



La ordenación de la carrera académica en la Ley orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del sistema universitario

Fernando Ballester Laguna

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de Alicante (España)

fernando.ballester@ua.es | <https://orcid.org/0000-0002-2456-0630>

Extracto

Tras un breve análisis de las principales novedades y de los más acuciantes problemas interpretativos que se suscitan en torno a las modalidades del contrato de trabajo específicas del ámbito universitario, el objeto central de este trabajo versa sobre la nueva ordenación de la carrera académica contenida en la Ley orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del sistema universitario, introduciéndose las siguientes medidas para ello: 1) se elimina el contrato de ayudante; 2) se retoca el contrato del profesorado ayudante doctor, el cual, además, se convierte en la vía más común de «incorporación» a la carrera académica; 3) se regulan dos vías de «consolidación» y de «promoción», una funcionarial, representada por los cuerpos docentes universitarios, y otra laboral, representada por los profesores y profesoras permanentes laborales, con vasos comunicantes más fluidos entre estas dos vías; y 4) se introduce un amplio catálogo de pasarelas que permiten acceder o prosperar en la carrera académica desde otras figuras laborales y funcionariales diferentes de las establecidas como vías ordinarias. El estudio se cierra con un epígrafe de conclusiones.

Palabras clave: universidades; personal docente e investigador; carrera académica; acreditaciones; personal laboral; personal funcionario; precariedad.

Recibido: 15-09-2023 / Aceptado: 06-10-2023 / Publicado (en avance *online*): 16-10-2023

Cómo citar: Ballester Laguna, F. (2023). La ordenación de la carrera académica en la Ley orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del sistema universitario. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 477. <https://doi.org/10.51302/rtss.2023.19401>



The new regulation of the academic career in the Organic Law 2/2023, of March 22, of the university system

Fernando Ballester Laguna

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de Alicante (España)

fernando.ballester@ua.es | <https://orcid.org/0000-0002-2456-0630>

Abstract

After a brief analysis of the main developments that arise around the specific modalities of the universities employment contract, the central objective of this work is about the new regulation of the academic career contained in the Organic Law 2/2023, of March 22, of the university system, which is articulated through the following measures: 1) the elimination of the assistant contract; 2) the redefinition of the doctoral assistant contract, which is also configured as the ordinary route of "incorporation" to the academic career; 3) the establishment of two paths of "consolidation" and "promotion", one via civil servants and another via labour indefinite contracts, with more fluid communicating vessels between both of them; and 4) the provision of gateways that allow access or progress in the academic career from other employment contract and civil servant categories than those generally provided. The study closes with a section of conclusions.

Keywords: universities; academic staff; academic career; accreditations; labour contracts; civil servants; precariousness.

Received: 15-09-2023 / Accepted: 06-10-2023 / Published (online preview): 16-10-2023

Citation: Ballester Laguna, F. (2023). The new regulation of the academic career in the Organic Law 2/2023, of March 22, of the university system. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 477. <https://doi.org/10.51302/rtss.2023.19401>



Sumario

1. El personal docente e investigador de las universidades públicas
 - 1.1. Principales novedades normativas introducidas por la LOSU en las modalidades de contratación específicas del ámbito universitario
 2. Medidas encaminadas a la mejora de la carrera académica del PDI
 - 2.1. La supresión del contrato de ayudante. Consecuencias jurídicas
 - 2.2. El contrato de profesorado ayudante doctor: vía ordinaria de acceso a la carrera académica
 - 2.3. El PDI permanente: un modelo mixto, laboral y funcional, con vasos comunicantes más fluidos
 3. Las pasarelas en la carrera académica
 4. Conclusiones
- Referencias bibliográficas

1. El personal docente e investigador de las universidades públicas

Los recursos humanos al servicio de la docencia y la investigación en las universidades públicas han experimentado importantes cambios a través de la Ley orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del sistema universitario (LOSU). Su preámbulo parte de la consideración de los recursos humanos del sistema universitario en su conjunto como «núcleo de su fortaleza» y, por lo que se refiere al personal docente e investigador (PDI), explica su nueva regulación en clave de «eliminación de la precariedad» y de «implantación de una carrera académica estable y predecible». En relación con la precariedad, la ley se marca el objetivo de reducir «del 40 al 8 % el máximo de contratos de carácter temporal del personal docente e investigador que pueden estar vigentes en las universidades públicas», aludiéndose específicamente a «la precarización de parte del profesorado asociado, interino, sustituto o visitante». Por lo que respecta a la carrera académica, «se establecen tres niveles de progresión frente a los cuatro vigentes hasta ahora», los cuales se concretan en las «etapas de incorporación, consolidación y promoción»; se garantiza «la equiparación de derechos y deberes académicos del profesorado funcionario y laboral permanente»; se refuerza «la objetividad en el acceso a los cuerpos docentes y a las modalidades de contratación laboral estableciendo que la mayoría de los miembros de las comisiones de selección no pertenezca a la universidad convocante y que sean elegidos mayoritariamente mediante sorteo»; se prevén «pasarelas entre la carrera investigadora y la universidad»; y se establecen «programas de estabilización y promoción de forma transitoria» a favor de determinados colectivos.

Asimismo, se identifican como problemas del sistema universitario directamente relacionados con sus recursos humanos «las disfunciones en la configuración de su profesorado debido a las bajas tasas de reposición» y al «envejecimiento de las plantillas universitarias»; la escasa internacionalización de su profesorado («apenas el 3 % del personal docente e investigador universitario posee una nacionalidad distinta a la española»), instándose a las Administraciones públicas a «eliminar los obstáculos a la atracción de talento internacional, agilizando y facilitando los procedimientos de reconocimiento y homologación de títulos», impulsándose también «la movilidad del conjunto de la comunidad universitaria»; así como la infrafinanciación de las universidades, fijándose el objetivo de «alcanzar un mínimo de financiación pública del 1 % del PIB».

Por último, partiendo del reconocimiento de la autonomía universitaria y de la distribución de competencias entre el Estado y las comunidades autónomas, se explicita que la LOSU constituye una regulación de mínimos, «habilitando un amplio margen al desarrollo de sus

disposiciones mediante la labor normativa de las comunidades autónomas y las concreciones de los estatutos y normas de organización y funcionamiento de las propias universidades».

Partiendo del diagnóstico sobre la situación del PDI de las universidades públicas españolas y de las recetas que se apuntan en el preámbulo de la ley para mejorarla, su texto articulado procede a su regulación en el capítulo IV del título IX, así como en otras normas concordantes de la propia LOSU. Así, el PDI se conforma por el profesorado (funcionario) de los cuerpos docentes universitarios y por el profesorado laboral, disponiéndose que el primer colectivo (el profesorado funcionario) será mayoritario computado en equivalencias a tiempo completo, sin computar como profesorado laboral (a tales efectos) a quienes no tengan responsabilidades docentes en las enseñanzas conducentes a la obtención de los títulos universitarios oficiales ni al personal propio de los institutos de investigación adscritos a la universidad y de las escuelas de doctorado (art. 64.1 y 3 LOSU). Objetivo este a alcanzar en el año 2030 (disp. trans. sexta LOSU).

Avanzando algo más en la identificación de cada uno de estos dos colectivos, el profesorado universitario funcionario se compone del cuerpo de catedráticas y catedráticos de universidad y del cuerpo de profesoras y profesores titulares de universidad (art. 68.1 LOSU). Por su parte, el PDI laboral se integra por las modalidades de contratación específica del ámbito universitario reguladas en la propia LOSU, así como las modalidades de contrato predoctoral, contrato de personal investigador doctor, contrato de investigadora o investigador distinguido y contrato de actividades científico-técnicas, en los términos previstos en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la innovación (LCTI) (art. 77.1 LOSU). Las modalidades de contratación específica del ámbito universitario contenidas en la LOSU son las profesoras y profesores ayudantes doctores (art. 78 LOSU), las profesoras y profesores asociados (art. 79 LOSU), las profesoras y profesores sustitutos (art. 80 LOSU), las profesoras y profesores eméritos (art. 81 LOSU), las profesoras y profesores permanentes laborales (art. 82 LOSU), las profesoras y profesores visitantes (art. 83 LOSU) y las profesoras y profesores distinguidos (art. 84 LOSU).

Las principales aportaciones doctrinales que se han realizado hasta la fecha sobre el particular se han centrado en el estudio del régimen jurídico de todas y cada una de las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario reguladas en la LOSU, analizándose estas a la luz de su mayor o menor contribución al desiderátum expresado en el preámbulo de la ley consistente en la reducción de la precariedad del empleo público universitario dedicado a la docencia y la investigación (Molina Navarrete, 2023; Moreno Gené, 2023). Más huérfano de análisis ha quedado, sin embargo, el otro objetivo claro que persigue la LOSU referido a la mejora de la carrera académica del PDI. Análisis que requiere de un estudio de conjunto del nuevo régimen jurídico diseñado para todo el profesorado universitario, funcionario y laboral, a cuyo estudio se va a dedicar el presente artículo desde la perspectiva de su contribución a la consecución de una carrera académica más estable y predecible, como augura el preámbulo de la LOSU. Mejora de la carrera académica que, según como se mire, no deja de ser un instrumento más arbitrado para la reducción de la precariedad en el conjunto del PDI.

Fuera de este análisis queda el profesorado de las universidades privadas, así como de los centros privados adscritos a las universidades públicas y privadas, cuya regulación en la LOSU es realmente escueta y no cambia sustancialmente respecto de la contenida en su precedente, la Ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades (LOU): la contratación de este profesorado no público se realizará de conformidad con lo previsto en el 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 (ET) y sus normas de desarrollo, así como por los convenios colectivos aplicables (art. 99 LOSU), no siendo posible recurrir en este ámbito a las modalidades de contratación específicas del ámbito universitario, que se circunscriben a las universidades públicas. Por consiguiente, cada vez que se utilice en lo sucesivo el término universidades (sin adjetivos), debe entenderse referido a las universidades públicas.

Pero antes de pasar a analizar la nueva ordenación de la carrera académica contenida en la LOSU me referiré muy sucintamente a las principales modificaciones que han experimentado las modalidades de contratación específicas del ámbito universitario (público) de la mano de la LOSU, resaltando los principales problemas interpretativos que se suscitan al respecto.

1.1. Principales novedades normativas introducidas por la LOSU en las modalidades de contratación específicas del ámbito universitario

En apretada síntesis, las principales novedades normativas introducidas por la LOSU-2023 en la ordenación de las modalidades de contratación específicas del ámbito universitario, reguladas por vez primera en la LOU-2001, son las siguientes:

Primera. La desaparición del contrato de ayudante y la reconfiguración del contrato de profesorado ayudante doctor, el cual, además, se convierte en la vía más común de «incorporación» a la carrera académica. Dado que estas dos medidas normativas están directamente relacionadas con la nueva ordenación de la carrera académica diseñada por la LOSU, la cual constituye el objeto central de este artículo, su análisis se realizará en el epígrafe 2 de este estudio.

