

LA CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS: FIGURAS CONTRACTUALES Y MECANISMOS DE PROMOCIÓN Y ESTABILIZACIÓN

JOSEP MORENO GENÉ

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

Extracto:

LA principal novedad introducida por la LOU y mantenida posteriormente por la LOMLOU en relación con el personal docente e investigador contratado consistió en el carácter laboral que pasó a atribuirse a la contratación de dicho colectivo. Como consecuencia de ello se implantó en las universidades públicas un modelo o sistema mixto en el que pasaron a coexistir dos regímenes jurídicos diversos en relación con el personal docente e investigador: el funcionarial, por el que se rigen los docentes e investigadores integrados en los cuerpos docentes y el laboral aplicable a los docentes e investigadores contratados. En este contexto se plantea el debate sobre si la regulación universitaria ha procedido a diseñar una carrera laboral del profesorado universitario paralela a la funcionarial o si, por el contrario, únicamente se ha previsto una carrera laboral como antecala de la funcionarial.

La normativa autonómica ha sido con carácter general la encargada de decidir si solo se debía potenciar una carrera profesional –la funcionarial–, o bien, si debían identificarse dos carreras profesionales distintas –la funcionarial y la laboral–. Pese a ello, la negociación colectiva sigue constituyendo el ámbito propicio para regular las cuestiones relativas a la organización y regulación de la carrera profesional del personal docente e investigador contratado, correspondiéndole el diseño de los diferentes estadios por los que dicho personal debe transitar a lo largo de su trayectoria profesional.

A partir de estas premisas y con el ánimo de arrojar algo de luz al debate sobre la existencia de una única o de una doble carrera profesional del personal docente e investigador, en este trabajo se analiza en un primer momento el régimen jurídico previsto por la normativa universitaria y por los convenios colectivos de las universidades públicas en relación con las figuras contractuales que integran la teórica carrera profesional del personal docente e investigador contratado en régimen laboral, a saber, las figuras de los ayudantes, de los profesores ayudantes doctores y de los profesores contratados doctores, para proceder posteriormente a exponer las medidas de promoción y estabilización laboral previstas en la negociación colectiva dirigidas precisamente a hacer efectiva la carrera profesional de este colectivo.

Palabras clave: universidad, profesorado universitario, personal docente e investigador contratado, contratación laboral y carrera profesional.

Sumario

1. La laboralización del personal docente e investigador contratado en las universidades públicas: de la LOU a la LOMLOU.
2. Las figuras contractuales que integran la «teórica» carrera profesional del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas.
 - 2.1. Los Ayudantes.
 - 2.2. Los Profesores Ayudantes Doctores.
 - 2.3. Los Profesores Contratados Doctores.
3. La promoción y estabilización del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas.

NOTA: Este trabajo se enmarca en el proyecto de investigación SEJ 2007-67808-C02-01 concedido por el Ministerio de Ciencia e Innovación, que lleva el título de «Delimitación subjetiva y condiciones de empleo y trabajo del personal docente e investigador (PDI) de las Universidades Públicas».

1. LA LABORALIZACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR CONTRATADO EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS: DE LA LOU A LA LOMLOU

Tras casi veinte años de vigencia de la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria (en adelante LRU) y cuando dicha norma parecía ser inmune a los cambios normativos, al no haber prosperado ninguno de los diferentes intentos de actualización de la misma, durante el año 2001 se produjo una profunda modificación del marco normativo regulador de las universidades públicas y, en particular, del régimen jurídico del profesorado que desarrolla su actividad docente e investigadora en las mismas, mediante la aprobación de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (en adelante LOU). Entre otros muchos aspectos, dicha norma comportó la modificación radical del régimen jurídico del personal docente e investigador tanto en lo referido a la forma de acceso a la condición de funcionario como en la forma de acceso y regulación de las condiciones de trabajo del personal docente e investigador contratado.

La principal novedad introducida por la LOU en relación con el personal docente e investigador contratado consistió en el carácter laboral que a partir de este momento pasó a atribuirse a la contratación del mismo. En esta dirección, el artículo 48.1 de la LOU previó por primera vez que las universidades «(...) podrán contratar, en régimen laboral, personal docente e investigador». En consecuencia y a diferencia de lo que sucedía antes de la entrada en vigor de la LOU, el régimen jurídico del personal contratado pasó a ser siempre laboral y no administrativo, para lo cual la disposición derogatoria única de la LOU procedió a derogar de forma expresa la disposición adicional 20.^a de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública que constituía el soporte legal y fundamento del régimen administrativo de contratación en las universidades. Por todo lo cual puede afirmarse con rotundidad que la LOU estableció un «principio general de laboralidad en la contratación universitaria ¹».

Esta opción por la laboralización de la contratación universitaria que llevó a cabo la LOU resulta perfectamente admisible puesto que en el modelo constitucional de universidad tienen cabida tanto el modelo funcional como laboral, e incluso mixto, por lo que la calificación de laboralidad

¹ Vid. CC.OO.: *Regulación de las condiciones laborales del personal docente e investigador*, CC.OO., Madrid, 2002, pág. 12. En este punto se establece que «el reconocimiento del "principio general de laboralidad en la contratación universitaria"» (BAYLOS) contenido en la LOU supone un giro radical, de consecuencias aún no suficientemente ponderables y, desde luego, la apertura de un campo hasta hace poco inimaginable de la participación sindical. Dicho principio supone, ni más ni menos, que la incorporación del futuro personal contratado al estatuto laboral». Vid. también, BAYLOS GRAU, A.: «El personal docente e investigador contratado en régimen laboral después de la reforma de la LOU en 2007», *Revista de Derecho Social*, núm. 44, 2008, pág. 45.

efectuado por el legislador para el profesorado contratado, apartándose de la contratación administrativa, debe ser calificada como una opción lícita ², e incluso con toda probabilidad, puede ser calificada como una opción preferible para los profesores contratados, puesto que permite pasar de una «leonina» contratación administrativa «sin derechos» a una contratación laboral «con derechos» ³. Sin embargo, la regulación de tal trascendental transformación probablemente no ha estado siempre a la altura de las circunstancias.

Tras la entrada en vigor de la LOU se pasó a implantar, por tanto, un modelo o sistema mixto, en el que inexorablemente iban a coexistir dos regímenes jurídicos diversos en relación con el personal docente e investigador, con las consecuentes dificultades de gestión que ello supone: el funcional o estatutario, por el que se rigen los docentes e investigadores integrados en los cuerpos docentes y el laboral aplicable sobre todos los profesores contratados ⁴. Bajo estas premisas, el artículo 47 de la LOU preveía al respecto que «el personal docente e investigador de las Universidades Públicas estará compuesto de funcionarios de los cuerpos docentes universitarios y de personal contratado». Entre los primeros, el artículo 56.1 de la LOU incluía a los Catedráticos de Universidad, a los Profesores Titulares de Universidad, a los Catedráticos de Escuelas Universitarias y a los Profesores Titulares de Escuelas Universitarias. Entre los segundos, sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas en la materia, la LOU –arts. 48 y 54– enumeraba las figuras siguientes: Ayudante, Profesor Ayudante Doctor, Profesor Colaborador, Profesor Contratado Doctor, Profesor Asociado, Profesor Visitante y Profesor Emérito, a los que había añadir los profesores e investigadores contratados para obra o servicio determinado. Fijándose respecto al personal docente e investigador contratado un porcentaje máximo del 49 por 100 del total del personal docente e investigador de la universidad (art. 48.1 LOU).

La proclamación del principio de laboralidad en relación con el personal docente e investigador contratado comportó indudables alteraciones en la situación anterior, no en vano, el bloque de legalidad aplicable a dicho personal es diferente del tradicionalmente aplicado al personal contratado administrativo. En esta dirección se puso de manifiesto, en ocasiones con un cierto temor, que a partir de ese momento al personal laboral le resultaba aplicable la legislación laboral (Estatuto de los Trabajadores y Convenio Colectivo) bajo los principios de autonomía de la voluntad colectiva e individual, así como del principio de norma mínima y condición más beneficiosa, junto con el principio

² VV.AA.: *Un paseo por la LOU. Análisis sistemático de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades*, Universidad de Comillas, Madrid, 2003, pág. 447. *Vid.* también, MOLINA NAVARRETE, C.: «El profesor universitario laboral y el Estatuto de los Trabajadores», *Curso sobre Régimen de las Universidades Públicas*, Alicante, 9, 10 y 11 de abril de 2003 (ejemplar fotocopiado), pág. 3. Ampliamente en NOGUEIRA LÓPEZ, A.: *Régimen jurídico de la selección del profesorado universitario*, Atelier, Barcelona, 2004, págs. 64 y ss.

³ SALA FRANCO, T.: «Modalidades de contratación laboral temporal: la LOU y el Estatuto de los Trabajadores, condenados a entenderse», en CARO MUÑOZ, A.I. y DEL VALLE PASCUAL, J.M. (Coords.): *Jornadas sobre el profesorado universitario laboral*, Universidad de Burgos, 2004, pág. 69.

⁴ MOLINA NAVARRETE, C.: «El profesor universitario laboral...» cit. pág. 2, nos indica que se ha optado por una «política de plantillas basada en el dualismo de técnicas organizativas: la técnica de contratación laboral para el PDI y la técnica funcional para las categorías de personal tradicionales en régimen administrativo (para ocupar puestos de trabajo clasificados para personal docente e investigador funcionario)». *Vid.* también, MOLINA NAVARRETE, C.: «"Improvisación" de la LOU, pervisión de la práctica ¿sabemos quién fija el régimen del PDI contratado?», *Revista de Derecho Social*, núm. 25, 2004, pág. 87. SOUVIRÓN MORENILLA, J.M. y PALENCIA HERREJÓN, F.: *La nueva regulación de las Universidades. Comentarios y análisis sistemático de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades*, Comares, Granada, 2002, págs. 450 y 455, definen este modelo como un sistema funcional imperfecto.

pro operario a la hora de interpretar la norma, mientras que al personal contratado administrativo le resultaba aplicable la normativa administrativa, inspirada en el principio de tutela de los intereses públicos⁵. A lo cual se ha añadido en parecidos términos que la norma administrativa, por definición, persigue la defensa de los intereses generales, en tanto que en la legislación laboral, de un marcado carácter garantista, prima la defensa de los derechos del trabajador; las condiciones de trabajo pasan de prácticamente impuestas a necesariamente pactadas; la representación colectiva del personal docente e investigador contratado se habrá de ejercer a través del comité de empresa; y se tendrá pleno derecho a la negociación de las condiciones de trabajo, horarios, retribuciones y demás derechos laborales con un margen de negociación de mayor envergadura, etcétera⁶.

Fruto del proceso de laboralización del colectivo del profesorado universitario contratado, la LOU procedió a diseñar o, en cualquier caso, pareció intentarlo, un esbozo de doble carrera profesional: una funcionarial y otra laboral. En esta dirección, se ha puesto de manifiesto que la LOU «ha venido a establecer una casi parificación real –es decir, en cuanto a su posible significado *de facto* en las universidades y dependiendo de lo que estas decidan– entre el profesorado universitario funcionario y el contratado (cuyas figuras se han ampliado en número y alcance sustantivo respecto a las previstas en la LRU), pues pese al corte legalmente determinado entre los primeros –funcionarios– y los segundos –ahora reconvertidos al régimen laboral–, ha flexibilizado al máximo las posibilidades de definición de su significado real en el sistema, en cuanto a su estatuto efectivo y a su selección, tanto por parte de las Comunidades Autónomas como de las Universidades⁷».

En consecuencia, a diferencia de lo que sucedía con la LRU que había optado por un modelo predominantemente funcionarial del profesorado universitario, en el que se admitía únicamente de un modo ciertamente residual que las universidades contrataran a determinados profesores –ayudantes, asociados, visitantes y eméritos–, tras la LOU se pasó a instaurar un modelo en el que ya no se podía identificar claramente y sin dejar lugar a dudas una regla general –el profesorado funcionario– y una excepción –el profesorado contratado laboral–⁸. Esta circunstancia se plasmó incluso desde una vertiente formal en la limitación porcentual que se recogía en el artículo 48 de la LOU, según la cual «el número total del personal docente e investigador contratado no podrá superar el cuarenta y nueve por ciento del total del personal docente e investigador de la universidad». En consecuencia, estos porcentajes situaban a ambos colectivos en una situación de casi paridad desde un punto de vista cuantitativo, si bien, desde un punto de vista cualitativo, especialmente, en el ámbito de la orga-

⁵ VV.AA.: *Un paseo por la LOU. Análisis sistemático de la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades, V Seminario sobre aspectos jurídicos de la gestión universitaria*, Universidad Pontificia de Comillas, 2003, págs. 447 y 448. En dicho estudio se pone de manifiesto las consecuencias prácticas que de ello se deriva en relación al íntegro régimen jurídico del profesorado contratado.

⁶ SOUVIRÓN MORENILLA, J.M. y PALENCIA HERREJÓN, F.: *La nueva regulación de las Universidades...* cit. págs. 499-500. Los autores consideran que ello provocará un incremento de la litigiosidad, que además deberá sustanciarse ante los Juzgados y Tribunales del orden social, proclives, según los autores, al reconocimiento de los derechos de los trabajadores frente al empresario-Universidad.