Segunda. El contrato de profesoras y profesores asociados (arts. 79, 64.3, párr. 2.º, y otras normas concordantes de la LOSU). La principal novedad introducida consiste en su conversión en un contrato por tiempo indefinido, sin que compute en la tasa de reposición de efectivos, reduciéndose el porcentaje de parcialidad del contrato a un máximo de 120 horas lectivas por curso académico (art. 79 b) y c) LOSU). Aunque este límite de dedicación no afecta al profesorado asociado de ciencias de la salud, el cual, además, puede seguir vinculado con un contrato temporal (art. 79 e) LOSU). Naturalmente, la configuración del contrato de profesorado asociado por tiempo indefinido es tributaria de la reforma laboral

de diciembre de 2021 que, en materia de contratación laboral, asume una apuesta decidida por la contratación por tiempo indefinido (García Blasco, 2023, p. 1). Además, la propia LOSU ha previsto un proceso de estabilización del profesorado asociado contratado bajo la vigencia de la LOU, sin que ello pueda suponer un incremento de efectivos; proceso de estabilización que se deberá articular –entiéndase, convocar– antes del 31 de diciembre de 2024, mediante un sistema de concurso de méritos, para transformar las plazas temporales que ocupan en indefinidas (disp. trans. séptima LOSU). De otra forma no se podría conseguir el objetivo que se marca la ley de reducir la temporalidad al 8 %, dado que el mayor volumen de temporalidad del PDI de las universidades se concentra precisamente en el profesorado asociado LOU, el cual, sin esta regla transitoria, podría seguir vinculado con contratos temporales renovables. En relación con este proceso de estabilización se plantea el problema de decidir qué plazas de profesorado asociado están afectadas por aquel. A mi juicio, la remisión que se hace a la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, como marco normativo de referencia a tener en cuenta, significa que solo pueden ser objeto de estabilización las plazas que satisfagan necesidades estructurales de la universidad convocante, debiendo excluir de dicho proceso aquellas plazas de profesorado asociado contratado para cubrir el tipo de incidencias que ahora se pueden satisfacer con el contrato de profesorado sustituto (cubrir la docencia de una profesora con el contrato suspendido por nacimiento y cuidado de menor o atender reducciones docentes del profesorado a tiempo completo como consecuencia del desempeño de un cargo unipersonal de gestión en la universidad, por ejemplo). Plazas estas que, a mi modo de ver, pueden y deben ser objeto de amortización por la vía de su no renovación coincidiendo lo más tardar con la finalización del curso académico 2023-2024.

Al igual que hacía la LOU, se señala que la finalidad del contrato consiste en desarrollar tareas docentes, si bien se añade que «[d]ichas tareas docentes no podrán incluir el desempeño de funciones estructurales de gestión y coordinación» (art. 79 b) LOSU), quedando claro así que el profesorado asociado no puede realizar funciones tales como la coordinación de la asignatura o asignaturas que imparte¹. Además, la LOSU refuerza la causalidad del contrato, estableciendo expresamente que la docencia a impartir debe estar relacionada con el ámbito profesional principal del personal contratado («cuando existan necesidades docentes específicas relacionadas con su ámbito profesional» –art. 79 a) LOSU–). Lo que va a facilitar, sin duda, el control de legalidad del contrato.

Nada se establece sobre la posibilidad de investigar por parte de este profesorado –a diferencia de la prohibición expresa existente al respecto en relación con el profesorado sustituto–. Aunque, a mi juicio, la eventual actividad investigadora que lleve a cabo este personal quedaría extramuros del objeto del contrato del profesorado asociado, que es exclusivamente docente.

¹ Esto, como se verá, contrasta con el tratamiento dispensado al profesorado sustituto sin que parezca que existan razones de peso para esta disparidad entre asociado y sustituto.

En materia extintiva, se reconoce expresamente como causa objetiva de extinción del contrato de profesorado asociado la pérdida sobrevenida de cualquiera de estas dos condiciones de la contratación: el ejercicio de una actividad principal fuera del ámbito académico universitario (en cuyo caso el cese se producirá una vez concluya el curso académico en el que se desarrolla la actividad docente) y la existencia de necesidades docentes específicas relacionadas con su ámbito profesional (art. 79 d) LOSU). Se ha debatido si la desaparición sobrevenida de cualquiera de estos dos requisitos de la contratación es causa objetiva de extinción automática del contrato (a modo de una condición resolutoria establecida *ex lege*) o, por el contrario, se trata de circunstancias objetivas de extinción del contrato de conformidad con el procedimiento y con los efectos previstos en el artículo 53 del ET (o, en su caso, en el art. 51 ET); ya se trate de causas propias y distintas de las establecidas en el artículo 52 del ET o, lo que parece más probable, de una concreción de las causas allí establecidas (dejar de ejercer una actividad profesional fuera del ámbito académico universitario puede considerarse un supuesto de ineptitud sobrevenida al que se refiere el art. 52 a) ET, mientras que la desaparición de las necesidades docentes específicas relacionadas con su ámbito profesional puede considerarse una causa organizativa o productiva del art. 52 c) ET). Por mi parte, comparto la opinión de aquellas voces autorizadas que consideran que nos encontramos ante causas objetivas de extinción del contrato de acuerdo con el procedimiento y con los efectos previstos en los artículos 53 o 51 del ET (Molina Navarrete, 2023, pp. 193-194; Moreno Gené, 2023, p. 179). Y ello en atención a tres argumentos que, por razones de limitación de espacio, tan solo dejaré apuntados: 1) porque haciendo abstracción de la posición que se tenga sobre los efectos de la desaparición de la mano del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de la disposición adicional decimosexta del ET, en la que se regulaban las peculiaridades de los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas en el ámbito de las Administraciones públicas, no cabe duda de que la desaparición de las necesidades docentes específicas relacionadas con el ámbito profesional del profesorado asociado es un supuesto reconocido expresamente en la LOSU, no precisando por ello la reconducción a las causas organizativas y/o productivas contempladas en el artículo 52 del ET; 2) la doctrina del Tribunal Supremo sobre la denominada tipicidad prioritaria, la cual abona la tesis de la aplicación preferente sobre la condición resolutoria de aquellos procedimientos extintivos reglados ya existentes si no se quiere atender contra el principio de estabilidad en el empleo (art. 35.2 Constitución española –CE–) e incurrir en una limitación de derechos reconocidos legamente y en una renuncia encubierta de aquellos (arts. 3.1 c) y 3.5 ET)²; y 3) la aplicación supletoria del ET a las modalidades

² Véase la Sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 17 de septiembre de 2014 (rec. 2069/2013), en la que se acuña el principio de tipicidad prioritaria:

Ejemplificativamente, no valdría la previsión extintiva para el caso de que la empresa sufriera pérdidas importantes, o la anudada a la desaparición de la persona jurídica empleadora, o la referida a la ineptitud del trabajador; en todos estos casos, y otros muchos, prevalece una tipicidad prioritaria, de modo que los acontecimientos de la realidad han de subsumirse en el apartado legal en que poseen su encaje más pertinente.

de contratación específica del ámbito universitario, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 77.2 de la LOSU. Ahora bien, el hecho de que el reconocimiento expreso de estas causas objetivas de extinción del contrato de profesorado asociado posibilite su actuación por parte de las universidades siguiendo alguno de los procedimientos reglados a los que se ha hecho referencia no quiere decir que no se vayan a plantear problemas interpretativos en su aplicación práctica, sobre todo en relación con qué deba entenderse por la desaparición de las necesidades docentes específicas relacionadas con el ámbito profesional del profesorado asociado. Y a este respecto considero que es vital para el correcto funcionamiento de las universidades el que se interprete que concurre tal causa extintiva de carácter objetivo cuando sobrevenga un desequilibrio en la correlación de la carga y la capacidad docente de la especialidad/área de conocimiento, produciéndose un incremento de la capacidad docente del profesorado como consecuencia de circunstancias tales como la consolidación o estabilización del profesorado ayudante doctor como profesorado permanente laboral o titular de universidad, o por la legítima medida organizativa de las universidades consistente en celebrar nuevos contratos de profesorado ayudante doctor³. Lo contrario supondría que la fijeza en el empleo con que se habría dotado al profesorado asociado, como medida estrella adoptada para luchar contra la temporalidad en el empleo universitario, lo sería en detrimento del desarrollo de la carrera académica diseñada igualmente por la LOSU a través de las figuras previstas a tales efectos. Dicho muy gráficamente, no parece tener ningún sentido que una universidad se vea imposibilitada de crear una plaza de ayudante doctor porque ya tenga cubierta su docencia a través del profesorado asociado. Una lectura tal supondría un ataque directo en la línea de flotación de la carrera académica. Naturalmente, esta apertura amplia a la extinción del contrato de profesorado asociado por causas objetivas relativiza el valor de su conversión en un contrato por tiempo indefinido (Moreno Gené, 2023, p. 180). A lo que se unen otros problemas de precariedad que siguen rodeando a la figura, señaladamente el que atañe a sus retribuciones (Andrés Llamas, 2022, p. 223; Martínez Navarro, 2022, p. 8; Molina Navarrete, 2023, p. 174).

Tercera. Profesoras y profesores sustitutos. Desde la reforma de la LOU mediante la Ley orgánica 4/2007, de 12 de abril, se permitía a las universidades recurrir al contrato de interinidad regulado en el ET para «la sustitución de trabajadores con derecho a la reserva del puesto de trabajo» (art. 48.1 LOU). Sin embargo, la LOSU opta por configurar una modalidad específica de contrato de trabajo del ámbito universitario estableciendo las líneas maestras de su régimen jurídico⁴.

De conformidad con el artículo 80 de la LOSU, el contrato puede tener un doble objeto.

³ En ocasiones podrá resultar suficiente para reestablecer el equilibrio entre carga y capacidad docente realizar una modificación sustancial de la dedicación docente del profesorado asociado (art. 41 ET), sin necesidad de tener que acudir a la extinción contractual por causas objetivas.

⁴ Muy crítico con este contrato, seguramente por la experiencia acumulada en aquellas universidades que han venido recurriendo al contrato de interinidad con fundamento en el artículo 48.1 de la LOU, se muestra Molina Navarrete (2023, pp. 186-187).

El primero consiste en la sustitución del PDI 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 distintas a la de servicio activo, incluyendo las bajas médicas de larga duración, y también cuando las anteriores situaciones u otras similares impliquen una reducción (no una exoneración) de su actividad docente. Repárese en que las referencias al PDI sin adjetivos, así como a las situaciones administrativas distintas del servicio activo, permiten llegar a la conclusión de que el profesorado sustituto contratado en régimen laboral puede sustituir no solo al PDI laboral, sino también al PDI funcionario, acabando de esta forma con las dudas jurídicas sobre la posibilidad de que una persona contratada laboral pueda sustituir a una funcionaria pública (Carmona Paredes, 2017, pp. 64-66). Por lo que se refiere al régimen jurídico de este contrato, el artículo 80 de la LOSU remite a la normativa general (hay que entender el ET), el cual resultará directamente aplicable teniendo en cuenta las siguientes peculiaridades introducidas por la propia LOSU: a) la selección del personal se producirá mediante concurso público, permitiéndose la creación de bolsas de empleo, sin duda con el objetivo de poder anticiparse a los problemas y facilitar la contratación cuando se produzcan las circunstancias sobrevenidas que justifican el recurso al profesorado sustituto; b) el objeto del contrato se circunscribe a la actividad docente lectiva y no lectiva, sin que pueda superar la asignada a la profesora o profesor sustituido⁵, y sin que pueda extenderse a actividades universitarias distintas, tales como la investigación o el desempeño de funciones estructurales de gestión y coordinación, salvo que tengan directa relación con la actividad docente. Esto último da pie a pensar que el profesorado sustituto, a diferencia de lo que parece desprenderse en relación con el profesorado asociado al que no se le reconoce la salvedad, sí puede ser coordinador de la asignatura o asignaturas que imparte. No parece, sin embargo, que haya razones de fondo para dispensar un distinto tratamiento sobre el particular al profesorado asociado y al sustituto; y c) la duración del contrato, incluidas sus renovaciones o prórrogas, se corresponderá con la de la causa objetiva que justificó la contratación. En otro orden de ideas, conviene recordar que con anterioridad a la aprobación de la LOSU era relativamente frecuente que se contratara profesorado asociado para llevar a cabo estas sustituciones («asociados de incidencia» se denominaban en muchas universidades). Cosa que ya no va a resultar posible desde la articulación de esta modalidad específica del contrato de trabajo con ese preciso objeto en el ámbito universitario y la conversión del contrato de profesorado asociado en una relación jurídica por tiempo indefinido (en parecidos términos, Martínez Navarro, 2022, p. 8). Por ello, llama la atención que el legislador no haya aprovechado la modificación del artículo 4.1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas, para permitir la compatibilidad en relación con

⁵ Como ha puesto de manifiesto la doctrina autorizada, «hubiera sido aconsejable que la norma hubiera previsto la posibilidad de que en estos supuestos el profesor sustituto pudiera sustituir simultáneamente a más de un profesor», dando cuenta de dos enmiendas (las núms. 87 y 767) que abogaron por ello y que no prosperaron (Moreno Gené, 2023, p. 185).

la función docente desarrollada por el profesorado sustituto a tiempo parcial. Lo que sin duda habría facilitado el recurso a esta figura contractual por parte de las universidades. No siendo este el caso, y dejando de lado la opción, siempre existente, de modificar la Ley de incompatibilidades en este punto, cabe la posibilidad de su declaración de compatibilidad por razón de interés público por el Consejo de Ministros o por los órganos de gobierno de las comunidades autónomas, de conformidad con lo previsto en el artículo 3.1 de la propia Ley 53/1984.

El segundo posible objeto del contrato consiste en la cobertura temporal de un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva, sujetando también dicha contratación a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Cuarta. No se advierten novedades dignas de resaltar en relación con las profesoras y profesores eméritos (art. 81 LOSU).

Quinta. Profesoras y profesores permanentes laborales (art. 82 LOSU). Dado que este contrato laboral, junto con el profesorado (funcionario), representa(n) las fases de «consolidación» y de «promoción» de la carrera académica, las importantes novedades introducidas en su régimen jurídico se estudiarán en el momento oportuno.

Sexta. Profesoras y profesores visitantes (art. 83 LOSU). El profesorado visitante es mencionado en el preámbulo de la LOSU como uno de los colectivos que ha padecido la precariedad⁶, introduciéndose como principal medida para paliarla la acotación temporal del contrato por un máximo de 2 años improrrogables y sin que el contrato pueda ser objeto de renovación (bajo la vigencia de la LOU –art. 54 c)– estaba en manos de las partes la determinación de la duración del contrato). Esta medida se extiende a los contratos temporales de profesorado visitante vigentes al tiempo de entrada en vigor de la LOSU, los cuales no podrán extenderse más allá de los 2 años posteriores a dicha entrada en vigor (disp. trans. quinta.1 LOSU).

Séptima. Profesoras y profesores distinguidos (art. 84 LOSU). Inspirándose en el contrato de investigadora o investigador distinguido regulado en la LCTI, la LOSU ha introducido esta nueva modalidad de contratación específica del ámbito universitario, la cual posee los siguientes caracteres: 1) las universidades públicas podrán contratar bajo esta modalidad, de acuerdo con sus estatutos y con los procedimientos de selección que establezcan⁷, a docentes e investigadoras o investigadores, tanto españoles como extranjeros,

⁶ Para un análisis de los abusos en la utilización de este contrato bajo la vigencia de la LOU, véase Moreno Gené (2022).

⁷ No se exige el concurso público, como tampoco se exige al profesorado emérito ni al profesorado distinguido (art. 86 LOSU).

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; 2) la finalidad del contrato consiste en 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. Asimismo, podrán desarrollar tareas docentes por una extensión máxima de 180 horas lectivas por curso académico; y 3) la duración y demás condiciones del contrato se determinarán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 de la LCTI en relación con el contrato de investigadora o investigador distinguido, debiéndose entender aplicables las reglas allí establecidas en relación con la duración del contrato, contenido contractual, sistema de seguimiento objetivo del mismo, exigencia de exclusividad y desistimiento empresarial.

Dada la amplitud de sujetos que pueden concertar este contrato (personal docente, PDI, personal investigador y personal técnico doctor⁸) es muy probable que el contrato de profesoras y profesores distinguidos acabe desplazando en la práctica la utilización del contrato de investigadora o investigador distinguido en el ámbito universitario.

2. Medidas encaminadas a la mejora de la carrera académica del PDI

La nueva ordenación de la carrera académica contenida en la LOSU se articula a través de las siguientes medidas, a cuyo análisis se dedicarán las páginas que siguen como objeto central de este estudio: 1) se elimina el contrato de ayudante; 2) se retoca el contrato del profesorado ayudante doctor, el cual, además, se convierte en la vía más común de «incorporación» a la carrera académica; 3) se regulan dos vías de «consolidación» y de «promoción», una funcional, representada por los cuerpos docentes universitarios, y otra laboral, representada por los profesores y profesoras permanentes laborales, con vasos comunicantes más fluidos entre estas dos vías; y 4) se introduce un amplio catálogo de pasarelas que permiten acceder o prosperar en la carrera académica desde otras figuras laborales y funcionariales diferentes de las establecidas como vías ordinarias (Ballester Laguna, 2023, pp. 1-6).

⁸ Llama la atención que, a diferencia de lo dispuesto en el artículo 23 de la LCTI en relación con el contrato de investigadora o investigador distinguido, el artículo 84 de la LOSU no se refiere expresamente a la condición de doctor o doctora del profesorado distinguido. Sin embargo, dicho requisito parece ineludible a la vista de la identificación de los sujetos que pueden suscribir este contrato: personas que estén desarrollando su carrera académica o su carrera investigadora en otros ámbitos, carreras una y otra cuyo desarrollo requiere la condición de doctor o doctora de la persona en cuestión, como se verá con más detalle en el epígrafe 2 de este trabajo.

2.1. La supresión del contrato de ayudante. Consecuencias jurídicas

La primera medida que destaca en la nueva ordenación de la carrera académica consiste en la eliminación del contrato de ayudante, el cual desaparece de las modalidades del contrato de trabajo específicas del ámbito universitario público, determinando con ello la imposibilidad de concertarlos en lo sucesivo; sin perjuicio de que los contratos previamente concertados continúen con el régimen jurídico que tenían de conformidad con lo dispuesto en la LOU y demás normas concordantes hasta su extinción (disp. trans. quinta.1 LOSU). Aunque la ley no lo explicita, la consecuencia que se deriva de la desaparición del contrato de ayudante es que el contrato predoctoral se erige en la única vía contractual a disposición de las universidades públicas para realizar la tesis doctoral, suprimiéndose la doble vía contractual existente hasta el momento para doctorarse en las universidades públicas: la clásica en las universidades del contrato de ayudante⁹ y el contrato predoctoral introducido en el año 2011.

A mi juicio, la opción del legislador de eliminar el contrato de ayudante, con el efecto inherente de que el vacío que deja pasa a ser ocupado en su totalidad por el contrato predoctoral, hay que considerarla acertada (de «agridulce adiós» prefiere calificarla el profesor Molina Navarrete, 2023, p. 182). La presencia en las universidades públicas de dos contratos –el de ayudante y el predoctoral– con un mismo objeto, pero con un régimen jurídico dispar, era una fuente de agravios comparativos entre el personal investigador en formación, que veía cómo sus retribuciones, posible dedicación docente y duraciones máximas de sus contratos, por poner tan solo algunos de los ejemplos más relevantes, diferían. Aunque el mayor agravio comparativo, sin duda, tenía que ver con el convencimiento existente en las universidades de que la persona ayudante era la «llamada» a transitar por la carrera académica, mientras que la continuidad de la persona contratada predoctoralmente no estaba, ni mucho menos, asegurada. La mayor tradición universitaria de la ayudantía, en contraste con el carácter mucho más novedoso del contrato predoctoral, abonaban esta dañina idea. Y es que mientras los gastos de personal (capítulo I de los presupuestos de las universidades) servían para financiar el contrato de ayudante, el contrato predoctoral requería la existencia de fondos de carácter finalista, externos o propios de las universidades y, por consiguiente, inestables, subordinándose a la obtención de nueva financiación de las mismas características su continuidad en la etapa posdoctoral. Así se deduce del preámbulo de la LOSU cuando afirma que «[s]e establecen tres niveles de progresión frente a los cuatro vigentes hasta ahora». Lo que supone una inequívoca referencia a la eliminación del contrato de ayudante, el cual constituía el primer eslabón de la carrera académica bajo la vigencia de la LOU, lo que suponía un cierto compromiso de progresión dentro de aquella. En lo sucesivo, el periodo de formación en la investigación queda extramuros de

⁹ Su regulación se remonta a la Ley orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de reforma universitaria, como un contrato de naturaleza administrativa, convirtiéndose en un contrato laboral de la mano de la LOU.

la carrera académica y se articula en torno a un único contrato, el predoctoral, cuyo régimen jurídico –sobre el que no procede detenerse ahora– se establece en el artículo 20 de la LCTI, así como en el Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación.