⁷ SOUVIRÓN, J.M. y PALENCIA, F.: *La nueva regulación de las Universidades...* cit. pág. 18. *Vid.* también, NOGUEIRA LÓPEZ, A.: *Régimen jurídico...* cit. pág. 76.

⁸ Un análisis de la transformación de la relación entre el profesorado funcionario y el profesorado contratado desde la complementariedad hasta la alternatividad en GOERLICH PESET, J.M.: «Modalidades y duración de los contratos laborales del profesorado. Normas estatales, autonómicas y universitarias», en SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.): *El personal docente e investigador (PDI) laboral de centros universitarios*, Ediciones Laborum, Murcia, 2006, págs. 122-125.

nización de las universidades, la LOU aún parecía dispensar un trato preferente por los funcionarios de los cuerpos docentes, como sucedía, por ejemplo, con la representación en el claustro, juntas de facultad o escuela, con el acceso a los cargos de rector, decanos de facultad o directores de escuela y directores de departamento, etcétera ⁹.

Pese a la voluntad que parecía vislumbrarse en la LOU de introducir una carrera profesional laboral paralela a la clásica carrera funcionarial, la LOU no definía de forma expresa las diferentes fases que la componían y por la que debía transitar el recién titulado que quisiera dedicarse a la actividad universitaria –docente e investigadora–. Por el contrario, y a pesar de establecer en su Exposición de Motivos que en la misma se diseñaba «el desarrollo de una carrera académica equilibrada y coherente», la LOU se limitó a enumerar en su artículo 48 toda una amalgama de figuras de personal docente e investigador contratado sin precisar cuáles debían configurar y en qué orden la carrera profesional del personal docente e investigador contratado y cuáles se limitaban a satisfacer las necesidades puntuales y específicas, docentes e investigadoras, que en cada momento pudieran tener las universidades.

Pese a la falta de concreción de la LOU en la definición de la carrera profesional del personal docente e investigador contratado, desde un principio existió un cierto consenso en considerar que el diseño teórico de dicha carrera debía quedar estructurada mediante el paso correlativo del recién titulado por las figuras de Ayudante, Profesor Ayudante Doctor y Profesor Contratado Doctor. En tanto que las dos primeras figuras, es decir, la del Ayudante y la del Profesor Ayudante Doctor, tenían un indudable carácter de formación del futuro profesor universitario, la última, es decir, la del Profesor Contratado Doctor, tenía como finalidad garantizar la estabilidad profesional del profesor una vez este ya hubiera obtenido la formación exigida para poder desarrollar satisfactoriamente la actividad universitaria. El resto de figuras previstas en la LOU, a saber, el Profesor Colaborador, el Profesor Asociado, el Profesor Visitante, el Profesor Emérito y el personal contratado para el desarrollo de proyectos concretos de investigación científica o técnica se limitaban a satisfacer las necesidades concretas de carácter docente e investigador que pudieran requerir las universidades públicas, situándose al margen, por tanto, de la carrera profesional del personal docente e investigador contratado.

De las figuras que quedaban al margen de la carrera profesional del personal docente e investigador contratado previstas en la LOU, sin lugar a dudas, la que planteaba mayores dificultades de comprensión era la figura del Profesor Colaborador, no en vano, esta modalidad contractual prevista en el redactado inicial del artículo 51 de la LOU sorprendentemente aparecía regulada al margen de la carrera académica ¹⁰, constituyendo al respecto una de las figuras más enigmáticas de todas las

⁹ NOGUEIRA LÓPEZ, A.: *Régimen jurídico...* cit. pág. 33, llama la atención en este punto sobre el hecho de que este proceso de laboralización del personal docente e investigador contratado va acompañado «de una pérdida de derechos políticos para aquellos profesores que se encuentren en estas circunstancias lo que va a ocasionar desajustes problemáticos». A partir de la constatación de esta circunstancia, BAYLOS GRAU, A.: «El personal docente e investigador contratado...» cit., pág. 45 considera que «la relación con los "cuerpos docentes" del profesorado funcionario es asimétrica, puesto que (...) se desprende una jerarquización no explícita entre los profesores permanentes con contrato laboral y los funcionarios docentes de los cuerpos de catedráticos y titulares».

¹⁰ Vid. ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *La contratación laboral del profesorado en la Ley Orgánica de Universidades*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de la Laguna, La Laguna, 2002, pág. 29 y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: «Figuras legales de contratación laboral del profesorado de las Universidades Públicas», en MOLINA NAVARRETE, C.; ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. y OJEDA AVILÉS, A.: *Ordenación y gestión del personal docente e investigador contratado: problemas y soluciones*,

introducidas por la LOU ¹¹. Ello se debió a que la contratación de estos profesores tenía como único objeto el desarrollo de tareas docentes, no teniendo asignadas, en principio, funciones investigadoras. Esta circunstancia parecía apuntar la intención del legislador de que con esta figura se cubrieran única y exclusivamente necesidades de docencia especialmente cualificada en áreas muy específicas de conocimiento que difícilmente podrían cubrirse a través de otras figuras del profesorado ¹².

Apenas transcurridos poco más de cinco años desde la entrada en vigor de la LOU se ha producido una contrarreforma o, en todo caso, un reajuste de la misma a través de la aprobación de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (en adelante LOMLOU). En relación con el personal docente e investigador contratado, esta norma mantiene y consagra el principio de laboralidad del vínculo jurídico que une a este colectivo con sus respectivas universidades públicas, no en vano, pese a los problemas que inicialmente suscitó la laboralización de este colectivo, en ningún momento se ha cuestionado el carácter irreversible de dicha decisión. La LOMLOU, por el contrario, no solo mantiene esta novedad introducida por la LOU, sino que además lo hace con mayor convicción y convencimiento con el que lo hiciera dicha norma. En este punto, a diferencia de lo que sucediera con el Preámbulo de la LOU, que no contenía ninguna mención a esta trascendental cuestión, ahora sí, el Preámbulo de la LOMLOU recoge de forma expresa la naturaleza laboral de la contratación del personal docente e investigador contratado. Este mayor convencimiento queda reflejado en la nueva redacción, ahora mucho más clara y precisa en este punto, del artículo 48.1 de la LOU, según la cual «las universidades podrán contratar personal docente e investigador en régimen laboral (...)».

El mayor convencimiento que muestra la LOMLOU por la contratación laboral del personal docente e investigador contratado se manifiesta asimismo en dos previsiones que se contienen ahora de forma expresa en el nuevo artículo 48 de la LOU. En primer lugar, se hace una remisión expresa, aunque muy limitada, a determinadas modalidades contractuales previstas de forma genérica en el Estatuto de los Trabajadores, en particular, al contrato de interinidad y al contrato por obra o servicio determinado. Y, en segundo lugar, se ordenan, aunque de un modo muy sucinto y con importantes lagunas, las fuentes por las que pasa a regirse el régimen jurídico de la contratación laboral del personal docente e investigador contratado, indicándose al respecto que además de las previsiones contenidas en la LOU y en sus normas de desarrollo, ahora se prevé de forma expresa que este colectivo también se rige, aunque sea supletoriamente, por el Estatuto de los Trabajadores y las normas de desarrollo del mismo (art. 48.2 LOU).

Por lo demás, tras la aprobación de la LOMLOU se sigue manteniendo el modelo mixto o sistema mixto instaurado en la LOU, en el que coexisten dos regímenes jurídicos diversos en relación con el personal docente e investigador: el funcional, por el que se rigen los docentes e investigadores inte-

Universidad de Jaén, Jaén, 2003, págs. 40-41. Criterio compartido también por AGUILERA IZQUIERDO, R.: «El régimen jurídico del personal docente e investigador contratado por las Universidades Públicas de Madrid», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 118, 2003, pág. 571.

¹¹ MOLINA NAVARRETE, C.: «El profesor universitario laboral...» cit. pág. 28, añade a dicha declaración que «sus contornos son especialmente confusos, o al menos ambiguos, de ahí que se preste particularmente a ciertas deformaciones o especulaciones».

¹² BAYLOS GRAU, A.: «El personal docente e investigador...» cit. pág. 54, pone de manifiesto que esta figura se concibió inicialmente para desempeñar sus funciones en titulaciones cortas.

grados en los cuerpos docentes y el laboral aplicable sobre la totalidad de profesores contratados. A tal efecto, el artículo 47 de la LOU sigue manteniendo de forma literal su redacción, de acuerdo con la cual, «el personal docente e investigador de las Universidades públicas estará compuesto de funcionarios de los cuerpos docentes universitarios y de personal contratado». Entre los primeros, la nueva redacción del artículo 56 incluye a los Catedráticos de Universidad y a los Profesores Titulares de Universidad y, entre los segundos, el nuevo artículo 48, distingue entre las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario –Ayudante, Profesor Ayudante Doctor, Profesor Contratado Doctor, Profesor Asociado y Profesor Visitante– y las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores –contrato para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo y contrato por obra o servicio determinado para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica–, a las que debe añadirse la posibilidad por parte de las universidades de nombrar profesoras y profesores eméritos.

En consecuencia, la LOMLOU viene a reproducir en términos generales las figuras de profesorado ya introducidas por la LOU, si bien, en línea con la nueva ordenación de las enseñanzas universitarias y los títulos de grado, que hacen converger en el grado las antiguas licenciaturas y las diplomaturas, elimina la figura de los profesores colaboradores. La eliminación de esta figura, sin embargo, se lleva a cabo de un modo peculiar, ya que la disposición transitoria 2.^a de la LOMLOU prevé que «el Gobierno, previo informe del Consejo de Universidades, establecerá reglamentariamente las condiciones y plazos en los que, de forma excepcional, las universidades podrán contratar profesores colaboradores (...). En desarrollo de esta previsión, se ha aprobado el Real Decreto 989/2008, de 13 de junio, por el que se regula la contratación excepcional de profesores colaboradores. Asimismo, junto con la eliminación de la figura de los profesores colaboradores efectuada por la LOMLOU cabe destacar también la posibilidad que a partir de esta norma pasa a reconocerse de forma expresa a las universidades públicas de acudir al contrato laboral de interinidad regulado en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, «para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo».

Por el contrario, la LOMLOU sí supone un pequeño avance en el proceso de implantación de la doble carrera profesional, una funcionarial y otra laboral, que se había empezado a diseñar y a implantar en la LOU. En este punto, la LOMLOU mantiene intacta la casi parificación cuantitativa entre ambos colectivos ya introducida por la LOU, al mantener en su artículo 48.4 que «el personal docente e investigador contratado (...) no podrá superar el 49 por 100 del total de personal docente e investigador de la universidad», si bien, ahora se introducen de forma expresa dos criterios sobre cómo debe computarse dicho porcentaje. En primer lugar, el personal docente e investigador contratado debe computarse «en equivalencias a tiempo completo» y, en segundo lugar, «no se computará como profesorado contratado a quienes no impartan docencia en las enseñanzas conducentes a la obtención de los títulos oficiales así como al personal propio de los institutos de investigación adscritos a la universidad». Ambas medidas deben posibilitar en la práctica un incremento, al menos cuantitativo, del personal docente e investigador vinculado con la universidad mediante un contrato laboral. Estas medidas deben complementarse a su vez con una previsión que se incorpora por primera vez en la LOU dirigida a controlar la contratación temporal del personal docente e investigador contratado, consistente en que «el personal docente e investigador con contrato laboral temporal no podrá superar el 40 por 100 de la plantilla docente».

El mantenimiento de esta casi absoluta paridad cuantitativa entre los profesores funcionarios y el personal docente e investigador contratado en régimen laboral se ha visto reforzada tras la apro-

bación de la LOMLOU también desde un punto de vista cualitativo, en la medida en que dicha norma muestra una clara tendencia a aproximar a ambos colectivos en todo aquello relativo a la organización de las universidades, diluyéndose de forma significativa el trato preferente que en esta materia parecía dispensar la LOU a los funcionarios de los cuerpos docentes respecto al resto de personal docente e investigador contratado. En esta dirección, la composición del claustro, juntas de facultad y de escuela, el acceso a los cargos de decanos de facultad o directores de escuela y directores de departamento tienden tras la LOMLOU a la práctica equiparación entre profesores funcionarios de los cuerpos docentes y personal docente e investigador contratado, agrupándose ambos colectivos bajo el denominador común de profesores con vinculación permanente a la universidad. Ello no impide, sin embargo, que tras la LOMLOU aún se prevea que algunos cargos, como el de rector y el de secretario general, únicamente puedan ser desempeñados por funcionarios –funcionarios en activo del cuerpo de catedráticos de universidad el primero y funcionarios públicos pertenecientes a cuerpos para cuyo ingreso se exija estar en posesión del título de doctor, licenciado, ingeniero, arquitecto o equivalente el segundo (arts. 20.2 y 22 LOU), respectivamente–.