Tan solo mencionaré que en relación con las universidades públicas han desaparecido las cortapisas respecto de las fuentes de financiación del contrato predoctoral y, por consiguiente, las posibilidades de celebrarlo. Para ello, la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, procedió a modificar el artículo 20.2 de la LCTI, suprimiéndose la exigencia que pesaba sobre las universidades públicas para poder suscribir este tipo de contratos de que fueran «perceptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador o para el desarrollo de sus programas propios de I+D+i». En consonancia con ello, el artículo 77.1 de la LOSU prevé que las universidades «podrán contratar, con financiación interna de la universidad [no se dice que tenga que serlo mediante fondos de carácter finalista] o con financiación externa, personal investigador en las modalidades de contrato predoctoral». Ahora bien, una cosa es la multiplicidad de vías que se abren a la financiación de los contratos predoctorales en el seno de las universidades públicas y otra lo que vaya a ocurrir en la práctica, siendo bastante improbable que se acaben destinando fondos internos de carácter estructural (el capítulo I de los presupuestos universitarios sobre gastos de personal) para financiar este tipo de contratos; máxime teniendo en cuenta que la etapa de formación en la investigación ha quedado fuera de la carrera académica de la mano de la LOSU, no pareciendo de recibo seguir reproduciendo los esquemas previos de financiación del contrato de ayudante (fondos propios estructurales) y del contrato predoctoral (fondos propios o externos de carácter finalista), que tan malos resultados han dado, dentro ahora de un único contrato, el predoctoral (unas veces financiado con fondos propios estructurales y otras con fondos propios o externos de carácter finalista). Sea como fuere, lo cierto es que de ahora en adelante las universidades públicas ya no pueden recurrir al contrato de ayudante y van a tener que concertar muchos más contratos predoctorales de los que se celebraban hasta la fecha. De ahí que resulte necesaria una reordenación de los criterios de distribución de las ayudas, así como una verdadera coordinación entre los distintos entes financiadores, de modo tal que las aportaciones para financiar los contratos predoctorales lleguen a todas las especialidades/áreas de conocimiento en que se precise concertar este tipo de contratos.

2.2. El contrato de profesorado ayudante doctor: vía ordinaria de acceso a la carrera académica

Si el contrato de ayudante se borra del ordenamiento jurídico, el contrato de profesoras y profesores ayudantes doctores subsiste, aunque con este otro nombre –más respetuoso con un lenguaje inclusivo por razón de género– y, sobre todo, con algunos cambios de mayor o menor importancia en su régimen jurídico. Tal vez lo más llamativo del nuevo contrato sea su consideración como la vía común u ordinaria de incorporación a la carrera

académica (ya se verá como también hay otras vías), una vez desaparecido el contrato de ayudante, tal y como se puede inferir del preámbulo de la LOSU y se declara sin ambages en el documento publicitado por el ministerio del ramo sobre los «Contenidos principales de la gobernanza y la carrera académica en la Ley orgánica del sistema universitario»¹⁰. Tal es lo que sucede en el entorno europeo, donde la carrera académica no empieza hasta la obtención del título de doctor o doctora, estando en consonancia también con el paradigma de carrera investigadora, inclusive con el modelo español, en el cual la primera etapa de incorporación a la misma se lleva a cabo por medio del contrato de acceso del personal investigador doctor al que se refiere el artículo 22 de la LCTI (repárese en la propia denominación del contrato como de acceso).

Ciertamente, establecer el «pistoletazo de salida» de la carrera académica en el contrato de profesorado ayudante doctor produce el efecto de hacerla más corta como consecuencia de descontar de aquella el tiempo dedicado a la formación predoctoral (5 años como máximo en el caso del ya desaparecido contrato de ayudante y 4 años –6 en relación con las personas con discapacidad– en el supuesto del contrato predoctoral). Pero, en cierto modo, se trata de un acortamiento artificial, pues las personas que inician su carrera académica con el contrato de profesorado ayudante doctor tienen que haberse doctorado previamente, invirtiendo un precioso tiempo para ello, muchas veces incluso vinculadas contractualmente con la propia universidad en la que tan solo en teoría «se incorporan» como profesora o profesor ayudante doctor.

A continuación, me referiré sucintamente al régimen jurídico del contrato de profesorado ayudante doctor (art. 78 LOSU y otras normas concordantes), realizando un análisis comparativo con su precedente, cuando ello resulte necesario.

Sujetos contratantes. Las universidades públicas podrán recurrir a esta figura para contratar a personas con el título de doctor o doctora sin necesidad de acreditación, facilitándose de este modo la celebración de este contrato¹¹. Pero sucede que la acreditación vigente de ayudante doctor LOU o de la figura equivalente en la normativa autonómica (entiéndase el contrato de ayudante doctor con otra denominación) se considera un mérito preferente durante los 4 años posteriores a la entrada en vigor de la LOSU en los concursos de acceso a la nueva modalidad contractual de profesoras y profesores ayudantes doctores (disp. trans. tercera LOSU). Ello, sin duda, coloca en una peor posición de partida a las

¹⁰ Así, se afirma que: «Una vez obtenido el doctorado se puede iniciar la carrera académica en el nivel de acceso, como profesorado ayudante doctor» (p. 8). https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2023/03/Contenidos_Principales_de_la_LOSU.pdf

¹¹ El profesor Molina Navarrete lo considera una medida polémica (Molina Navarrete, 2023, p. 183) y el profesor Moreno Gené apunta el riesgo de «dejar demasiado margen de discrecionalidad a las correspondientes comisiones a la hora de seleccionar a los profesores ayudantes doctores» (Moreno Gené, 2023, p. 162).

nuevas personas doctoras LOSU, así como a aquellas otras que habiendo solicitado ya la acreditación no la obtengan.

Procesos selectivos. Para reforzar los principios de igualdad, mérito y capacidad, se ha previsto que las comisiones de selección del profesorado contratado doctor se conformarán con una mayoría de miembros de fuera de la universidad convocante resultado de un sorteo público entre el conjunto del profesorado y personal investigador de igual o superior categoría a la plaza convocada, a partir de una lista cualificada elaborada por la universidad en los términos que se desarrolle en su normativa interna (art. 86.2 LOSU). Previsión que resultará exigible a las convocatorias que se realicen a partir del 1 de enero de 2024 (disp. trans. décima primera LOSU). Pero no parece que se trate este de un cambio muy relevante respecto de la situación anterior, dado que está en manos de la universidad convocante la selección de una parte de sus miembros (por ejemplo, dos miembros si se opta por formar comisiones de cinco miembros), así como la confección del listado del resto de miembros sorteables (siguiendo con el ejemplo, los tres miembros restantes resultarán del sorteo de la lista elaborada previamente por la propia universidad).

Objeto del contrato. Su finalidad consiste en desarrollar las capacidades docente e investigadora y, eventualmente, de transferencia e intercambio de conocimiento, así como el desempeño de funciones de gobierno de la universidad¹². Asimismo, se ha introducido la obligación de realizar durante el primer año del contrato un curso de formación docente inicial cuyas características serán establecidas por las universidades, el cual es de suponer que estará orientado a la adquisición de habilidades y competencias metodológicas que contribuyan a mejorar su capacidad docente¹³. A la luz de esta exigencia, considero que una previsión similar debería haberse incluido en relación con todos aquellos contratos del ámbito universitario que entrañen la obligación de impartir docencia o permitan dicha posibilidad, al menos en los casos en los que no se tenga experiencia docente previa en el ámbito universitario. Aunque seguramente una obligación de este tipo puede derivarse de lo dispuesto en el artículo 67 de la LOSU, a cuyo tenor «[l]as universidades garantizarán la formación docente inicial y continuada del profesorado». Sea como fuere, parece evidente que este curso de formación docente incluido expresamente en el contrato de profesorado ayudante doctor no lo convierte en un contrato de naturaleza formativa¹⁴.

¹² Algunos autores ven con recelo que se posibilite al profesorado ayudante doctor el ejercicio de funciones de gobierno de la universidad en una etapa tan temprana (Molina Navarrete, 2023, p. 184; Moreno Gené, 2023, p. 163).

¹³ Así se indica en el documento publicado por el Ministerio de Universidades sobre los «Contenidos principales de la gobernanza y la carrera académica en la Ley orgánica del sistema universitario» (p. 8). https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2023/03/Contenidos_Principales_de_la_LOSU.pdf

¹⁴ Sin embargo, algunos autores insisten en la naturaleza formativa del contrato (Molina Navarrete, 2023, p. 185; Moreno Gené, 2023, p. 163 –en rigor, afirma que «[l]a dimensión formativa de esta figura es manifiesta»–).

La dedicación docente de las profesoras y profesores ayudantes doctores se fija en 180 horas lectivas máximas por curso académico, por debajo de la dedicación actual de dicho profesorado, fomentándose de este modo la faceta investigadora del contrato. Sea como fuere, esta nueva ordenación de la dedicación docente va a suponer durante el tiempo que convivan ambas figuras una disparidad entre el régimen de dedicación del profesorado ayudante LOU (con más carga docente) y el nuevo profesorado ayudante doctor LOSU (con menos carga docente). Lo que puede plantear agravios comparativos entre unos y otros, sobre todo si las retribuciones garantizadas son las mismas en ambos casos.

Tipología y duración. Es una modalidad del contrato de trabajo específica del ámbito universitario, de carácter temporal y a tiempo completo. Tiene una duración prevista de 6 años, pudiendo alcanzar un máximo de 8 años en relación con las personas con discapacidad¹⁵.

Tras los 3 primeros años de duración del contrato, la universidad tiene la obligación de hacer una evaluación orientativa del desempeño, la cual puede encomendarse a las agencias de calidad competentes. Dicha evaluación tiene por objeto valorar el progreso y la calidad de la actividad docente e investigadora y, en su caso, de transferencia e intercambio de conocimiento, todo lo cual le permitirá lograr los méritos exigidos para obtener la acreditación necesaria para poder concursar a una plaza de profesorado permanente, laboral o funcionarial. De este modo, parece claro que los eventuales resultados negativos de esta evaluación no permiten extinguir sin más el contrato durante su transcurso (en el mismo sentido, Molina Navarrete, 2023, p. 184; Moreno Gené, 2023, pp. 166-167; Romero Burillo, 2023, p. 2). Lo que unido a la circunstancia de que se haya establecido una duración fija para este contrato (al menos eso es lo que parece: «La duración del contrato será de 6 años» –art. 78 e), párr. 1.º, LOSU–)¹⁶ supone que ya no es posible recurrir a la no prórroga del contrato como mecanismo de control del desempeño de la persona contratada. Aunque, sin duda, una evaluación realmente negativa del desempeño dejaría en manos de las universidades la posibilidad de recurrir a las distintas vías extintivas del contrato de trabajo recogidas en el ET, señaladamente la disminución continuada y voluntaria del rendimiento o la ineptitud como causas, disciplinaria la primera y objetiva la segunda, de extinción del contrato de trabajo de conformidad con los procedimientos y efectos previstos legalmente.

¹⁵ Recuérdese que el contrato de profesorado ayudante doctor LOU tenía una duración mínima de 1 año y máxima de 5 años, sin que sumando el tiempo consumido con el contrato de ayudante pudiera superarse los 8 años de contratación en total. Sin embargo, la LOSU prevé que cuando finalicen los actuales contratos de profesorado ayudante doctor LOU sin haber obtenido la acreditación a la figura de profesorado permanente laboral se prorrogará el contrato 1 año adicional (disp. trans. quinta.2).

¹⁶ En cambio, en relación con las personas con discapacidad sí se establece un máximo de 8 años de duración, lo que permite su modulación por parte de las universidades «teniendo en cuenta su finalidad [del contrato] y el grado de las limitaciones en la actividad» (art. 78 e), párr. 3.º, LOSU).

La duración del contrato, así como el momento de su evaluación, se interrumpen en virtud de una serie de vicisitudes¹⁷, cuya actualización supone alargar tanto la duración del contrato como del momento en que procede la evaluación. Cuando dichas vicisitudes supongan una reducción de jornada, dicho alargamiento será proporcional al tiempo de reducción de la jornada. Además, ninguna persona podrá ser contratada bajo esta modalidad, en la misma o en diferente universidad, por un tiempo superior al máximo de 6 u 8 años según los casos. Es dudoso que el tiempo consumido en los anteriores contratos de ayudante doctor LOU se deba tener en cuenta a los efectos de determinar la duración de un nuevo contrato de profesorado ayudante doctor LOSU. Dado que no se ha previsto nada sobre el particular, considero que la cuestión merece una respuesta negativa.

Sobre el derecho a la indemnización fin de contrato de profesorado ayudante doctor. Aunque no se trata de un asunto sobre el que la LOSU haya incidido directamente, sí quiero salir al paso de algunas interpretaciones que o bien han negado la existencia de este derecho (Molina Navarrete, 2023, pp. 185-186)¹⁸ o bien se lamentan de que no se haya aprovechado la ley para introducir un reconocimiento expreso de este tipo, como sí ha hecho en cambio la LCTI en relación con su homólogo en el ámbito de la investigación, el contrato de acceso del personal investigador doctor (Moreno Gené, 2023, pp. 167-168). Por mi parte, vengo sosteniendo desde hace algún tiempo que el derecho a la indemnización fin de contrato de profesorado ayudante doctor ya existe con fundamento en el artículo 49.1 c) del ET. No es este el momento de desarrollar en detalle mi tesis al respecto (Ballester Laguna, 2022, pp. 123-128). Aunque no me resisto a exponer sintéticamente las razones que me llevan a sostenerla. A saber: 1) el artículo 77.2 de la LOSU, como ya hiciera con anterioridad el artículo 48.2 de la LOU, remite expresamente al ET como normativa supletoria aplicable a las modalidades del contrato de trabajo específicas del ámbito universitario; 2) el silencio de la LOSU sobre la existencia o no de un derecho a la indemnización fin de contrato de profesorado ayudante doctor es una laguna normativa que integrar; 3) el artículo 49.1 c) del ET contiene una regla general favorable al derecho a la indemnización fin de contrato temporal y unas excepciones que, como tales, han de ser objeto de una interpretación restrictiva; 4) de conformidad con dicha interpretación restrictiva, los contratos que resultan excluidos por el artículo 49.1 c) del ET del derecho a la indemnización fin de contrato son los contratos formativos calificados como tales por el propio ET (esto es, los contratos formativos en alternancia y para la práctica

¹⁷ El artículo 78 e), párrafo 2.º, de la LOSU contempla las siguientes: incapacidad temporal, periodos de dedicación al disfrute de permisos, licencias, flexibilidades horarias y excedencias por gestación, embarazo, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, lactancia, riesgo durante la gestación, embarazo o lactancia (salvo error por mi parte, el riesgo durante la gestación o durante el embarazo son una misma cosa), violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer, así como por razones de conciliación o cuidado de familiares o personas dependientes.

¹⁸ En la jurisprudencia, niega el derecho a la indemnización fin de contrato de profesorado ayudante doctor LOU la STS de 25 de septiembre de 2019 (rec. 2074/2018). A favor de la indemnización se posiciona en cambio la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 15 de marzo de 2017 (rec. 94/2017).

profesional adecuada –art. 11 ET–), así como los contratos de sustitución del artículo 15.1 y 3 del ET; 5) el contrato de profesorado ayudante doctor no es un contrato de naturaleza formativa ni, mucho menos, un contrato formativo en alternancia o para la práctica profesional, ni tampoco de sustitución, estando incluido por tanto en el ámbito de aplicación de la regla general favorable al derecho indemnizatorio; y 6) los fines de la indemnización fin de contrato (el fomento del empleo estable y, sobre todo, la mejora de la calidad de la contratación temporal), así como una interpretación conforme a la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, y al principio de igualdad ante la ley (art. 14 CE), contribuyen también a la vis expansiva de la regla general favorable a la indemnización contenida en el artículo 49.1 c) del ET también en relación con el contrato de profesorado ayudante doctor.

2.3. El PDI permanente: un modelo mixto, laboral y funcionarial, con vasos comunicantes más fluidos

Si el contrato de profesorado ayudante doctor se erige en la vía ordinaria de «incorporación» a la carrera académica, las etapas de «consolidación» y de «promoción» dentro de la misma encuentran su realización a través del PDI permanente, personal funcionario y laboral, tras la obtención de las acreditaciones correspondientes, las cuales constituyen un requisito ineludible para participar en los concursos de acceso. Se trata de los cuerpos docentes universitarios (funcionariado), esto es, las figuras clásicas de las profesoras y profesores de universidad y las catedráticas y catedráticos de universidad (art. 68 LOSU), que representan, respectivamente, las fases de «consolidación» y de «promoción», así como del PDI laboral permanente, integrado por las profesoras y profesores permanentes laborales («consolidación»), pudiéndose prever la «promoción dentro de dicha modalidad contractual» (art. 85.1 LOSU). Lo que es tanto como decir que la promoción dentro de la vía laboral puede existir o no y ello depende de lo que se disponga a través de los instrumentos jurídicos oportunos. Muy gráficamente, el documento elaborado por el ministerio al que se viene haciendo referencia a lo largo de este trabajo afirma en su página 8 que «[l]a figura de profesor/a permanente laboral (PPL) puede tener dos categorías: la de titular laboral y la de catedrático laboral», añadiendo que «[l]a estabilización del PDI por la vía laboral se alcanza con la categoría equivalente a la de titular de universidad, y la promoción con la categoría equiparable a la de catedrático/a de universidad». Lo que explica bastante bien lo que ha sucedido tras la aprobación de la LOSU, cuya principal novedad en este punto ha consistido en la equiparación –ya veremos con qué alcance y consecuencias– de las vías funcionarial y laboral de «consolidación» y de «promoción» dentro de la carrera académica; con la particularidad de que la figura del catedrático o catedrática laboral (o como se la quiera denominar) puede existir o no, como se ha dicho, dependiendo de lo que permitan las comunidades autónomas, se establezca en los convenios colectivos y se decida por parte de las universidades. Esto último no parece realmente novedoso, pues si bien la LOU nunca contempló de forma expresa la posibilidad de establecer un sistema de promoción del profesorado contratado doctor dentro de la vía laboral, ello no fue óbice para que alguna comunidad autónoma lo previera en su normativa. Lo que sí supone realmente un avance

respecto de la situación anterior es la equiparación que se establece en la LOSU de las vías funcionarial y laboral de progresión en la carrera académica, cosa que no ocurrió bajo la vigencia de la LOU que nunca estableció la equivalencia entre el profesorado contratado doctor (laboral) y el funcionariado (titulares y, en su caso, catedráticos y catedráticas de universidad). Pero ¿en qué consiste esta equiparación?, ¿cuál es su alcance?

El artículo 82 c) de la LOSU, referido a las profesoras y profesores permanentes laborales, dispone que «[e]l contrato será de carácter fijo e indefinido¹⁹, con derechos y deberes de carácter académico y categorías comparables a los del personal docente e investigador funcionario», predicándose el carácter de «comparables» tanto de los derechos y deberes de carácter académico como de las categorías de personal. Una acepción del término «comparar» recogida en el diccionario de la Real Academia Española es la siguiente: «Establecer la semejanza de una persona o cosa con otra», pudiéndose considerar entonces el término utilizado «comparables» como sinónimo de «semejantes». Términos ambos imprecisos que exigen una ulterior determinación.

Empezando este análisis por los derechos y deberes de carácter académico del personal funcionario y laboral permanente (más adelante se analizará el término «categorías comparables»), la LOSU no contiene un catálogo completo de estos, cuya fijación exhaustiva se fía al futuro Estatuto del PDI (disp. final décima LOSU), que deberá tener en cuenta en su regulación lo previsto en el artículo 82 c) de la LOSU. Sin embargo, sí se recogen en la propia ley orgánica algunos derechos y deberes de carácter académico, procediendo a equiparar el régimen jurídico del personal funcionario y laboral permanente sobre el particular. Tal es lo que sucede señaladamente con el régimen de dedicación del profesorado funcionario y del profesorado permanente²⁰, estableciéndose respecto de estos dos colectivos una preferencia por la dedicación a tiempo completo, aunque también podrá ser a tiempo parcial a petición de la persona interesada con los requisitos, condiciones y efectos que se establezcan reglamentariamente²¹. Además, esta dedicación se declara compatible con la realización de trabajos científicos, tecnológicos, humanísticos o artísticos a los que se refiere ahora el artículo 60 de la LOSU (arts. 75.1 y 82 c) LOSU). También existe una equiparación en las horas lectivas a impartir, con una mejora sustancial respecto de la regulación anterior, pues

¹⁹ La calificación de este contrato como fijo e indefinido contrasta con la calificación que se hace del contrato de profesorado asociado como indefinido a secas, suscitándose la duda de si ello supone una referencia indirecta a lo dispuesto en los artículos 8 y 11 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) que clasifican al personal laboral como fijo, indefinido o temporal. Si así fuere, habría que concluir que la condena a la readmisión del personal laboral fijo cuyo despido disciplinario sea declarado improcedente (art. 96.2 EBEP) solo sería predicable del contrato de profesorado permanente laboral; no en cambio en relación con el profesorado asociado.

²⁰ Las universidades deben tener listo el nuevo régimen de dedicación del PDI permanente para el comienzo del curso académico 2024-2025 (disp. trans. décima segunda LOSU).