El progresivo avance hacia la consecución de la paridad cualitativa y no solo cuantitativa entre los funcionarios de los cuerpos docentes y el personal docente e investigador contratado se aprecia también en otras previsiones de la LOMLOU con las que también se pretende ir equiparando el régimen jurídico de ambos colectivos. En esta dirección cabe destacar, a título de ejemplo, la nueva regulación de los profesores eméritos, puesto que mientras que la redacción inicial de la LOU únicamente reservaba la posibilidad de contratar a profesores eméritos entre funcionarios jubilados de los cuerpos docentes universitarios (art. 54), la nueva regulación de esta materia que se incorpora en el artículo 54 bis prevé que las universidades puedan nombrar a profesores eméritos entre profesoras y profesores jubilados, sin diferenciar entre funcionarios y contratados laborales. En la misma dirección, se ha procedido a aproximar el sistema de selección de ambos colectivos al sustituirse la denotada habilitación como requisito necesario para el ingreso en los cuerpos docentes por la obtención de una acreditación (arts. 59 y 60 LOU), más similar a las evaluaciones positivas exigidas con carácter general para la contratación del personal docente e investigador laboral.

A pesar del avance que ha supuesto la LOMLOU en el afianzamiento de la carrera profesional laboral del personal docente e investigador contratado, la misma, al igual que sucedía con la redacción original de la LOU, no ha procedido a definirla fijando de forma expresa las diferentes fases por las que debe transitar un recién titulado que quiera convertirse en profesor de universidad. A pesar de ello, dicha norma sí ha realizado un cierto esfuerzo por identificar las finalidades perseguidas por las diferentes figuras contractuales de personal docente e investigador contratado que contempla. En concreto, la Exposición de Motivos de la LOMLOU establece que dicha norma siguiendo las pautas fijadas previamente por la LOU establece «una serie de modalidades contractuales específicas del ámbito universitario que, por las características propias del trabajo y por las condiciones de la relación laboral, no pueden subsumirse en las figuras previstas en la legislación laboral general. Esta ley define con mayor precisión la especificidad de estas modalidades contractuales, bien por la necesidad de completar la formación en el caso de los ayudantes y de los profesores ayudantes doctores, bien por la oportunidad de aportar a la universidad el conocimiento y la experiencia de profesionales del sector productivo –profesores asociados– o de docentes e investigadores de prestigio de otras universidades –profesores visitantes–. Debido a las especiales características de la labor docente e investigadora que realiza la universidad, es necesario establecer para estas modalidades mecanismos de

temporalidad que favorezcan el desarrollo del proceso académico y que, por otro lado, partan de la lógica conservación de la fuente de conocimiento y experiencia que aportan estos profesionales a la universidad y que es la característica principal que dota de sentido a figuras como la del profesor asociado o la de profesor visitante ¹³».

La especificación de las finalidades perseguidas por las diferentes figuras contractuales, así como la «supresión» de la figura de los profesores colaboradores que lleva a cabo la LOMLOU, parecen reforzar la carrera profesional del personal docente e investigador contratado que ya se deducía en la redacción inicial de la LOU, que contaría, por tanto, con dos fases formativas –el ayudante y el profesor ayudante doctor– y una fase de estabilización –el profesor contratado doctor– ¹⁴. Al margen de esta carrera profesional quedarían las restantes modalidades de contratación específicas del ámbito universitario, es decir, los profesores asociados, los profesores visitantes y los profesores eméritos y las modalidades de contratación previstas en el Estatuto de los Trabajadores –contrato por obra o servicio determinado y contrato de interinidad–, mediante las que «únicamente» se pretenden satisfacer determinadas necesidades específicas de las universidades públicas.

A partir de las previsiones introducidas inicialmente en la LOU y, posteriormente, a través de la LOMLOU, se plantea la duda de si dichas normas han procedido a diseñar una carrera laboral paralela a la funcionarial o, en cambio, si las mismas únicamente han previsto una carrera laboral antesala de la funcionarial ¹⁵. Con carácter general, ha sido la normativa autonómica la encargada de decidir si solo se debía potenciar una carrera universitaria –la funcionarial– o si, por el contrario, debían identificarse dos carreras universitarias –la funcionarial y la laboral–. En esta dirección, mientras que la normativa catalana ha optado, al menos inicialmente, por esta segunda posibilidad, otras normativas autonómicas parecen inclinarse más por considerar a la carrera laboral como antesala de la funcionarial, de modo que la carrera laboral de los profesores universitarios se concibe como una situación jerárquica inferior por la que ineludiblemente debe transitar el profesor antes de su definitivo acceso a los cuerpos docentes universitarios ¹⁶.

¹³ BAYLOS GRAU, A.: «El personal docente e investigador...» cit. pág. 46, tras afirmar que la reforma introducida por la Ley Orgánica 4/2007 no contiene modificaciones de relieve en este particular, indica que la atención de dicha reforma se focaliza en las peculiaridades específicas que las modalidades a tiempo determinado revisten en el ámbito universitario, que las hacen diferentes a los tipos contractuales regulados en los artículos 11 y 15 del Estatuto de los Trabajadores.

¹⁴ En esta misma dirección, CAIRÓS BARRETO, D.M.: «El régimen jurídico del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas», Comunicación presentada al XIX Congreso Nacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social sobre el Estatuto Básico del Empleado Público, celebrado en Badajoz, los días 29 y 30 de mayo de 2008, cit. págs. 1, 7 y 8, indica que «el modelo de carrera académica universitaria que la Exposición de Motivos de la LOU expresa haber concebido de modo coherente y equilibrado consta de tres modalidades contractuales, las dos primeras de evidentes rasgos formativos, configuradas para operar de modo sucesivo, y una tercer de carácter estable, que no ha sido suficientemente configurada por la LOU ni como una alternativa a los cuerpos docentes universitarios, ni como la culminación de la carrera laboral» y que «esta carrera universitaria consiste en el paso, en el supuesto estándar, por tres tipos de contrato, dos de naturaleza formativa y temporal y uno de carácter indefinido». En parecidos términos, BAYLOS GRAU, A.: «El personal docente e investigador...» cit. pág. 56.

¹⁵ MOLINA NAVARRETE, C.: «Una nueva e inaudita "relación laboral especial": el régimen de contratación del personal docente e investigador tras la LOU», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, núms. 257-258, 2004, págs. 13 y 32, mantiene en este sentido que la LOU contempla la posibilidad de consolidar una carrera paralela a la funcionarial o, en cambio, estimular un modelo de carrera profesional antesala de la funcionarial.

¹⁶ SALA FRANCO, T.: «Modalidades de contratación laboral...» cit., pone de manifiesto al respecto que en todo caso corresponde a la normativa autonómica decidir si solo debe existir una carrera universitaria –la funcionarial– o dos posibles carreras universitarias –la funcionarial y la laboral–.

A pesar del corsé que supone la normativa universitaria –LOU y normativas autonómicas– a la hora de fijar las fases y los términos en los que debe desarrollarse la carrera profesional del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas y, por extensión, si la misma debe o no configurarse como una carrera paralela a la funcionarial, aún queda en este punto un amplio espacio de actuación para la autonomía colectiva, de modo que aún sigue siendo competencia de la negociación colectiva y, en particular, del convenio colectivo, la regulación de no pocos aspectos del régimen jurídico por el que debe regirse dicha carrera profesional. En este punto, la negociación colectiva constituye el ámbito propicio para regular todas aquellas cuestiones relativas a la organización y regulación de la carrera profesional del personal docente e investigador contratado, diseñando al efecto los diferentes estadios por los que dicho personal debe transitar a lo largo de su trayectoria profesional. En otros términos, a pesar de que la normativa universitaria, especialmente la LOU y algunas normativas autonómicas, ya parecen diseñar un cierto modelo de carrera profesional para el personal docente e investigador contratado, el mismo aún plantea una gran cantidad de cuestiones respecto a cuál debe ser el régimen jurídico aplicable a las diferentes figuras contractuales que lo componen y las reglas por las que debe regirse la promoción profesional de este colectivo hasta llegar a su definitiva estabilización laboral, cuestiones todas ellas normalmente afrontadas y resueltas por la negociación colectiva.

A partir de estas premisas, en los próximos apartados se procederá, en primer lugar, a analizar el régimen jurídico previsto en la normativa universitaria –LOU y normativa autonómica– y en la negociación colectiva de las universidades públicas en relación con las figuras contractuales que integran la «teórica» carrera profesional del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas, a saber, las figuras de los ayudantes, de los profesores ayudantes doctores y de los profesores contratados doctores, y, en segundo lugar, a exponer las medidas de promoción y estabilización laboral previstas en la negociación colectiva desarrollada en el seno de las universidades públicas dirigidas específicamente a hacer efectiva la carrera profesional de este colectivo.

2. LAS FIGURAS CONTRACTUALES QUE INTEGRAN LA «TEÓRICA» CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS

2.1. Los Ayudantes.

La figura del Ayudante constituye el primer paso de la carrera profesional del personal docente e investigador contratado en régimen laboral en la medida en que normalmente va a suponer la primera contratación de aquellos titulados universitarios que pretenden dedicarse a la actividad universitaria en su doble vertiente docente e investigadora. En consecuencia, este primer estadio de la carrera profesional del profesor universitario tiene como finalidad básica la obtención de la necesaria formación docente e investigadora del Ayudante, que ineludiblemente debe traducirse en la elaboración y defensa de la tesis doctoral. Por ello, dicha figura, a diferencia de las otras previstas en la LOU, no recibe la consideración de profesor, sino simplemente de Ayudante, aunque no se especifique de quién.

Con el ánimo de satisfacer esta finalidad formativa, la regulación inicial prevista en la LOU preveía que dichos ayudantes fueran contratados «entre quienes hayan superado todas las materias de estudio que se determinen en los créditos a que hace referencia el artículo 38 y con la finalidad principal de completar su formación investigadora» (art. 49 LOU) ¹⁷. En consecuencia, inicialmente únicamente podían ser contratados a través de esta modalidad contractual aquellos titulados que hubieran superado todas las materias objeto de los estudios de doctorado, si bien, en este punto se planteaban diversas cuestiones interpretativas como, por ejemplo, si se requería o no estar en posesión del Diploma de Estudios Avanzados o titulación equivalente, si era suficiente la superación de los créditos docentes del programa de doctorado o debían superarse también los créditos de investigación, etcétera. Con carácter general, fue la normativa autonómica la encargada de especificar en cada caso el alcance de esta exigencia, si bien, los convenios colectivos tampoco fueron ajenos a esta materia, precisando al respecto el artículo 10.1 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas de Madrid que los ayudantes debían acreditar únicamente haber superado el período de docencia de tercer ciclo ¹⁸. En otros supuestos, sin embargo, los convenios colectivos se limitaron a reproducir los requisitos exigidos por la LOU de que se tratara de un titulado superior que hubiera superado los estudios de doctorado a que hace referencia el artículo 38 de dicha norma, sin otras especificaciones o matizaciones –art. 11 del Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la Universidad del País Vasco–.

La figura del Ayudante, en su configuración inicial, resultaba idónea, por tanto, para todos aquellos que habiendo cursado y superado la totalidad de los créditos necesarios del programa de doctorado pretendieran confeccionar y defender una tesis doctoral para la obtención del correspondiente título de doctor, en términos del artículo 10.1 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de las universidades de A Coruña, Santiago de Compostela y Vigo, «para integrar al personal en formación». A tal efecto, parecía que lo más habitual sería que la condición de Ayudante sucediera a la condición de becario de investigación con la que habitualmente se habría cubierto la etapa durante la cual se habrían cursado los créditos correspondientes del programa de doctorado ¹⁹. En esta dirección, el Capítulo IV de la Ley 1/2003, de 19 de febrero, de Universidades

¹⁷ Con esta misma voluntad de garantizar que la figura del Ayudante se configurara como un primer estadio formativo en la carrera académica del titulado reciente dirigido fundamentalmente a la realización de la tesis doctoral, la normativa catalana incorporó en su artículo 70 un requisito adicional al exigir que el contrato debía formalizarse dentro de los cuatro años siguientes a la superación de dichas materias, añadiéndose de este modo una limitación temporal para la contratación de este personal similar a la exigida para la formalización del contrato en prácticas prevista en el artículo 11 del ET (art. 70 de la Ley 1/2003, de 19 de febrero, de Universidades de Cataluña-LUC).

¹⁸ AGUILERA IZQUIERDO, R.: «El régimen jurídico del personal docente e investigador...» cit. pág. 568, llamó la atención sobre el hecho de que a pesar de que de acuerdo con lo establecido en el artículo 49 de la LOU, parecía que debían haberse superado por quien pretendía concurrir a una plaza de Ayudante todas las materias objeto de estos estudios, con exclusión, lógicamente de la elaboración y defensa de la tesis doctoral propiamente dicha, el artículo 10.1 del I Convenio colectivo del personal docente e investigador de las universidades públicas de la Comunidad de Madrid únicamente exigía que los ayudantes acreditasen haber superado el período de docencia de tercer ciclo, no siendo, por tanto, necesario que el candidato hubiera completado los créditos correspondientes al período de investigación. En idénticos términos al I Convenio colectivo del personal docente e investigador de las universidades públicas de la Comunidad de Madrid, el artículo 10.1 del Acuerdo colectivo sobre condiciones de trabajo del personal docente e investigador con vinculación laboral de la UNED de 3 de junio de 2003, exige específicamente que se haya «superado el periodo de docencia del tercer ciclo».