²¹ Sin embargo, el contrato de profesorado contratado doctor tan solo podía concertarse a tiempo completo (art. 52 c) LOU).

ahora se cifra en un máximo de 240 y un mínimo de 120 horas lectivas por curso académico tomando como referencia el profesorado a tiempo completo. Las universidades podrán modificar el rango de dedicación para facilitar el ejercicio de responsabilidades relacionadas con la corrección de desigualdades entre mujeres y hombres derivadas de las responsabilidades de cuidado y de personas dependientes, el ejercicio de cargos unipersonales de gobierno y otras tareas de responsabilidad en proyectos de interés para la universidad, así como las labores de representación de los intereses del personal empleado público (arts. 75 y 77.4 LOSU). Lo que ha llevado a la derogación del denominado Decreto Wert, el Real Decreto-Ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo (disp. derog. única LOSU). En otro orden de ideas, y al igual que se analizó en el marco del contrato de profesoras y profesores ayudantes doctores, las comisiones de selección del PDI permanente (funcionarial y laboral) se conforman con una mayoría de miembros de fuera de la universidad convocante resultado de un sorteo público entre el conjunto del profesorado y personal investigador de igual o superior categoría a la plaza convocada, a partir de una lista cualificada confeccionada por la universidad en los términos que se desarrolle por su normativa interna (arts. 71.1 y 86.2 LOSU)²². También en materia de concursos, el recién aprobado Real Decreto 678/2023, de 18 de julio, por el que se regula la acreditación estatal para el acceso a los cuerpos docentes universitarios y el régimen de los concursos de acceso a plazas de dichos cuerpos, dispone en su artículo 29.2 que «[l]as plazas convocadas a concurso para el acceso a los cuerpos docentes universitarios deberán indicar una o más especialidades de conocimiento a las que se adscriben y no podrán perfilarse más allá de esta adscripción» y la disposición adicional novena extiende esta importante limitación, tendente a luchar contra la endogamia, al grueso del profesorado laboral y, desde luego, al de carácter permanente. Y, retomando de nuevo la LOSU, existen otros derechos y principios como la promoción de la equidad dentro del PDI (art. 65), la movilidad temporal (art. 66) y la formación (art. 67) que ofrecen una regulación unitaria del personal funcionario y laboral.

Sin embargo, la propia LOSU se refiere a otros derechos del personal funcionario y laboral que, haciendo abstracción de su consideración o no como derechos de carácter académico *stricto sensu*, no se reconocen en los mismos términos al personal funcionario y laboral permanente. Así, en relación con una materia tan importante como la retributiva, la mera aplicación de un marco normativo no coincidente determina que no exista la garantía

²² También aquí hay que extender la crítica que se vertió en relación con esta misma cuestión respecto del profesorado ayudante doctor. Afortunadamente, el Real Decreto 678/2023, de acreditaciones y concursos a los cuerpos docentes universitarios (BOE de 6 de septiembre), ha regulado determinados supuestos, calificados como conflictos de interés, que determinan la renuncia a formar parte de la comisión de selección: haber sido coautor o coautora de publicaciones o patentes en los últimos 6 años; haber tenido relación contractual o ser miembro de los equipos de investigación que participan en proyectos o contratos de investigación junto con la persona candidata; ser o haber sido director o directora de la tesis doctoral defendida en los últimos 6 años (art. 32.4).

de una igualación retributiva. Así, el artículo 76 de la LOSU establece que la fijación de las retribuciones del PDI funcionario es competencia del gobierno, de conformidad con la legislación general del personal funcionario público y teniendo en cuenta las peculiaridades de este, autorizándose a las comunidades autónomas y a las universidades para establecer retribuciones adicionales. En cambio, los artículos 87 y 77.5 de la LOSU, respecto de las retribuciones del PDI laboral, disponen que su determinación depende de la legislación autonómica y de los convenios y acuerdos colectivos, permitiéndose la fijación de retribuciones adicionales a las comunidades autónomas, a las universidades e incluso al Gobierno. Por otro lado, el artículo 72 de la LOSU regula los concursos de movilidad del profesorado funcionario, sin que este precepto permita su participación al profesorado permanente laboral²³ ni exista una previsión similar en relación con el profesorado permanente laboral. Y el reingreso al servicio activo del funcionariado de los cuerpos docentes universitarios en situación de excedencia voluntaria se realizará de conformidad con lo dispuesto en el EBEP (art. 74 LOSU), mientras que el reingreso del personal laboral tras una excedencia voluntaria se produce en los términos previstos en el ET, artículo 46.5, con bastantes menos garantías.

Estas –y otras– disparidades en la regulación se explican sin más porque personal funcionario y laboral permanente representan colectivos distintos, sujetos a diferente marco normativo que, si bien tiende a ofrecer una regulación lo más homogénea posible, sobre todo cuando las personas afectadas comparten un mismo lugar de trabajo y realizan una misma actividad, como es el caso del PDI funcionario y laboral permanente, lo cierto es que no puede garantizar la unicidad en la regulación. De ello da cuenta la propia LOSU cuando se refiere al marco normativo aplicable a uno y a otro colectivo, estableciendo que el profesorado funcionario se regirá, además de por la propia LOSU y su normativa de desarrollo, por las normas que en virtud de sus competencias dicten las comunidades autónomas, por la legislación general de la función pública y por los estatutos de las universidades (art. 68.2); mientras que en la determinación del régimen jurídico del PDI laboral intervienen, además, otros instrumentos normativos, señaladamente los convenios colectivos y, con valor supletorio, el ET (art. 77.2). De ahí que cuando se comparan los permisos y excedencias que recoge el EBEP para el funcionariado público con los que establece el ET aplicable al personal laboral surjan diferencias en su régimen jurídico más o menos significativas²⁴. En un plano más general, el distinto significado y alcance de los principios de inamovilidad

²³ Esta disparidad de trato ya fue denunciada por la doctrina bajo la vigencia de la LOU (Burriel Rodríguez-Diosdado, 2022, p. 336), si bien en la actualidad resulta mucho menos explicable todavía dada la declaración que efectúa la LOSU del personal funcionario y laboral permanente como categorías comparables.

²⁴ Así, la disposición adicional decimosexta del EBEP recoge un permiso retribuido a favor de las funcionarias en estado de gestación a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, salvo que se trate de un embarazo múltiple en cuyo caso el permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de gestación. Dada su ubicación sistemática no parece que este permiso pueda extenderse a todas las empleadas públicas (personal laboral), a diferencia de lo que sucede con las situaciones recogidas en los artículos 48 y 49 del EBEP de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50 del propio EBEP.

(funcionariado) y de estabilidad en el empleo (personal laboral permanente) es un buen paradigma de esta diversidad y podría decantar sin más las preferencias de las personas interesadas por su pertenencia a un colectivo u otro²⁵. Aunque ello no siempre estará en sus manos al no depender de su exclusiva voluntad. Naturalmente, estas diferencias constituyen auténticos agravios comparativos (Chaves García, 2023, p. 213), además de dificultar la gestión de los recursos humanos del PDI por parte de las universidades.

Pasando ahora a analizar el significado y alcance de la consideración de personal funcionario y permanente laboral como «categorías comparables» (art. 82 c) LOSU), el artículo 71.2 de la propia LOSU, en materia de concursos para el acceso a plazas de los cuerpos docentes universitarios, dispone que:

Las universidades establecerán programas de promoción interna, que estén dotados en el estado de gastos de su presupuesto, para el acceso desde la categoría de profesora y profesor titular de universidad y de profesora o profesor permanente laboral a otra de superior categoría.

De tal forma que se posibilita expresamente promocionar desde el contrato de profesorado permanente laboral al cuerpo (categoría funcional) de catedráticos y catedráticas de universidad, pues esa y no otra es precisamente la categoría superior de los cuerpos docentes universitarios. Pues bien, esta posibilidad es una de las consecuencias queridas de la declaración efectuada por el artículo 82 c) de la LOSU de personal funcionario y laboral permanente como «categorías comparables» y supone un importante avance respecto de la situación anterior, en la que dicha posibilidad estaba vedada al profesorado contratado doctor, que si quería que su carrera académica discurriera por la vía funcional debía acceder primero al cuerpo de titulares de universidad, demostrándose así la falta de equiparación que había entre estas dos categorías de personal. La figura del profesorado contratado doctor venía a representar una suerte de situación intermedia mediante la que se alcanzaba la estabilidad laboral, presumiblemente con un esfuerzo menor que cuando se optaba directamente desde la ayudantía doctora a la titularidad de universidad, razón por la cual su progresión a través de la vía funcional requería transitar previamente por la titularidad de universidad para poder promocionar después a la cátedra (como «mera antesala de la fase funcional» es calificada la figura del profesorado contratado doctor por Molina Navarrete, 2023, p. 189). Esta situación era algo mejor en aquellas comunidades autónomas, como el País Vasco y Cataluña, que diversificaron la figura del profesorado contratado doctor en dos categorías, titulares (en Cataluña se les viene denominando «agregados») y catedráticos y catedráticas laborales, permitiéndose la promoción unidireccionalmente de una categoría (laboral) a la otra (también laboral). Pero lo que tampoco resultaba posible en estas

²⁵ Un ejemplo significativo de estas diferencias tiene que ver con la imposibilidad de recurrir a un instrumento como el despido colectivo en relación con el funcionariado (Burriel Rodríguez-Diosdado, 2022, p. 339).

comunidades autónomas, precisamente por la falta de equiparación legal entre las categorías de personal laboral permanente y funcionario, era promocionar al cuerpo de catedráticos y catedráticas de universidad sin pasar previamente por la titularidad de universidad.

En consonancia con lo dispuesto en el artículo 71.2 de la LOSU que acaba de ser analizado, el reciente Real Decreto 678/2023, de acreditaciones y concursos de los cuerpos docentes universitarios, dispone en su artículo 5.1 que podrán optar a la acreditación para catedrático o catedrática de universidad tanto el profesorado titular de universidad como el profesorado permanente laboral, confirmándose de esta forma la equiparación de las categorías de profesorado titular de universidad y de profesorado permanente laboral a los efectos de poder promocionar a la categoría funcional de catedráticos y catedráticas de universidad.

Ahora bien, ¿qué sucede en aquellas comunidades autónomas y/o universidades que hayan desarrollado o desarrollen la figura de catedrático o catedrática de universidad en vía laboral?, ¿podrá optar a la promoción a dicha figura el profesorado titular de universidad (funcionario)? Todo apunta a que así debe ser (lo contrario no tendría ningún sentido a la vista de lo que sucede a la inversa, de profesora o profesor permanente laboral a catedrática o catedrático de universidad funcionario, y podría resultar contrario al reconocimiento que hace el art. 82 c) LOSU de personal funcionario y permanente laboral como «categorías comparables»), pero lo cierto es que el precepto de la LOSU dedicado a regular los concursos para el acceso a plazas de PDI laboral, el artículo 86, no ha establecido una previsión del tipo de la contenida en el artículo 71.2 de la LOSU anteriormente analizado, no ha obligado a las comunidades autónomas/universidades que desarrollen la categoría de catedrático o catedrática laboral a que la promoción a dicha categoría se facilite no solo al profesorado permanente laboral, sino también al profesorado titular de universidad (funcionario). Por consiguiente, esto es algo que queda en cierto modo en el aire y que necesita de su implementación por parte de las comunidades autónomas que hayan asumido competencias en materia de acreditación del profesorado permanente laboral y decidan regular la categoría equivalente de catedrático o catedrática de universidad laboral, cuando dicten los correspondientes decretos de acreditaciones en sus respectivos ámbitos.

Toda esta problemática relativa a la consideración de personal funcionario y laboral permanente como «categorías equivalentes» también debe ser analizada a la luz del nuevo modelo de acreditación que consagra la LOSU (arts. 69 y 85 y disp. trans. tercera, cuarta y quinta), el cual, como se ha dicho, constituye la llave para poder participar en los concursos de acceso. Destacan las siguientes previsiones: 1) compete en última instancia a la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) la acreditación de los cuerpos docentes universitarios, aunque en el plazo de 1 año debe acordar el desarrollo de la evaluación por parte de las agencias de calidad autonómicas, debiéndose establecer unos criterios mínimos comunes para ello. En aplicación de dichos criterios mínimos comunes, la ANECA reconocerá la evaluación positiva de los méritos realizada por las agencias de calidad autonómicas para el acceso a los cuerpos docentes universitarios. Algo realmente

novedoso porque hasta la fecha no se había reconocido a las comunidades autónomas la posibilidad de participar decisivamente en la acreditación de los cuerpos docentes universitarios. Lo que sin duda va a resultar un acicate para la creación de las correspondientes agencias de calidad por parte de las comunidades autónomas que no dispongan de ellas; 2) es competencia de las agencias de calidad autonómicas o, en su caso, de la ANECA, de acuerdo con el procedimiento establecido por las comunidades autónomas, la acreditación del profesorado permanente laboral y, eventualmente, la promoción dentro de esta misma modalidad contractual. Se insta a las agencias a fijar unos requisitos mínimos comunes en materia de acreditación del profesorado permanente laboral. Asimismo, celebrarán acuerdos entre ellas tendentes al reconocimiento mutuo de las acreditaciones. Pese a que se afirma que estos acuerdos tienden a «evitar cargas administrativas», su mayor virtualidad consiste en tratar de asegurar un mínimo común denominador para las acreditaciones en todo el territorio español con independencia de las agencias que intervengan (principios de igualdad, mérito y capacidad), así como facilitar la movilidad del profesorado dentro del Estado español (su eficacia más o menos general), dado que las acreditaciones a las figuras de profesorado permanente laboral que están en manos de las comunidades autónomas despliegan sus efectos en principio en su ámbito respectivo; 3) en el plazo de 1 año, la ANECA y las agencias de calidad de las comunidades autónomas ajustarán los méritos exigidos para la acreditación a profesorado titular de universidad y a profesorado permanente laboral a la duración de la etapa inicial de la carrera académica, es decir, a la etapa de incorporación que, como se dijo, comienza (normalmente) con la suscripción del contrato de profesora o profesor ayudante doctor. A mi juicio, dicho ajuste deberá tener en cuenta las siguientes novedades que presenta el contrato: su potencial mayor duración (6 años frente a los 5 o menos del anterior contrato de ayudante doctor en función de las circunstancias), la exigencia como único mérito para concertarlo ser doctora o doctor, sin requerirse estar acreditado, y su menor dedicación docente; 4) las personas candidatas a la acreditación deben haber realizado actividades de investigación o docencia en universidades y/o centros de investigación distintos de aquella institución en la que presentó la tesis doctoral de acuerdo con los criterios establecidos reglamentariamente²⁶. Se exonera del requisito de la desvinculación al actual profesorado ayudante doctor LOU, así como a quienes coincidiendo con la entrada en vigor de la LOSU dispongan de una acreditación a titular de universidad o hubieren iniciado los trámites para su obtención, o tengan un contrato como profesorado

²⁶ El Decreto de acreditaciones y concursos a los cuerpos docentes universitarios concreta este requisito «en un periodo acumulado de, como mínimo, 9 meses», lo extiende a las actividades de «transferencia o intercambio de conocimiento», excluye expresamente de las actividades de investigación «la mera participación en proyectos de investigación conjuntos» y habilita a la ANECA a dispensar del requisito de la desvinculación a:

[...] aquellas personas que acrediten situaciones prolongadas en el tiempo que hayan impedido el cumplimiento de las actividades, por razón de discapacidad, enfermedad, conciliación o cuidado de menores, familiares o personas dependientes, y excedencias por cuidado de hijo o hija, de familiar o por violencia de género, mediante resolución motivada (art. 4.3).

contratado doctor o como profesorado colaborador indefinido; y 5) la acreditación vigente de profesora o profesor contratado doctor o de la figura equivalente de la normativa autonómica será válida para la figura de profesor o profesora permanente laboral.

De todo lo anteriormente expuesto se desprende que la LOSU ha dado un paso más en el diseño de un modelo dual (laboral y funcionarial) de carrera académica, cuyo primer paso ya lo dio la LOU mediante la creación de una figura de PDI permanente, el profesorado contratado doctor, que ahora se perfecciona facilitando el trasvase entre unas figuras y otras a partir de su declaración como «categorías comparables». Esta posibilidad nueva que ahora se abre de la promoción *per saltum* puede suponer un acortamiento de la carrera académica siempre y cuando se suavicen los criterios de acreditación a la figura de profesorado permanente, laboral y funcionarial, permitiendo así al profesorado universitario estabilizarse en edades más tempranas a las que vienen siendo habituales en la actualidad.

Por otro lado, no se trata de un modelo impuesto, pues se deja en manos de las comunidades autónomas, los agentes sociales a través de la negociación colectiva y, en última instancia, las propias universidades la decisión final sobre el peso a otorgar a cada uno de estos dos colectivos, personal funcionario y laboral permanente. Aunque con la importante limitación legal que supone la exigencia general de observar una composición mayoritaria del PDI funcionario. De ahí que más que de un modelo dual se trata de un modelo que, cuando menos, ha de ser mixto²⁷.

Paralelamente, se ha avanzado en la atribución de competencias a las comunidades autónomas en materia de acreditación. Aunque para que el sistema resulte serio y creíble (de calidad), se requiere que todas las agencias de calidad implicadas en la acreditación actúen de conformidad con unos requisitos mínimos comunes de acreditación previamente fijados entre todas ellas, y que se generalicen los reconocimientos mutuos de las acreditaciones realizadas.

3. Las pasarelas en la carrera académica

Como ha sido analizado, el nuevo modelo de carrera académica transcurre por tres fases: la de «incorporación», representada por el profesorado ayudante doctor; la de «consolidación», a través del profesorado permanente, funcionario y laboral; y la de «promoción» a la cátedra de universidad, funcionarial y, en su caso, laboral. Esta es la regla general, porque

²⁷ Especialmente crítico con esta regulación es el profesor Molina Navarrete, quien considera que el modelo adolece de falta de racionalidad. A su juicio, «[e]l acceso y la formación deben ser dominio laboral, la promoción y consolidación de la funcionarización» (Molina Navarrete, 2023, p. 173).

la propia LOSU recoge distintos supuestos –algunos existentes previamente– en los que la carrera académica se aleja de este itinerario. A saber:

Personal investigador con certificados I3 y R3. Se contemplan dos medidas a favor de este personal. De un lado, se reconoce un 15 % como mínimo de plazas de reserva de la oferta anual de empleo público correspondiente a los cuerpos docentes universitarios y al personal permanente laboral a favor del personal investigador doctor que cuente con alguno de esos dos certificados, el ya tradicional Programa de incentivación de la incorporación en intensificación de la actividad investigadora (I3) o el recientemente introducido en el artículo 22 bis de la LCTI de investigadora o investigador establecido (art. 71.1 c) LOSU). Por otro lado, tal y como disponen el artículo 22 bis.1 y la disposición adicional decimosexta de la LCTI, los certificados I3 y R3 supondrán la exención o compensación de los méritos de investigación en las acreditaciones a profesor o profesora titular de universidad y a profesorado contratado doctor (entiéndase profesorado permanente laboral). A este respecto, el nuevo reglamento de acreditación y concursos a los cuerpos docentes universitarios, el Real Decreto 678/2023, establece que las personas que estén en disposición de cualquiera de estas certificaciones «tendrán reconocidos de forma automática los méritos de investigación y transferencia e intercambio de conocimiento necesarios para la acreditación a profesor o profesora titular de universidad» (art. 21.5).

Promoción interna del profesorado asociado, así como de otro personal, a profesorado permanente laboral o figuras equivalentes de la normativa autonómica. Se tienen que cumplir los siguientes requisitos: 1) contar con la acreditación a la figura de que se trate; 2) tener un contrato indefinido; y 3) haber impartido docencia en universidades públicas españolas al menos cinco cursos académicos dentro de los 7 años anteriores a la fecha de publicación a la convocatoria vinculado con contratos de profesora o profesor asociado u otros contratos de duración igual o superior a 1 año de los previstos en la LOU (por ejemplo, como profesora o profesor visitante). Estas plazas de promoción no computarán en la tasa de reposición de efectivos, siendo una obligación implementar estos programas cuando concurren las siguientes circunstancias: que las universidades tengan más de un 20 % de su plantilla docente sujeta a determinados contratos (profesorado sustituto, profesorado visitante, profesorado distinguido y profesorado asociado, excluyéndose el profesorado asociado de ciencias de la salud) y a resultas de la evolución del plan de incremento del gasto público en educación, es decir, siempre que haya financiación *ad hoc* para ello (disp. trans. octava c) LOSU)²⁸.

Proceso de estabilización del profesorado asociado en profesorado ayudante doctor. Antes del 31 de diciembre de 2024, las universidades podrán articular procesos de

²⁸ Por otro lado, esta disposición contempla pasarelas desde la figura de profesorado asociado a la de contratado predoctoral o ayudante doctor, según esté en posesión o no del título de doctor o doctora.

estabilización a favor del profesorado asociado doctor con dedicación superior a las 120 horas lectivas que favorezcan el paso a la figura de profesorado ayudante doctor (disp. trans. séptima.3 LOSU).

Figuras a extinguir. Catedráticos y catedráticas de escuela universitaria, profesores y profesoras titulares de escuela universitaria, profesorado contratado doctor (incluido el interino) y profesorado colaborador con contrato indefinido. 1) Los catedráticos y catedráticas de escuela universitaria que no opten por su integración en el cuerpo de profesorado titular de universidad ostentan el derecho a obtener la acreditación a catedrático o catedrática de universidad, pudiendo aspirar de ese modo a la promoción en dicha categoría (disp. adic. décima primera.1 LOSU). 2) Los profesores y profesoras titulares de escuela universitaria que posean u obtengan el título de doctor y se acrediten o estén acreditados accederán directamente al cuerpo de profesorado titular de universidad en sus mismas plazas (disp. adic. décima primera.2 LOSU). 3) Las universidades promoverán concurso de acceso al cuerpo de profesoras y profesores titulares de universidad a favor de profesorado contratado doctor, incluido el interino, que cuente con la correspondiente acreditación (disp. trans. quinta.5 LOSU). Específicamente en relación con el profesorado contratado doctor interino se insta a las universidades para que promuevan procesos de estabilización a la figura de profesorado permanente laboral (disp. trans. quinta.4 LOSU). 4) Por último, el profesorado colaborador contratado por tiempo indefinido accederá directamente a la figura de profesorado permanente laboral en sus mismas plazas, siempre que posea u obtenga el título de doctor o doctora y esté acreditado (disp. trans. quinta.7 LOSU).