¹⁹ En parecidos términos, MOLINA NAVARRETE, C.: «Una nueva e inaudita "relación laboral especial..."» cit. pág. 105, indicaba al efecto que esta figura «constituye el primer peldaño profesional –el primero académico será, en su caso y en teoría, la beca– de esta teórica carrera diseñada o prefigurada no con mucha coherencia o cuanto menos no con la debida claridad, en la LOU». *Vid.* también, BAYLOS GRAU, A.: «El personal docente e investigador...» cit. pág. 56.

de Cataluña (en adelante LUC), incluye conjuntamente a los becarios de investigación y a los ayudantes entre los investigadores en formación –art. 68–.

La reforma de la LOU llevada a cabo por LOMLOU, sin embargo, ha procedido a flexibilizar el acceso a esta figura o modalidad contractual, al exigirse únicamente ahora en el artículo 49 a) que las universidades puedan contratar como ayudantes a quienes hayan sido admitidos o a quienes estén en condiciones de ser admitidos en los estudios de doctorado, de modo que ya no es necesario que los mismos hayan superado todas las materias de estudio del correspondiente programa de doctorado. Con esta modificación, se adapta esta figura a la reforma de los estudios de posgrado iniciada en el año 2005 y que actualmente se recoge en el Real Decreto 1363/2007, de 19 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. Esta nueva configuración del requisito subjetivo de la figura del Ayudante se recoge de forma expresa en el artículo 20 del Convenio colectivo de trabajo del «personal docente e investigador de la Universidad Pública de Navarra» de Pamplona y en el artículo 22 del Primer Convenio del personal docente e investigador laboral de la Universidad de Extremadura. En consecuencia, la figura del Ayudante ya no se configura necesariamente como el eslabón que sucede al disfrute de una beca de investigación predoctoral, sino que se sitúa en plano de igualdad respecto a la misma, puesto que cualquier titulado universitario cumple los requisitos exigidos para acceder tanto a una beca de investigación predoctoral como a una plaza de Ayudante, siendo en última instancia las disponibilidades presupuestarias de la universidad y la política de personal adoptada por la misma las que van a determinar si se deberá seguir una u otra vía, lo cual sin lugar a dudas va a provocar no pocos agravios comparativos ²⁰.

En los términos ya expuestos, la regulación inicial de la figura de los ayudantes preveía que la contratación de estos ayudantes tendría como finalidad principal la de completar su formación investigadora, esencialmente, elaborar la tesis doctoral y proceder a su defensa (art. 49 LOU). Esta finalidad se recoge de forma expresa en diferentes convenios colectivos –art. 10.1 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas de Madrid, art. 11 del Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la Universidad del País Vasco, art. 9.1 del Convenio colectivo para el personal laboral docente e investigador de la Universidad de Castilla-La Mancha y art. 10.1 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de las universidades de A Coruña, Santiago de Compostela y Vigo–. La regulación posterior de esta figura, sin embargo, de forma coherente con el primer eslabón de la carrera universitaria que la misma supone ha ampliado y complementado esta finalidad de formación investigadora con la finalidad de formación docente de estas personas contratadas, no en vano, es de prever que a la finalización de la contratación como Ayudante, el mismo pase a ocupar una plaza de profesor universitario y, en consecuencia, tenga entre sus obligaciones no solo tareas investigadoras, sino también tareas docentes para las cuales también debe estar convenientemente formado [art. 49 b) LOU]. Esta doble finalidad formativa docente e investigadora de la figura del Ayudante se recoge de forma expresa en el artículo 20 del Convenio colectivo de trabajo del «personal docente e investigador de la Universidad Pública

²⁰ En esta dirección, la LUC regula de forma conjunta bajo el epígrafe de «los investigadores en formación», a los becarios de investigación y a los ayudantes (arts. 68 a 70 LUC). Probablemente para evitar los agravios comparativos que supone el recurso indistinto a la figura de los ayudantes y a la de los becarios de investigación, la LUC contempla el recurso a la figura de los ayudantes como algo excepcional (art. 70). Con ello parece optarse por que la vía ordinaria de inicio de la carrera universitaria sea a través de las becas de investigación y no a través de la figura de los ayudantes.

de Navarra» de Pamplona y en el artículo 22 del Primer Convenio del personal docente e investigador laboral de la Universidad de Extremadura.

Para asegurar el cumplimiento de la finalidad formativa perseguida con la figura del Ayudante –en un principio meramente investigadora y posteriormente también docente–, algunos convenios colectivos han fijado diferentes garantías. Este es el caso, por ejemplo, del artículo 10.1 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de las universidades de A Coruña, Santiago de Compostela y Vigo, que prevé que «las universidades deben garantizar que los ayudantes dispondrán de recursos suficientes para el logro de una formación adecuada». Con esta misma finalidad, el artículo 11 del Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la Universidad del País Vasco prevé que el departamento en el que se integre el Ayudante designe a un funcionario de los cuerpos docentes universitarios que tenga el título de doctor o a un profesor contratado con el título de doctor como tutor del Ayudante «al objeto de facilitar y realizar un seguimiento de dicha formación». Y, finalmente, el artículo 20 del Convenio colectivo de trabajo del «personal docente e investigador de la Universidad Pública de Navarra» de Pamplona prevé de un modo un tanto genérico que «la universidad articulará las medidas pertinentes para garantizar el cumplimiento de dicha formación». En cualquier caso, con independencia del alcance de cada una de estas previsiones resulta loable que en el convenio colectivo se introduzcan garantías de la función formativa de la figura del Ayudante en tanto que primer eslabón del itinerario formativo del profesor universitario, no en vano, en no pocas ocasiones la finalidad formativa de esta figura queda supeditada a las necesidades de toda índole de los departamentos universitarios.

Pese al carácter eminentemente investigador de esta figura, desde su aparición se ha permitido que los ayudantes puedan colaborar en tareas docentes –art. 10.1 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas de Madrid, artículo 21 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas, etcétera–. Inicialmente los términos y el alcance de dicha colaboración docente se dejaban en el artículo 49 de la LOU al exclusivo arbitrio de los Estatutos de las universidades, lo cual se reprodujo literalmente en diferentes convenios colectivos –art. 9.1 del Convenio colectivo para el personal laboral docente e investigador de la Universidad de Castilla-La Mancha y art. 10.1 del Acuerdo colectivo sobre condiciones de trabajo del personal docente e investigador con vinculación laboral de la UNED de 3 de junio de 2003–. El Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la Universidad del País Vasco, por el contrario, remitió esta cuestión a los «criterios establecidos por los órganos de gobierno de la universidad, oída la representación del personal» (art. 11.1). Otros convenios colectivos, sin embargo, en aras a garantizar el carácter formativo de la figura de los ayudantes, procedieron a acotar un poco más el alcance de estas colaboraciones docentes. En esta dirección, el artículo 10.1 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de las universidades de A Coruña, Santiago de Compostela y Vigo precisó que «los ayudantes podrán colaborar en tareas docentes preferentemente de carácter práctico vinculadas a su especialización», el artículo 18 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las Universidades Públicas de Madrid estableció que «la actividad docente de los ayudantes no podrá superar cuatro horas semanales de docencia autorizada en enseñanzas prácticas» y el artículo 21.4 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas previó que los ayudantes tuvieran una dedicación máxima a la docencia presencial inferior a la máxima que corresponda al Profesor Agregado y Catedrático –equivalentes en la normativa catalana a los profesores contratados doctores LOU–.

Tras la reforma introducida por la LOMLOU, con la voluntad de garantizar la finalidad formativa de esta figura, se ha limitado esta colaboración a tareas docentes de índole práctica y hasta un máximo de 60 horas anuales [art. 49 b) LOU]²¹, como ya se recoge de forma expresa en el artículo 38 del Convenio colectivo de trabajo del «personal docente e investigador de la Universidad Pública de Navarra» de Pamplona y en el I Convenio colectivo para el personal docente e investigador contratado en régimen laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León que limitan esta colaboración de los ayudantes a tareas docentes de índole práctica, hasta un máximo de 60 horas anuales²². El artículo 22 del Primer Convenio del personal docente e investigador laboral de la Universidad de Extremadura concreta un poco más la colaboración docente del Ayudante estableciendo que además de la dedicación docente máxima de 60 horas, le pueden corresponder hasta un máximo de 2 horas semanales de asistencia al estudiante.

Pese a las previsiones que se establecen en algunos convenios colectivos para garantizar que las obligaciones docentes de los ayudantes no perjudiquen la formación del mismo, consideramos que debe exigirse a la negociación colectiva un mayor protagonismo en esta materia debiéndose regular el número de horas de docencia permitida, su contenido práctico o teórico, el ciclo o ciclos en que se puede impartir e, incluso, la exclusión de labores docentes en los momentos iniciales de su formación. En definitiva, el desarrollo de esta materia en la negociación colectiva debe tomar como punto de partida la diferencia cualitativa y no tan solo cuantitativa que marca la LOU entre la formación investigadora como centro de la actividad de este personal y la colaboración en tareas docentes como un complemento secundario de este proceso formativo²³.

De conformidad con el objeto del contrato de Ayudante –completar la formación docente e investigadora del Ayudante– el mismo se configura en el artículo 49 c) de la LOU con dedicación a tiempo o a jornada completa –art. 11 del Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la Universidad del País Vasco, art. 20 del Convenio colectivo de trabajo del «personal docente e investigador de la Universidad Pública de Navarra» de Pamplona, art. 22 del Primer Convenio del personal docente e investigador laboral de la Universidad de Extremadura, etcétera–, no siendo posible celebrar contratos a tiempo parcial bajo esta modalidad, sin perjuicio, claro está, de

²¹ BAYLOS GRAU, A.: «El personal docente e investigador...» cit. pág. 57, pone de manifiesto que con esta medida se pone coto a la práctica universitaria según la cual con la excusa de que la «colaboración docente» se considera «un instrumento de mejora de la formación y adquisición de méritos en el desarrollo de la carrera universitaria, las universidades habían utilizado a los ayudantes como un elemento importante de sostén de la docencia regular de las materias impartidas en las respectivas titulaciones».

²² Sobre el alcance de las tareas docentes de índole práctica CAIRÓS BARRETO, D.M.: «El régimen jurídico del personal docente e investigador laboral...» cit. pág. 5 indica que «el carácter práctico de las horas de docencia que puede realizar el profesor habrá que entenderlo en sus justos términos: a nadie se le escapa que a un profesor en formación no se le puede pedir que sea eficiente solucionando un supuesto práctico que exige un enorme conocimiento y dominio de las cuestiones teóricas. Se tratará, en todo caso, de cuestiones de desarrollo de destrezas o habilidades de carácter práctico y accesorio de las teóricas».

²³ La preocupación sobre el carácter que debe atribuirse a las obligaciones docentes de los ayudantes ha sido una constante a lo largo del tiempo con independencia de la normativa aplicable en cada momento. A título de ejemplo *vid.* CARRO FERNÁNDEZ-VALMAYOR, J.L.: «El profesorado universitario. Una visión general comparada sobre su estructura y selección», *Revista de Administraciones Públicas*, núm. 95, 1981; COLOM PIAZUELO, E.: «Las obligaciones docentes del profesorado en formación», *Revista Española de Derecho Administrativo*, núm. 63, 1989, NOGUEIRA LÓPEZ, A.: *Régimen jurídico de la selección...* cit.

los supuestos en que se proceda a reducir la jornada de trabajo en los supuestos legalmente admitidos. En esta dirección, el artículo 14 del Convenio colectivo del personal docente e investigador con contrato laboral de las universidades públicas de Andalucía incluye de forma expresa a esta figura dentro de las «categorías ordinarias de personal docente e investigador a tiempo completo».

Por la misma razón que justifica que la figura del Ayudante se configure con dedicación a tiempo o a jornada completa, es decir, la finalidad formativa de la misma, el contrato de Ayudante se define en el artículo 49 c) como un contrato de evidente naturaleza temporal –art. 11 del Convenio colectivo para el personal laboral docente e investigador de la Universidad de Castilla-La Mancha, art. 11 del Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la Universidad del País Vasco, etcétera–, no en vano, la formación del futuro investigador y, en menor medida, del futuro docente, requieren una delimitación temporal, que la LOU fijaba inicialmente en cuatro años improrrogables, como se recogía también de forma expresa en numerosos convenios colectivos²⁴. La duración del contrato de los ayudantes, sin embargo, se ha visto ampliada tras la aprobación de la LOMLOU hasta un máximo de cinco años [art. 49.d) LOU], como ya se recoge de forma expresa, entre otros, en el artículo 20 del Convenio colectivo de trabajo del «personal docente e investigador de la Universidad Pública de Navarra» de Pamplona. El artículo 22 del Primer Convenio del personal docente e investigador laboral de la Universidad de Extremadura especifica un poco más esta duración máxima al prever que la duración efectiva del contrato será de cuatro años, prorrogable uno más previo informe favorable del Consejo de Departamento. Como consecuencia del establecimiento de una duración máxima de esta modalidad contractual, una vez extinguido el contrato del Ayudante por la finalización de su duración máxima –inicialmente 4 años y actualmente 5 años–, no se podrá contratar a la misma persona mediante esta modalidad contractual ni en la misma ni en otra universidad, como se establece de forma expresa en el Convenio colectivo para el personal docente e investigador contratado laboral de la Universidad de Zaragoza (art. 18)²⁵.