Mérito preferente en los concursos de acceso a las plazas de ayudante doctor o figuras equivalentes de la normativa autonómica. Se considera como tal el haber desempeñado en la fecha de publicación de la correspondiente convocatoria actividades docentes en universidades públicas españolas durante al menos cinco cursos académicos de los últimos 7 años a través de los contratos de profesorado asociado u otros contratos de duración superior a 1 año previstos en la LOU. Hay obligación de implementar esta medida cuando concurren las siguientes circunstancias: que las universidades tengan más de un 20 % de su plantilla docente sujeta a determinados contratos (profesorado sustituto, profesorado visitante, profesorado distinguido y profesorado asociado, excluyéndose el profesorado asociado de ciencias de la salud) y a resultados de la evolución del plan de incremento del gasto público en educación, es decir, siempre que haya financiación *ad hoc* para ello (disp. trans. octava, letra a), LOSU).

Profesorado de la Unión Europea. En el caso de que haya alcanzado una posición comparable a la de catedrático o catedrática de universidad, profesor o profesora titular de universidad, o profesor o profesora permanente laboral, se le considerará acreditado en dichas categorías de conformidad con el procedimiento y las condiciones que se establezcan por orden de la persona titular del Ministerio de Universidades. Con carácter general, estos reconocimientos de acreditación estarán sujetos al principio de reconocimiento mutuo (art. 78 LOSU).

4. Conclusiones

Una vez analizados los principales hitos normativos que inciden en la nueva ordenación de la carrera académica, expondré las principales conclusiones que se pueden extraer sobre el particular.

Primera. La supresión del contrato de ayudante viene condicionada en una gran medida por la exclusión de la etapa de formación en la investigación de la carrera académica. En todo caso, hay que considerar su supresión como un acierto del legislador. La presencia en las universidades públicas de dos contratos –el ayudante y el predoctoral– con el mismo objeto, pero con un régimen jurídico no coincidente, era una fuente de agravios comparativos dentro del personal investigador en formación, en claro perjuicio de las personas sujetas a un contrato predoctoral.

La principal consecuencia que se deriva de la supresión del contrato de ayudante consiste en que la cobertura contractual para realizar la tesis doctoral en el seno de las universidades públicas se unifica en torno al contrato predoctoral. Lo que va a suponer un incremento del recurso a esta figura en las universidades públicas. Se impone una reordenación de los criterios de distribución de las ayudas, así como una efectiva coordinación de las distintas entidades financiadoras para que las aportaciones destinadas a costear los contratos predoctorales lleguen a todas las especialidades/áreas de conocimiento en que se precise concertar este tipo de contratos.

Segunda. La exclusión de la etapa de formación en la investigación de la carrera académica está en consonancia con lo que sucede en los ordenamientos de nuestro entorno. Sin embargo, el efecto que esta medida produce en el acortamiento de la carrera académica es más formal que material, pues las personas que inician la carrera académica con el contrato de profesorado ayudante doctor tienen que haberse doctorado previamente y han estado muchas veces incluso vinculadas contractualmente con la propia universidad en la que solo en teoría se incorporan como profesora o profesor ayudante doctor.

Tercera. Los cambios normativos experimentados por el contrato de profesorado ayudante doctor, que, como se ha dicho, se ha convertido en la vía ordinaria de incorporación o acceso a la carrera académica, han supuesto una mejora de su régimen jurídico en aspectos tales como la mayor facilidad para concertarlo (supresión de la necesidad de la acreditación), su duración (como regla general, se garantiza una duración de 6 años, sin sujetar el contrato a un sistema de prórrogas, ampliándose también las causas que interrumpen el cómputo de la duración del contrato), la potenciación de la función investigadora (minoración de la dedicación docente a 180 horas lectivas por curso académico) y la mejora de la función docente (obligación de realizar durante el primer año del contrato un curso de formación docente inicial).

Cuarta. Si el contrato de profesorado ayudante doctor se erige en la vía ordinaria de «incorporación» a la carrera académica, las etapas de «consolidación» y de «promoción» dentro de la misma se realizan a través del PDI permanente, funcionario y laboral, representado el primero por el profesorado titular de universidad (consolidación) y los catedráticos y catedráticas de universidad (promoción), y el segundo por el profesorado permanente laboral con categorías equiparables a titulares (consolidación) y, en su caso, a catedráticos y catedráticas (promoción).

Sin embargo, se contemplan distintas excepciones en las que la carrera académica no sigue un itinerario tan lineal, bien con carácter transitorio o de forma más o menos estable.

Quinta. La LOSU ha dado un paso más en el diseño de un modelo mixto (laboral y funcional) de carrera académica. La principal aportación a este respecto ha consistido en la declaración de los nuevos profesores y profesoras permanentes laborales como categorías equivalentes al funcionariado, con derechos y deberes académicos también equivalentes, cosa que no ocurría bajo la vigencia de la LOU con el profesorado contratado doctor, con la importante novedad de que se posibilita promocionar desde el contrato de profesorado permanente laboral al cuerpo funcional de catedráticos y catedráticas de universidad. Esta posibilidad de promoción no se ha previsto expresamente a la inversa (desde el cuerpo de titulares de universidad a la figura laboral de catedrático o catedrática de universidad), aunque es de suponer que será implementada por las comunidades autónomas que asuman competencias en materia de acreditación del profesorado permanente laboral y decidan regular la categoría equivalente a la de catedrático o catedrática laboral. Sea como fuere, esta progresión *per saltum* dentro de la carrera académica sí puede suponer un acortamiento en el tiempo de esta siempre y cuando se suavicen los criterios de acreditación a la figura de profesorado permanente, laboral y funcional, permitiendo así al profesorado universitario estabilizarse en edades más tempranas a las que vienen siendo habituales en la actualidad.

Sexta. La LOSU ha ampliado las competencias de las comunidades autónomas en materia de acreditación, señaladamente, reconociéndoles la posibilidad de participar decisivamente en la acreditación de los cuerpos docentes universitarios. Pero para que el nuevo sistema de acreditación resulte serio y creíble (de calidad) se requiere que todas las agencias implicadas en la acreditación, la ANECA y las agencias autonómicas, apliquen unos requisitos mínimos comunes de acreditación previamente fijados entre todas ellas y que se generalicen los reconocimientos mutuos de las acreditaciones realizadas. Solo así se respetarán los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, así como la movilidad del profesorado en todo el territorio nacional.

Séptima. Pese a la equiparación de categorías y la aproximación de los derechos y deberes de los cuerpos docentes universitarios y del profesorado permanente laboral, lo cierto es que se trata de dos colectivos diferentes, sujetos a distinta normativa, que, si bien tiende a ofrecer una regulación lo más homogénea posible, lo cierto es que no es posible

garantizar la unicidad en la regulación, pudiendo ello ser una fuente de agravios comparativos entre ambos, además de añadir dificultades en la gestión de estos dos colectivos por parte de las universidades.

Referencias bibliográficas

- Andrés Llamas, M. A. (2022). El profesorado asociado: entre el fraude de ley y la precariedad más absoluta. En A. I. Dueñas Castriello (Dir.), *La precariedad en la universidad española: un estudio en primera persona* (pp. 217-234). Fundación Manuel Giménez Abad de Estudios Parlamentarios y del Estado Autonómico.
- Ballester Laguna, F. (2022). *El derecho a la indemnización fin de contrato temporal. Estudio sistemático y unitario en el ámbito de la relación laboral común, las relaciones especiales de trabajo y otros contratos con peculiaridades*. Thomson Reuters Aranzadi.
- Ballester Laguna, F. (18 de abril de 2023). *Algunos apuntes sobre la ordenación de la carrera académica en la LOSU*. NET21. <https://www.net21.org/algunos-apuntes-sobre-la-ordenacion-de-la-carrera-academica-en-la-losu/>
- Burriel Rodríguez-Diosdado, P. (2022). La figura del profesor/a agregado/a en las universidades catalanas: desigualdades y ¿discriminaciones? La perpetuación de los roles de género. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 61, 319-348. <http://hdl.handle.net/2445/184051>
- Carmona Paredes, R. (2017). La regulación convencional del contrato de interinidad en la universidad: el profesorado sustituto. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 5(3), 53-76.
- Chaves García, J. R. (2023). Capítulo IV. Personal docente e investigador de las universidades públicas. En R. Rivero Ortega (Dir.), *La reforma universitaria de 2023. Comentarios a la Ley orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del sistema universitario* (pp. 186-213). Aranzadi.
- García Blasco, J. (10 de abril de 2023). *Empleo público universitario y contratación laboral en la reciente Ley orgánica del sistema universitario (LOSU): del grupo normativo regulador a las fuentes del derecho de aplicación*. Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. <https://www.aedtss.com/empleo-publico-universitario-y-contratacion-laboral-en-la-reciente-ley-organica-del-sistema-universitario-losu-del-grupo-normativo-regulador-a-las-fuentes-del-derecho-de-aplicacion/>
- Martínez Navarro, J. A. (2022). El proyecto de Ley orgánica del sistema universitario. Una reflexión sobre la contratación temporal en las universidades españolas. *Trabajo y Derecho. Nueva Revista Española de Actualidad y Relaciones Laborales*, 94, 1-16.
- Molina Navarrete, C. (2023). El impacto de la LOSU en la contratación laboral de las universidades y el futuro –y nuevamente aplazado– Estatuto del PDI. En C. Molina Navarrete, F. Ballester Laguna y A. Caro Muñoz (Dirs.), *Nuevas reglas de contratación laboral para las universidades: personal de investigación y personal docente e investigador* (pp. 165-200). UJA Editorial. En prensa.



Moreno Gené, J. (2022). Usos y abusos del recurso a las figuras de profesores ayudantes y visitantes por parte de las universidades públicas. En D. I. Dueñas Castrillo (Dir.), *La precariedad en la universidad española: un estudio en primera persona* (pp. 135-154). Fundación Manuel Giménez Abad de Estudios Parlamentarios y del Estado Autonómico.

Moreno Gené, J. (2023). La contratación laboral del personal docente e investigador en la Ley orgánica del sistema universitario.

Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 65, 147-206.

Romero Burillo, A. M. (30 de marzo de 2023). *La contratación laboral del personal docente e investigador en la Ley orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del sistema universitario*. Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. <https://www.aedtss.com/la-contratacion-laboral-del-personal-docente-e-investigador-en-la-ley-organica-del-sistema-universitario/>

Fernando Ballester Laguna. Catedrático de universidad en el Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alicante. Forma parte del grupo de investigación Análisis Jurídico de las Relaciones Laborales (AJRL). En el ámbito de la investigación destaca la variedad temática que ha abordado, con publicaciones relativas a los principales centros de imputación normativa de la disciplina: fuentes, relación individual de trabajo, derecho colectivo o sindical, seguridad social, procedimiento laboral y prevención de riesgos laborales. <https://orcid.org/0000-0002-2456-0630>