Nada se establecía respecto a la duración mínima inicial de esta modalidad contractual en la redacción inicial de la LOU, siendo en un primer momento la normativa de las Comunidades Autónomas y los Estatutos de las Universidades los que con carácter general habían procedido a concretar dicha duración, es decir, si la misma debía ser ya inicialmente por la duración máxima de cuatro años o por un período menor con la posibilidad de prórrogas hasta la duración máxima legalmente prevista. Sin embargo, dada la distribución de competencias existente en materia laboral no parecía que estos fueran los marcos apropiados, siendo preferible que estas materias se resolvieran a través de la normativa estatal o, en su defecto, a través de la negociación colectiva. De conformidad con este criterio, diferentes convenios colectivos habían procedido a regular esta materia con anterioridad a la aprobación de la LOMLOU. En este sentido, entre otros, el artículo 11.3 del Convenio colectivo del personal

²⁴ Así se prevé de forma expresa en el Convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de las universidades de A Coruña, Santiago de Compostela y Vigo (art. 11.2), en el Convenio colectivo para el personal laboral docente e investigador de la Universidad de Castilla-La Mancha (art. 11.2), en el Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas de Madrid (art. 11.2), en el Acuerdo colectivo sobre condiciones de trabajo del personal docente e investigador con vinculación laboral de la UNED de 3 de junio de 2003 (art. 11.2), etcétera.

²⁵ DEL REY GUANTER, S. y MARTÍNEZ FONS, D.: «El régimen jurídico del personal docente e investigador no funcionario tras la nueva legislación universitaria», *Relaciones Laborales*, núm. 2, 2005, con cita del artículo 70 de la LUC recuerdan que a efectos del cómputo de la duración del contrato de Ayudante, se tomarán en cuenta todos los períodos en los que se hubiere estado contratado bajo esta modalidad, tanto si fue de manera consecutiva como si no lo fue.

laboral docente e investigador de la Universidad del País Vasco fijó como duración mínima de este contrato un año y el Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas de Madrid (art. 11.2), el Convenio colectivo para el personal laboral docente e investigador de la Universidad de Castilla-La Mancha (art. 11.2) y el Acuerdo colectivo sobre condiciones de trabajo del personal docente e investigador con vinculación laboral de la UNED de 3 de junio de 2003 (art. 11.2), previeron que la duración mínima del contrato de Ayudante fuera de dos años prorrogables por otros dos, siempre que no existiera informe motivado en contra, etcétera.

La reforma introducida por la LOMLOU, sin embargo, enmienda al menos parcialmente esta situación al concretar un poco más la duración de los contratos de ayudantes, puesto que además de fijar la duración máxima de los mismos en cinco años, prevé que si los mismos se hubieran concretado por una duración inferior a la máxima, podrán prorrogarse o renovarse, siempre que la duración total no exceda de los indicados cinco años [art. 49 d) LOU]²⁶. A partir de estas previsiones los convenios colectivos han venido a perfilar de un modo más concreto la duración de estos contratos. Así, por ejemplo, el Convenio colectivo de trabajo del «personal docente e investigador de la Universidad Pública de Navarra» de Pamplona prevé que la duración de este contrato no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco años (art. 20).

Nada establece la normativa sobre cómo debe computarse la duración máxima de esta modalidad contractual en los supuestos en que se han formalizado diferentes contratos de Ayudante con distintas universidades, en concreto, si deben computarse los diferentes contratos formalizados a la hora de determinar si se supera o no la duración máxima prevista para esta figura. Ante esta laguna, el artículo 11.3 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de las universidades de A Coruña, Santiago de Compostela y Vigo, prevé que «en el caso de ayudantes (...) que ya estuvieran vinculados a estas figuras por relación contractual anterior con cualquier universidad, la duración máxima de los contratos será la que reste para completar el período máximo de contratación de cuatro años²⁷». Probablemente con la finalidad de controlar esta circunstancia, el artículo 22 del Primer Convenio del personal docente e investigador laboral de la Universidad de Extremadura exige que el aspirante, en caso de haber estado contratado en una universidad, deba adjuntar hoja de servicios actualizada. Se aplica de este modo el mismo criterio previsto para el contrato en prácticas regulado en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores con el que, sin lugar a dudas, la figura del Ayudante guarda una estrecha relación.

También en relación con la duración de la contratación de los ayudantes, la reforma introducida por la LOMLOU ha incorporado una previsión según la cual las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento durante el período de duración del contrato interrumpen su cómputo [art. 49 d) *in fine*]. Esta previsión ya se reproduce en algunos convenios colectivos, como es el caso, por ejemplo, del Convenio colectivo del personal docente e investigador con contrato laboral de las universidades públicas de Andalucía (art. 17), del Convenio colectivo de trabajo del «perso-

²⁶ CAIRÓS BARRETO, D.M.: «El régimen jurídico del personal docente e investigador laboral...» cit. pág. 4, considera al respecto que «dado que la duración mínima del contrato es de un año, cabe pensar que las prórrogas serán por la misma duración, de modo que cabrán cuatro prórrogas como máximo».

²⁷ Esta previsión también se recoge de forma expresa en el Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas de Madrid (art. 11.3), en el Convenio colectivo para el personal laboral docente e investigador de la Universidad de Castilla-La Mancha (art. 11.3) y en el Acuerdo colectivo sobre condiciones de trabajo del personal docente e investigador con vinculación laboral de la UNED de 3 de junio de 2003 (art. 11.3).

nal docente e investigador de la Universidad Pública de Navarra» de Pamplona (art. 20) y del Primer Convenio del personal docente e investigador laboral de la Universidad de Extremadura (art. 22).

Finalmente, aunque la figura de los ayudantes es una figura destinada exclusivamente a quienes no se encuentran en posesión del título de doctor, no consideramos adecuado que la obtención del título de doctor durante la vigencia del contrato deba conducir inexorablemente a la extinción del contrato de Ayudante, puesto que ello podría dificultar la carrera profesional del futuro profesor universitario. Por el contrario, consideramos que mediante la negociación colectiva podrían arbitrarse fórmulas de transformación de este contrato en el contrato que corresponda según la acreditación o acreditaciones que obren en poder del trabajador, o bien, esperar al transcurso del tiempo máximo de vigencia del contrato, dando tiempo de este modo a que el Ayudante pueda desarrollar sus tareas investigadoras y/o docentes y obtener las acreditaciones necesarias para continuar con el desarrollo de su carrera profesional ²⁸.

2.2. Los Profesores Ayudantes Doctores.

El segundo eslabón de la hipotética carrera profesional del personal docente e investigador contratado lo constituye la figura del Profesor Ayudante Doctor, prevista y regulada en el artículo 50 de la LOU ²⁹. De conformidad con las previsiones contenidas en algunas normativas autonómicas, algunos convenios colectivos han adoptado denominaciones diversas para referirse a esta figura, en concreto, el artículo 11 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas utiliza la denominación de «Profesorado Lector» y el artículo 12 del Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la Universidad del País Vasco la de «Profesor Adjunto». Pese a este cambio de denominación, el régimen jurídico previsto para las citadas figuras de Profesor Lector y de Profesor Adjunto se ajusta en lo fundamental a lo previsto en la LOU.

De conformidad con la regulación inicial del artículo 50 de la LOU, los profesores ayudantes doctores debían ser contratados entre doctores que, durante al menos dos años, no hubieran tenido relación contractual, estatutaria o como becario en la universidad de que se tratara, y acreditaran haber realizado durante este período tareas docentes y/o investigadoras en centros no vinculados a la misma. Asimismo, la contratación exigía la previa evaluación positiva de la actividad del que aspirara a ser contratado por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o del órgano de evaluación externa que la Ley de la Comunidad Autónoma determinara. Eran diversos, por tanto, los requisitos exigidos por esta figura contractual:

- Únicamente podían ser contratados como profesores ayudantes doctores, aquellos que se encontraran en posesión de la titulación de doctor –art. 10.2 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas de Madrid, art. 10.3 del Con-

²⁸ Vid. CAIRÓS BARRETO, D.M.: «El régimen jurídico del personal docente e investigador laboral...» cit. pág. 8.

²⁹ AGUILERA IZQUIERDO, R.: «El régimen jurídico del personal docente e investigador...» cit. pág. 568, indica en esta dirección que «la figura del Profesor Ayudante Doctor parece un paso adelante o una continuación de la carrera académica iniciada con el contrato de Ayudante». En la misma dirección, BAYLOS GRAU, A.: «El personal docente e investigador...» cit. pág. 59, indica que esta figura «implica, incluso nominalmente, la "continuidad lógica" con la figura del ayudante».

venio colectivo para el personal docente e investigador laboral de las universidades de A Coruña, Santiago de Compostela y Vigo, etcétera—. En consecuencia, esta figura contractual se perfilaba como la continuidad lógica de la figura de los ayudantes, puesto que como ya hemos puesto de manifiesto, la misma tiene como finalidad principal la de completar la formación investigadora del Ayudante que normalmente culmina con la elaboración y defensa de la tesis doctoral.

- El doctor que pretendiera ser contratado a través de esta figura, no había podido tener relaciones contractuales, ni estatutarias, ni siquiera de becario, en los dos años anteriores, con la universidad que le fuera a contratar; y, al mismo tiempo, debía acreditar que durante este tiempo —dos años anteriores a la contratación— había realizado tareas docentes o investigadoras en otros centros no vinculados a la universidad contratante. Pese a la contundencia con la que se exigía este requisito, algún convenio colectivo —art. 10.2 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas de Madrid— únicamente exigía, para ser contratado bajo la figura de Profesor Ayudante Doctor, acreditar la realización de tareas docentes o investigadoras por un período mínimo equivalente a dos años en centros no vinculados a la universidad contratante, de modo que al no exigirse que durante este período no debía existir ningún tipo de vinculación con la universidad contratante estaba estableciendo una regulación más favorable para el candidato, lo cual planteaba serias dudas, puesto que el artículo 50 de la LOU se configuraba como un precepto de derecho necesario absoluto, esto es, indisponible en cualquier sentido por las partes³⁰. En esta misma dirección, y aun de forma más contundente, el Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la Universidad del País Vasco consideraba a tal efecto como suficiente para cumplir este último requisito que el título de doctor hubiera sido expedido por otra universidad³¹.

En consecuencia, pese a que la redacción inicial de la LOU parecía establecer el diseño de una carrera profesional, la misma no podía desarrollarse de manera continuada e ininterrumpida en una misma universidad, sino que se optaba por que las diversas fases de la misma se desarrollaran en universidades o centros de investigación distintos. En otras palabras, al contrato de Ayudante debía sucederle el contrato de Profesor Ayudante Doctor, pero no de forma ininterrumpida en la misma universidad³². Sin lugar a dudas, se trataba de una norma extraordinariamente rígida que aunque tenía la buena intención de fomentar la movilidad del futuro profesorado universitario, suponía en no pocas ocasiones un gran obstáculo en las carreras profesionales de los profesores en formación³³. Además, dicha previsión no vino

³⁰ AGUILERA IZQUIERDO, R.: «El régimen jurídico del personal docente e investigador contratado...» cit. págs. 570 y 571, considera que debe prevalecer el artículo 50 de la LOU sobre lo dispuesto en el convenio colectivo.

³¹ En la misma dirección, el artículo 49 de la LUC al enumerar los requisitos para la contratación como Profesor Lector tras exigir «acreditar, por lo menos, dos años de actividad docente o de investigación, predoctorales o postdoctorales, en situación de desvinculación de la universidad convocante», matizaba que «este requisito se considera cumplido si los estudios de doctorado han sido cursados íntegramente en otra universidad, que asimismo ha expedido el título de doctor».

³² Dicha fase fue calificada por MOLINA NAVARRETE, C.: «Una nueva e inaudita "relación laboral especial..."» cit. pág. 107, como «período de exilio» o «nomadismo».

³³ Desde un primer momento se consideró que esta exigencia podía frenar la utilización de esta figura por parte de las universidades públicas. Vid. CC.OO.: *Regulación de las condiciones laborales del personal docente...* cit. pág. 25 y SOUVIRÓN MORENILLA, J.M. y PALENCIA HERREJÓN, F.: *La nueva regulación de las Universidades...* cit. pág. 506. En parecidos términos CAIRÓS BARRETO, D.M.: «El régimen jurídico del personal docente e investigador laboral...» cit. 5 considera

acompañada, con carácter general, del establecimiento de medidas necesarias para fomentar y hacer posible la movilidad exigida. De forma excepcional, sin embargo, con la finalidad de posibilitar el cumplimiento de este requisito, el artículo 10.1 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de las universidades de A Coruña, Santiago de Compostela y Vigo sí había previsto que las universidades gallegas suscribieran acuerdos que permitieran la movilidad del profesorado con objeto de cumplir el requisito de dos años de desvinculación para el acceso a la figura de Profesor Ayudante Doctor.

- El doctor que aspirara a ser contratado debía acreditar la propia y positiva evaluación de su actividad por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o del órgano de evaluación externa que la legislación autonómica determinara –art. 10.2 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas de Madrid, art. 12 del Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la Universidad del País Vasco, etcétera–.

Los requisitos exigidos para la formalización de un contrato de Profesor Ayudante Doctor, sin embargo, se han visto sustancialmente alterados tras la aprobación de la LOMLOU. A partir de esta norma, el reformado artículo 50 de la LOU altera las reglas por las que deberá ajustarse la contratación de profesores ayudantes doctores, de modo que si bien se sigue manteniendo la exigencia de que el contrato se formalice con quienes se encuentren en posesión del título de doctor y hayan obtenido con carácter previo la evaluación positiva de su actividad por parte de la Agencia Nacional de Evolución de la Calidad y Acreditación o del órgano de evaluación externa que la Ley de la Comunidad Autónoma determine, ya no exige la previa desvinculación durante dos años de quien haya de ser contratado como Ayudante respecto de la universidad contratante, acompañada por la acreditación de la realización durante este período de tareas docentes y/o investigadoras en centros no vinculados a la misma³⁴. En contrapartida a la eliminación de este requisito, se introduce como mérito preferente la estancia del candidato en universidades o centros de investigación de reconocido prestigio, españoles o extranjeros, distintos de la universidad que lleve a cabo la contratación [art. 50 a) LOU]³⁵.

Esta nueva configuración de los requisitos exigidos para la contratación de profesores ayudantes doctores ya se ha incorporado de forma expresa en el Convenio colectivo de trabajo del «personal docente e investigador de la Universidad Pública de Navarra» de Pamplona (art. 21) y en el Primer Convenio del personal docente e investigador laboral de la Universidad de Extremadura (art. 24). En consecuencia, con la finalidad de que los Ayudantes que pretendan acceder a un contrato de Profesor Ayudante Doctor puedan acreditar este mérito adicional, el artículo 38 del I Convenio colectivo del personal docente e

que «se trataba de una norma de enorme rigidez que pretendía fomentar la movilidad del futuro profesorado universitario, pero que suponía, al mismo tiempo, un recorte de derechos y un obstáculo a veces casi insalvable para las personas que tras la finalización de los estudios obtenían en su misma universidad una beca para la realización de tesis o un contrato de Ayudante». Igualmente crítica con la exigencia de acreditar un «alejamiento» de la universidad contratante se mostró NOGUEIRA LÓPEZ, A.: *Régimen jurídico de la selección...* cit. págs. 93 y 94.

34 BAYLOS GRAU, A.: «El personal docente e investigador contratado...» cit. pág. 59 cualifica esta opción como mucho más razonable.

35 CAIRÓS BARRETO, D.M.: «El régimen jurídico del personal docente e investigador laboral...» cit. pág. 5 pone de manifiesto que la citada desvinculación «se deberá haber producido tanto tras la finalización de los estudios, para la realización de la tesis doctoral (como becario predoctoral o Ayudante en otro centro), como tras la obtención del grado de doctor, en la modalidad, entonces, de beca posdoctoral o contrato de investigación en otro centro».

investigador contratado en régimen laboral en las universidades públicas de Castilla y León prevé que «las universidades se comprometen a promover la movilidad de sus ayudantes para facilitarles la obtención del mérito contemplado en el artículo 50 a) de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril». A pesar del carácter extremadamente genérico de esta previsión, la misma sirve para poner de relieve la necesidad de fomentar y favorecer, además de exigir o valorar positivamente, la movilidad del profesorado universitario, especialmente en estos estadios iniciales de su carrera profesional del profesor universitario.

La contratación de estos ayudantes tiene como objeto, de conformidad con lo previsto en el artículo 50 b) de la LOU, el desarrollo de tareas docentes y de investigación –art. 21 del Convenio colectivo de trabajo del «personal docente e investigador de la Universidad Pública de Navarra» de Pamplona, art. 9.2 del Convenio colectivo para el personal laboral docente e investigador de la Universidad de Castilla-La Mancha, etcétera–. En este punto, parece que una vez finalizada la formación inicial del futuro profesor, adquieren mayor relevancia sus funciones o tareas docentes, pese a lo cual esta figura contractual sigue conservando un importante componente formativo, lo que la asemeja a una modalidad singular de contrato en prácticas, similar al contrato para la incorporación de investigadores al sistema de ciencia y tecnología previsto en el artículo 17 de la Ley 14/1986. En definitiva, bajo esta modalidad contractual se pretende la consolidación de la capacidad investigadora y docente del doctor reciente. En esta dirección, el artículo 11 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas indica que este personal desarrolla tareas docentes y de investigación en la fase inicial de su carrera académica posdoctoral.

Con la finalidad de garantizar esta doble formación, docente e investigadora, del Profesor Ayudante Doctor, el artículo 38 del Convenio colectivo de trabajo del «personal docente e investigador de la Universidad Pública de Navarra» de Pamplona limita la carga lectiva imputable al Profesor Ayudante Doctor, que se fija en un máximo de las tres cuartas partes de la dedicación horaria docente de un Profesor Titular de Universidad y el artículo 10.3 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de las universidades de A Coruña, Santiago de Compostela y Vigo establece que las universidades deben garantizar que las tareas docentes de los profesores ayudantes doctores no supongan una carga que disminuya o dificulte el desarrollo de las labores de investigación y formación. En la misma dirección, el artículo 19.1 b) del Convenio colectivo del personal docente e investigador de la Universidad de Castilla-La Mancha cifra la dedicación docente del ayudante doctor en «un máximo semanal de siete horas lectivas y seis tutorías o asistencia al alumnado» y el artículo 18.1 del Convenio colectivo del personal docente e investigador con vinculación laboral de las universidades públicas de Madrid limita la actividad docente de este personal a seis horas lectivas y cuatro horas de tutorías o asistencia al alumnado durante los dos primeros años del contrato. En este punto es muy conveniente que la negociación colectiva fije límites a las tareas u «obligaciones docentes» de este colectivo en aras a permitirle una dedicación más intensa a la investigación que le permita obtener las acreditaciones necesarias para transitar más adelante hacia figuras estables de profesorado universitario, ya sean laborales o funcionariales³⁶.

³⁶ En esta dirección, BAYLOS GRAU, A.: «El personal docente e investigador contratado...» cit. pág. 59, defiende la fijación de estas limitaciones, «fundamentalmente porque se trata de una situación temporal que obliga al paso a una figura permanente del PDI universitario, lo que requiere un esfuerzo en la investigación y publicación de los resultados de la misma y en la elaboración de méritos académicos que permitan, después de la tesis, un acrecentamiento de la capacidad académica que pueda ser verificada externamente como acreditación o habilitación para esas figuras estables». A tal efecto, el autor considera que la limitación de su dedicación docente puede parecer una «garantía de progreso en su promoción profesional».

Dado el componente formativo de esta modalidad contractual, al igual que sucedía con la figura de los ayudantes, la contratación de profesores ayudantes doctores se formaliza con dedicación a tiempo completo, no siendo admisible su celebración a tiempo parcial [art. 50 c) LOU]³⁷. Pese a ello, el Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la Universidad del País Vasco parece admitir esta posibilidad al establecer que el régimen de dedicación de estos profesores será preferentemente a jornada completa. En cualquier caso, como ya sucedía en relación con los ayudantes, la no admisión de la celebración a tiempo parcial del contrato del Profesor Ayudante Doctor, lo será sin perjuicio, claro está, de los supuestos en que se proceda a reducir la jornada de trabajo en los supuestos legalmente admitidos.

Asimismo, dicha modalidad contractual tendrá en todo caso una duración temporal³⁸, la cual se concretaba en la redacción inicial de la LOU en una duración máxima de cuatro años³⁹, que se ha visto ampliada hasta cinco años tras la reforma llevada a cabo por la LOMLOU [art. 50 d) LOU], como ya se refleja de forma expresa en el artículo 21 del Convenio colectivo de trabajo del «personal docente e investigador de la Universidad Pública de Navarra» de Pamplona. El artículo 24 del Primer Convenio del personal docente e investigador laboral de la Universidad de Extremadura precisa un poco más esta duración máxima del contrato estableciendo que la misma será de cuatro años, prorrogable uno más previo informe favorable del Consejo de Departamento.

Transcurrida la duración máxima de dicha contratación el Profesor Ayudante Doctor no podrá ser contratado nuevamente, ni en la misma ni en distinta universidad mediante la misma modalidad contractual, no en vano, cabe entender que agotada la duración máxima del contrato debe presumirse que ya ha terminado el período de formación del profesor universitario⁴⁰. Para el cómputo de la duración máxima de este contrato, por tanto, deben tenerse en cuenta todos los períodos de contratación como Profesor Ayudante Doctor en la misma o en otras universidades. En esta dirección numerosos convenios colectivos establecen que en el caso de los profesores ayudantes doctores que ya hubieran estado vinculados mediante esta figura por relación contractual anterior con cualquier universidad, la duración máxima de los contratos será la que reste para completar el período máximo de

³⁷ Esta previsión se recoge de forma expresa en el artículo 10.3 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de las universidades de A Coruña, Santiago de Compostela y Vigo, en el artículo 11 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas, en el artículo 14 del Convenio colectivo del personal docente e investigador con contrato laboral de las universidades públicas de Andalucía y en el artículo 21 del Convenio colectivo de trabajo del «personal docente e investigador de la Universidad Pública de Navarra» de Pamplona, etcétera.

³⁸ Así se recoge de forma expresa en el artículo 11 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de las universidades de A Coruña, Santiago de Compostela y Vigo, el artículo 11 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas, el artículo 11 del Convenio colectivo para el personal laboral docente e investigador de la Universidad de Castilla-La Mancha, etcétera.

³⁹ Duración prevista de forma expresa en el artículo 11.2 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de las universidades de A Coruña, Santiago de Compostela y Vigo, en el artículo 11.2 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas de Madrid, etcétera.

⁴⁰ DEL REY GUANTER, S. y MARTÍNEZ FONS, D.: «El régimen jurídico del personal...» cit. consideran que una solución distinta supondría defraudar la finalidad perseguida por el contrato que no es otra que la consolidación de la actividad investigadora y docente del Profesor Ayudante Doctor. Esta solución, asimismo, es la que se contempla en la legislación laboral para los contratos que, como en el caso del Profesor Ayudante Doctor, presentan un componente formativo en su objeto.

dicha contratación ⁴¹. De conformidad con estas previsiones, el Convenio colectivo para el personal docente e investigador contratado laboral de la Universidad de Zaragoza establece que extinguido el contrato por la finalización de su duración máxima, no se podrá contratar a la misma persona mediante esta modalidad contractual (art. 19). Probablemente con la voluntad de controlar estas situaciones, el artículo 24 del Primer Convenio del personal docente e investigador laboral de la Universidad de Extremadura prevé que en el caso de que el aspirante haya sido contratado con anterioridad en una universidad, deberá adjuntar hoja de servicios actualizada.

La fijación a partir de la LOMLOU de esta duración máxima del contrato de cinco años, sin embargo, queda inmediatamente matizada por la previsión de que «el tiempo total de duración conjunta entre esta figura contractual y la figura de Ayudante, en la misma o distinta universidad, no podrá exceder de ocho años» [art. 50 d) LOU]. En consecuencia, un mismo trabajador no podrá ser contratado como Ayudante y como Profesor Ayudante Doctor durante más de ocho años, de modo que la duración máxima conjunta de ambas contrataciones resulta equivalente a lo previsto en la regulación inicial de la LOU, que fijaba una duración máxima de cuatro años tanto para el contrato de Ayudante, como para el contrato de Profesor Ayudante Doctor, de lo que resultaba también una duración máxima de ambas contrataciones de ocho años. Esta limitación de la duración máxima conjunta de la contratación como Ayudante y como Profesor Ayudante Doctor ya se recoge de forma expresa en el Convenio colectivo de trabajo del «personal docente e investigador de la Universidad Pública de Navarra» de Pamplona (art. 21). En esta misma dirección, el artículo 22 del Primer Convenio del personal docente e investigador laboral de la Universidad de Extremadura prevé que el tiempo total de duración conjunta entre la figura del Ayudante y la del Profesor Ayudante Doctor, en la misma o distinta universidad, no podrá exceder de ocho años. Estas previsiones deben ser consideradas como un signo de flexibilidad en la configuración de los contratos de Ayudante y de Profesor Ayudante Doctor concibiéndose estas dos figuras en su conjunto y estableciendo un período máximo de tiempo para que el trabajador pase a una situación laboral más estable ⁴².

Este diseño de concatenación de contratos de naturaleza temporal con el límite máximo de ocho años, tras los cuales, o se promociona a otra figura o se extingue el contrato, que se diseña en los artículos 49 y 50 de la LOU, contrasta con la previsión que se contiene en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, según la cual se anuda al encadenamiento de determinados contratos laborales en el mismo puesto de trabajo –durante 24 meses en un período de 30 meses– la consecuencia de provocar la declaración de fijeza del trabajador. Pese a ello, es cuanto menos dudosa la aplicación de esta última previsión a la concatenación del contrato de Ayudante y del contrato de Profesor Ayudante Doctor, puesto que la misma no parece ir dirigida al personal que, como es el supuesto enjuiciado, presta sus

⁴¹ Entre otros, el artículo 11.3 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas de Madrid, el artículo 11.3 del Acuerdo colectivo sobre condiciones de trabajo del personal docente e investigador con vinculación laboral de la UNED de 3 de junio de 2003, el artículo 11.3 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de las universidades de A Coruña, Santiago de Compostela y Vigo y el artículo 11.3 del Convenio colectivo para el personal laboral docente e investigador de la Universidad de Castilla-La Mancha.

⁴² CAIRÓS BARRETO, D.M.: «El régimen jurídico del personal docente e investigador laboral...» cit. 6, considera que con esta previsión «el legislador ha estimado que la formación del profesor y su desarrollo de una carrera universitaria es una situación que no puede prolongarse en el tiempo más de 8 años, con independencia de cuantas sean las universidades en las que se haya prestado servicio, de modo que un mismo trabajador no podrá agotar estas dos modalidades contractuales en su duración máxima si ha ocupado ambos puestos».

servicios mediante contratos especiales de trabajo, los cuales, además, tienen una indudable naturaleza formativa⁴³. No olvidemos al respecto que el propio Estatuto de los Trabajadores excluye de la previsión prevista en el artículo 15.5, entre otras modalidades contractuales, a los contratos formativos –contrato en prácticas y contrato en formación–.

Al igual que sucedía con la figura de los ayudantes, nada se establecía respecto a la duración mínima de esta modalidad contractual en la redacción inicial de la LOU, siendo inicialmente la normativa de las Comunidades Autónomas y los Estatutos de las Universidades los que con carácter general habían procedido a concretar dicha duración, es decir, si la misma debía ser ya inicialmente por la duración máxima de cuatro años o por un período menor con la posibilidad de prórrogas hasta la duración máxima legalmente prevista. Sin embargo, al igual que indicábamos al abordar la figura de los ayudantes, dada la distribución de competencias en materia laboral, no nos parece que estos sean los marcos apropiados, siendo preferible que estas materias se resuelvan a través de la normativa estatal o, en su defecto, a través de la negociación colectiva. De conformidad con este criterio, diferentes convenios colectivos habían procedido a regular esta materia, como es el caso, por ejemplo, del Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas de Madrid (art. 11.2), del Acuerdo colectivo sobre condiciones de trabajo del personal docente e investigador con vinculación laboral de la UNED de 3 de junio de 2003 (art. 11.2) y del Convenio colectivo para el personal laboral docente e investigador de la Universidad de Castilla-La Mancha (art. 11.2) que fijaron como la duración mínima del contrato la de dos años prorrogables por otros dos, siempre que no existiera informe motivado en contra.

La reforma introducida por la LOMLOU, sin embargo, ha venido a concretar un poco más la duración de los contratos de los profesores ayudantes doctores, puesto que además de fijar la duración máxima en cinco años, prevé que si los mismos se hubieran concretado por una duración inferior a la máxima, podrán prorrogarse o renovarse, siempre que la duración total no exceda de los indicados cinco años [art. 50 d) LOU]. En desarrollo de estas previsiones el Convenio colectivo de trabajo del «personal docente e investigador de la Universidad Pública de Navarra» de Pamplona, prevé de forma expresa que la duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco (art. 21).

Finalmente, en relación con la duración de la contratación de los profesores ayudantes doctores, la reforma introducida por la Ley Orgánica 4/2007, al igual que sucediera respecto a la figura de los ayudantes, ha incorporado una previsión, que ya había sido anticipada por alguna normativa autonómica –disp. adic. 12 LUC y art. 21.3 LSUV–, según la cual las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento durante el período de duración del contrato interrumpen su cómputo [art. 50 d) LOU]. Esta previsión ya se reproduce en algunos convenios colectivos como es el caso del Convenio colectivo del personal docente e investigador con contrato laboral de las universidades públicas de Andalucía (art. 17.2), del Convenio colectivo de trabajo del «personal docente e investigador de la Universidad Pública de Navarra» de Pamplona (art. 21) y del Primer Convenio del personal docente e investigador laboral de la Universidad de Extremadura (art. 24). El Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la Universidad del País Vasco va

⁴³ Vid. sobre esta cuestión, CAIRÓS BARRETO, D.M.: «El régimen jurídico del personal docente e investigador laboral...» cit. pág. 9.

incluso más allá al establecer que en caso de maternidad o paternidad durante el período contractual, los doce meses posteriores al parto no serán computables a efectos de la duración máxima de la contratación como Profesor Ayudante Doctor (art. 12.3). Con estas previsiones se pretende evitar que estas situaciones supongan un perjuicio en la formación del Profesor Ayudante Doctor y, en consecuencia, un perjuicio en su promoción profesional.

2.3. Los Profesores Contratados Doctores.

Esta figura constituye una de las principales novedades que ha introducido la LOU en la delimitación y en la propia conceptualización del profesorado universitario contratado, puesto que con la previsión de esta figura se incorporaba por primera vez una contratación laboral preferentemente permanente o indefinida en la definición de la carrera profesional del personal docente e investigador contratado de las universidades públicas⁴⁴. Aunque el Profesor Colaborador también podía y puede ser contratado de forma indefinida, como ya se ha anticipado, esta figura se encuentra al margen de la carrera universitaria, para cubrir necesidades docentes muy específicas. Por el contrario, el Profesor Contratado Doctor se configura como una fase o etapa más de una carrera universitaria ordinaria y coherente destinada a ubicarse cronológicamente tras el previo paso por la figura de los ayudantes y de los profesores ayudantes doctores⁴⁵. Pese a ello, como tendremos ocasión de analizar más adelante, no resulta sencilla la determinación del lugar que debe ocupar el profesor contratado indefinido –Profesor Contratado Doctor– dentro del modelo de empleo público diseñado en la LOU para las universidades públicas y, en concreto, si con la aparición de esta figura se pretende incentivar o no una alternativa al modelo de empleo basado preferentemente en los cuerpos docentes universitarios.

La redacción inicial del artículo 52 de la LOU establecía que los profesores contratados doctores lo serían para el desarrollo de tareas de docencia y de investigación, o prioritariamente de investigación, entre doctores que acreditaran al menos tres años de actividad docente e investigadora, o prioritariamente investigadora, posdoctoral, y que recibieran la evaluación positiva de dicha actividad por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o del órgano de evaluación externo que la Ley de la Comunidad Autónoma determinara. En consecuencia, los profesores contratados doctores debían cumplir los siguientes requisitos:

- Debían encontrarse en posesión del título de doctor –art. 10.4 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas de Madrid, art. 10.4 del Acuerdo colectivo sobre condiciones de trabajo del personal docente e investigador con vinculación

⁴⁴ En esta dirección, NOGUEIRA LÓPEZ, A.: *Régimen jurídico...* cit. pág. 78, indica que «quizás la novedad más significativa que introduce la LOU en cuanto a las categorías de profesorado es la creación de la figura del Profesor Contratado Doctor (...) El profesorado contratado doctor es el claro exponente del giro que supone la LOU al crear, por primera vez, una figura de profesorado con vocación de estabilidad y plena capacidad docente e investigadora, no funcional». En parecidos términos, BAYLOS GRAU, A.: «El personal docente e investigador...» cit. pág. 52, sostiene que «se trata de la figura central en el modelo contractual del personal docente e investigador de las universidades».

⁴⁵ Muy significativo al respecto es el Acuerdo colectivo sobre condiciones de trabajo del personal docente e investigador con vinculación laboral de la UNED que exige para los profesores contratados doctores del tipo 2, que deben haber estado contratados en la UNED durante cuatro años en cualquiera de las figuras docentes/investigadoras para las que se exija la titulación de Doctor.

laboral de la UNED de 3 de junio de 2003, etcétera—. A diferencia de los profesores colaboradores respecto de los que no se requería que fueran doctores, esta figura de profesorado retomaba el requisito ya exigido para los profesores ayudantes doctores de encontrarse en posesión del título de doctor, exigencia que por otra parte resulta totalmente lógica y coherente con las funciones eminentemente investigadoras que se asignan a dichos profesores.

- Debían acreditar tres años de actividad docente e investigadora, o prioritariamente investigadora, posdoctoral —art. 10.4 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas de Madrid, art. 10.4 del Acuerdo colectivo sobre condiciones de trabajo del personal docente e investigador con vinculación laboral de la UNED de 3 de junio de 2003, etcétera—. Este requisito ponía de relieve que esta figura, a diferencia de las anteriormente expuestas —ayudantes y ayudantes doctores—, ya no estaba dirigida a la formación del profesorado universitario, sino que ya contemplaba un estadio o etapa posterior de estabilización del mismo.
- Finalmente, debían recibir la evaluación positiva de su actividad por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación del órgano de evaluación externo que la Ley de la Comunidad Autónoma determinara —art. 10.4 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas de Madrid—.

Tras la reforma introducida por la LOMLOU se ha procedido a flexibilizar los requisitos exigidos en el artículo 52 a) de la LOU para la contratación como profesores contratados doctores, en tanto que, si bien se sigue exigiendo que el contrato se celebre con doctores que hayan recibido la evaluación positiva por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o del órgano de evaluación externo que la Ley de la Comunidad Autónoma determine, ya no se exige de forma expresa que se acrediten tres años de actividad docente e investigadora, o prioritariamente investigadora, posdoctoral como venía sucediendo con la redacción inicial del artículo 52 de la LOU. Esta nueva configuración de los requisitos objetivos para acceder a la figura del Profesor Contratado Doctor ya se recoge en el artículo 22 del Convenio colectivo de trabajo del «personal docente e investigador de la Universidad Pública de Navarra» de Pamplona. Pese a la supresión del requisito de acreditar tres años de actividad docente e investigadora posdoctoral, es indudable que el acceso a esta figura sigue requiriendo un cierto tiempo de actividad docente e investigadora o exclusivamente de investigación más allá de los primeros estadios de la carrera académica que ocupan las figuras de Ayudante y de Profesor Ayudante Doctor, aunque la ley no lo cuantifique expresamente ⁴⁶.

Tanto en la redacción inicial como en la actual del artículo 52 de la LOU, los profesores contratados doctores son contratados para el desarrollo de tareas de docencia e investigación, si bien, únicamente a partir de la LOMLOU se les reconoce de forma expresa plena capacidad docente e investigadora [art. 52 b) LOU], lo cual convierte a esta figura en una pieza clave o central en el modelo de carrera universitaria. El Convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de las universidades de A Coruña, Santiago de Compostela y Vigo especifica un poco más las obligaciones docentes de este colectivo, asignándoles en su artículo 10.4 un encargo docente equivalente al de un Profesor Titular de Universidad.

⁴⁶ BAYLOS GRAU, A.: «El personal docente e investigador...» cit. pág. 53.

Especial significación tiene el énfasis que se hace en el artículo 52 b) de la LOU respecto a la función investigadora de esta figura, cuando se indica que los profesores contratados doctores lo serán para el desarrollo de tareas «prioritariamente de investigación», puesto que por primera vez se contempla la voluntad de dotar a la actividad investigadora de una necesaria especificidad y estabilidad, lejos del carácter temporal e inestable que habitualmente la acompaña. En otras palabras, por primera vez, al margen de las tradicionales vías funcionariales, se contempla la necesidad de articular una figura laboral, con vocación de permanencia, para atender a actividades, en términos de la propia LOU, «prioritariamente de investigación». En desarrollo de estas previsiones, por ejemplo, el artículo 10.4 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de las universidades de A Coruña, Santiago de Compostela y Vigo identifica dentro del colectivo de profesores contratados doctores, los profesores contratados doctores de modo extraordinario para desarrollar tareas prioritariamente de investigación especializada.

El artículo 25.5 del Primer Convenio del personal docente e investigador laboral de la Universidad de Extremadura va más allá y establece un completísimo régimen específico para los profesores contratados doctores con perfil prioritariamente investigador, del que cabe destacar los siguientes aspectos: a) Serán contratados con la finalidad de desarrollar, con plena capacidad, tareas prioritariamente de investigación, de modo que su actividad tendrá como objetivo fundamental el desarrollo de investigación que satisfaga criterios de calidad, equivalentes y homologables a los reconocidos por la comunidad científica nacional e internacional que garanticen la excelencia de la misma. Para ello, estos profesores deberán presentar anualmente un plan investigador con objetivos concretos a alcanzar, que habrá de contar con la conformidad del instituto o grupo de investigación, pues se integra en los propios planes de estos; y b) Podrán realizar actividades docentes mediante acuerdo entre el grupo de investigación o instituto con los departamentos encargados de la docencia, siendo necesaria la autorización del vicerrector competente en materia de investigación. Esta dedicación se realizará en relación con los programas de estudios de posgrado y en ningún caso superará las 60 horas anuales. Esta participación en actividades docentes nunca será un eximente en el cumplimiento de los objetivos de investigación de estos profesores.

La figura del Profesor Contratado Doctor ha sido objeto de un especial desarrollo por parte de las diversas normativas autonómicas de desarrollo, entre las cuales destaca la legislación catalana sobre universidades, que la ha situado aún más si cabe como uno de los puntos o elementos centrales de la carrera profesional del personal docente e investigador laboral, permitiendo distinguir al efecto junto a la tradicional carrera funcional del profesorado, una carrera laboral. En esta dirección, de la propia denominación empleada por la normativa catalana para identificar a los profesores contratados doctores –Catedrático y Profesor Agregado–, así como del alto nivel exigido a los candidatos para ser contratados a través de esta figura, parece desprenderse que en la política universitaria catalana estas figuras no se configuran como un mero trámite o puente necesario y/o temporal hacia su posterior conversión en funcionarios de los cuerpos docentes universitarios, sino que pueden constituir un punto de llegada o, en cualquier caso, un lugar de no corta permanencia, que se acabe configurando como un sistema paralelo al funcional ⁴⁷. En definitiva, se trata de una figura clave en el diseño de la LOU que se podría llegar a equiparar a los Profesores Titulares e, incluso, a los Cate-

⁴⁷ Vid. MARTÍ I TORRES, R. y GRAU I COROMINAS, E.: «El règim jurídic del personal docent i investigador contractat, regulat a la Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'Universitats de Catalunya, en el context del nou Estatut d'Autonomia de Catalunya i de la modificació de la Llei Orgànica d'Universitats», *Coneixement i Societat*, núm. 13, págs. 72 y ss.

dráticos de Universidad⁴⁸. Esta posibilidad refuerza la opción de establecer entre el tradicional acceso al funcionariado y la previa contratación laboral temporal, una etapa en la que el docente e investigador no se vea sometido a los continuos vaivenes de la contratación temporal que le ha acompañado durante toda su etapa formativa, sino que le permita gozar de la necesaria estabilidad profesional que requieren las actividades docentes y, fundamentalmente, investigadoras que el profesor universitario desarrolla en esta etapa de consolidación y perfeccionamiento⁴⁹.

El desarrollo de esta figura por la normativa autonómica ha contribuido a paliar de algún modo la sorprendente falta de regulación del régimen jurídico propio de los profesores contratados doctores que se contenía en la redacción inicial del artículo 52 de la LOU que, como hemos tenido la oportunidad de apreciar, prácticamente se había limitado a fijar los requisitos subjetivos que debían concurrir en los doctores que pretendieran ser contratados bajo esta modalidad, sin abordar de forma expresa cuestiones tan esenciales para este colectivo como la propia duración de este contrato –temporal o indefinida– o su régimen de dedicación –a jornada completa o a jornada parcial–, lo cual había dado lugar a planteamientos doctrinales diversos, por no decir contradictorios⁵⁰. En este contexto, las diferentes normativas autonómicas procedieron a regular, aunque con un más que discutible fundamento, estos aspectos básicos del régimen jurídico del Profesor Contratado Doctor. A tal efecto, en relación con la duración del contrato, la normativa autonómica optó mayoritariamente por calificar al contrato del Profesor Contratado Doctor como un contrato de duración indefinida (País Vasco, Cataluña, Extremadura, Valencia, Madrid, Castilla-La Mancha, etcétera). Pese a ello, no fal-

⁴⁸ Vid. AGUILERA IZQUIERDO, R.: «El régimen jurídico del personal docente e investigador...» cit. pág. 572. En esta misma dirección, MESTRE DELGADO, F.: «Poder de dirección y cogestión en las universidades públicas. Reflexiones sobre el régimen del personal docente e investigador contratado en la LOU», en CARO MUÑOZ, A. y DEL VALLE PASCUAL, J.M. (Coord.): *Jornadas sobre profesorado universitario laboral*, Universidad de Burgos, 2004, págs. 6-7 y 19-21, pone de manifiesto que mientras que las otras figuras de profesorado laboral responden a diferencias objetivas –el carácter temporal de la relación, la finalidad formativa del profesor a la que sirven, la voluntad de aprovechamiento de los especiales conocimientos profesionales, etcétera–, no sucede lo mismo con los profesores contratados doctores, los cuales asumen funciones en todo iguales a las de los profesores de los cuerpos docentes. El autor considera que se trata de un modelo alternativo, todavía limitado cuantitativamente por la LOU, del modelo de organización del profesorado universitario. Vid. también, SOUVIRÓN MORENILLA, J.M. y PALENCIA HERREJÓN, F.: *La nueva regulación de las Universidades...* cit. pág. 508, que mantiene que la figura del Profesor Contratado Doctor se perfila como expresión de un profesorado con vocación de permanencia y, como tal, último nivel –en paralelo a los de los cuerpos docentes universitarios– en el itinerario a seguir, en un modelo teórico, a partir de las categorías de Ayudante y Profesor Ayudante Doctor.

⁴⁹ Vid. CCOO: *Regulación de las condiciones laborales del personal docente...* cit. pág. 7 y págs. 27-29. En esta dirección, GOERLICH PESET, J.M.: «Modalidades y duración de los contratos laborales...» cit. pág. 122, llama la atención sobre el hecho de que los nuevos contratos laborales introducidos por la LOU, especialmente, el contrato del Profesor Colaborador y del Profesor Contratado Doctor, aparecen como alternativa a los funcionarios pertenecientes a los cuerpos docentes universitarios. En la misma dirección, NOGUEIRA LÓPEZ, A.: *Régimen jurídico...* cit. pág. 82 llama la atención sobre el hecho de que la posible existencia de dos tipos de profesores contratados doctores supone llevar hasta sus últimas consecuencias la «parificación» de la vida laboral y funcionarial docente puesto que «estaríamos ante un modelo de la estructura del profesorado funcionario dividida en profesores titulares y catedráticos».

⁵⁰ Así, por ejemplo, en relación con la duración del contrato de trabajo, mientras que MOLINA NAVARRETE, C.: «El profesor universitario laboral...» cit. pág. 24, indicaba que parecía haber un cierto consenso en torno al carácter indefinido de esta relación, porque actuaría la presunción de indefinición al no existir referencia expresa y por el carácter habitual y permanente de la actividad, OJEDA AVILÉS, A.: «La representación y la negociación colectiva del personal docente e investigador contratado en las universidades públicas», en MOLINA NAVARRETE, C.; ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. y OJEDA AVILÉS, A.: *Ordenación y gestión del personal...* cit. pág. 52, consideraba que pese a que no se contemplaba de forma expresa la duración determinada de dicha figura ello no significaba automáticamente que los mismos debieran ser fijos sino que las universidades disponían de autonomía para contratarlos por tiempo indefinido o temporalmente.

taron normativas autonómicas que admitieron la formalización de este contrato con carácter temporal (Castilla y León, Andalucía, La Rioja, etcétera). Asimismo, respecto a la dedicación del Profesor Contratado Doctor, las normas autonómicas de Andalucía, Baleares, Canarias, Castilla y León, Madrid y Valencia establecieron que la dedicación de los profesores contratados doctores fuera a tiempo completo, mientras que Valencia permitía de forma excepcional la dedicación a tiempo parcial y Castilla y León y La Rioja únicamente preveían que la dedicación fuera «preferentemente» a tiempo completo. En esta misma dirección, la normativa de Cataluña y Extremadura dejaban abiertas las opciones de que dichos contratos se formalizaran a tiempo completo o a tiempo parcial.

Como consecuencia de esta disparidad en las normativas autonómicas, los diferentes convenios colectivos aprobados con anterioridad a la LOMLOU contenían en este punto soluciones distintas e, incluso, contradictorias, puesto que mientras que algunos consideraban que estos contratos debían formalizarse de forma indefinida, otros admitían que se pudieran formalizar por tiempo determinado y, asimismo, mientras que algunos convenios colectivos establecían que debía celebrarse a tiempo completo, otros también admitían su posible formalización a tiempo parcial.

Así, por ejemplo, el Convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de las universidades de A Coruña, Santiago de Compostela y Vigo, prevé en su artículo 10.4 que los profesores contratados doctores sean contratados inicialmente a tiempo completo y con carácter fijo, salvo las excepciones fijadas en los estatutos, si bien, de forma simultánea, permite la contratación de profesores contratados doctores de modo extraordinario para desarrollar tareas prioritariamente de investigación especializada, a tiempo completo o a tiempo parcial durante un período máximo de tres años. En la misma dirección, el artículo 21 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador contratado laboral de la Universidad de Zaragoza, tras establecer que de acuerdo con las causas que justifican la contratación y en los términos establecidos en la legislación laboral, la duración del contrato será por tiempo indefinido y a tiempo completo, añade que por causas adecuadamente justificadas y previa negociación con los representantes del personal docente e investigador contratado, podrá tener carácter temporal o ser a tiempo parcial. Asimismo, para el caso de la contratación de Profesor Contratado Doctor Extraordinario, la duración del contrato, a tiempo completo o parcial, será la establecida en el contrato de trabajo. Por el contrario, el artículo 11 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas de Madrid, el artículo 11 del Acuerdo colectivo sobre condiciones de trabajo del personal docente e investigador con vinculación laboral de la UNED y el artículo 11 del Convenio colectivo para el personal laboral docente e investigador de la Universidad de Castilla-La Mancha incluyen a los profesores contratados doctores exclusivamente entre los contratos por tiempo indefinido. En parecidos términos, los artículos 8 y 9 del Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la Universidad del País Vasco optan por la duración indefinida de estos contratos –profesores plenos y profesores agregados–, con un régimen de dedicación preferentemente a jornada completa. Por su parte, el Convenio colectivo del personal docente e investigador con contrato laboral de las universidades públicas de Andalucía incluye al contratado doctor en su modalidad ordinaria entre las categorías de personal docente e investigador a tiempo completo ⁵¹.

⁵¹ Pese al papel que han desarrollado en este punto la normativa autonómica y la negociación colectiva debe recordarse, como indica MOLINA NAVARRETE, C.: «Negociar en "tiempos revueltos": puntos críticos del marco regulador de la negociación colectiva del PDI», *IX Curso de Régimen Jurídico de Universidades*, Secretariado de Publicaciones de la Uni-

La reforma introducida por la LOMLOU en este punto ha contribuido a solventar satisfactoriamente esta laguna normativa al fijar, ahora sí de forma expresa, que este contrato deberá formalizarse con carácter indefinido y con dedicación a tiempo completo [art. 52 c) LOU], poniéndose fin de este modo a las heterogéneas regulaciones autonómicas existentes sobre estas materias, las cuales a su vez, como acaba de exponerse se reflejaban ineludiblemente en la negociación colectiva.

Además de regular la duración y la jornada de los profesores contratados doctores, y ante la falta de regulación de esta figura por parte de la LOU, diferentes normativas autonómicas, aunque en ocasiones con un dudoso fundamento legal, se han esforzado en regular otros aspectos esenciales del régimen jurídico aplicable al Profesor Contratado Doctor y, fundamentalmente, en diseñar la carrera profesional del mismo, estableciendo al efecto una especie de derecho de promoción profesional⁵², que parece inspirarse en la distinción entre el cuerpo de profesores titulares de universidad y de catedráticos de universidad existente en relación con el profesorado funcionario⁵³. De este modo, bajo distintas denominaciones se han creado diferentes categorías profesionales por las que puede transitar el profesorado contratado doctor, previa obtención de las correspondientes acreditaciones, las cuales han sido incorporadas con posterioridad a la negociación colectiva de las universidades públicas, con indudables repercusiones en el plano retributivo. A título de ejemplo pueden citarse entre otros los siguientes supuestos:

- a) El artículo 46 de la LUC establece al respecto que el acceso a la universidad en la figura contractual de profesorado contratado doctor, con carácter permanente, puede hacerse a través de una de las siguientes categorías: catedrático o catedrática, que supone una carrera docente e investigadora consolidada y Profesor o Profesora Agregado, que supone una probada capacidad docente e investigadora –art. 11 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas–.
- b) La normativa de Castilla y León distingue entre profesores contratados doctores que reúnan los requisitos básicos (acreditar al menos tres años de actividad docente e investigadora), profesores contratados doctores permanentes (que acrediten al menos seis años de actividad docente e investigadora, o prioritariamente investigadora posdoctoral) y los profesores contratados doctores senior (que acrediten al menos doce años de aquella actividad) –art. 11 del

versidad de Sevilla, Sevilla, 2008, pág. 104, que «la duración del vínculo no es una cuestión que corresponda a la regulación colectiva, sino a la legislación laboral, por tanto tampoco a la legislación autonómica». En consecuencia, BAYLOS GRAU, A.: «El personal docente e investigador...» cit. pág. 52, considera que algunas prescripciones convencionales o ciertas normas procedentes de la autonomía universitaria pueden conculcar directamente la norma legal al establecer el carácter temporal del personal contratado doctor.

⁵² En esta dirección, DEL REY GUANTER, S. y MARTÍNEZ FONS, D.: «El régimen jurídico del personal...» cit. ponen de manifiesto que frente al escaso interés que muestra la LOU en la regulación del estatuto jurídico de la figura del Profesor Contratado Doctor, las normativas autonómicas promulgadas han contribuido a revalorizar la figura. A tal efecto, estos autores ponen de manifiesto la voluntad de reconocer la carrera profesional del profesorado contratado, estableciendo un verdadero derecho de promoción profesional de los contratados laborales indefinidos, a través de la creación de distintas categorías profesionales dentro de la figura laboral del profesorado permanente.

⁵³ GOERLICH PESET, J.M.: «Modalidades y duración de los contratos...» cit. págs. 123 y 124, llama la atención sobre el hecho de que diferentes normas autonómicas han emulado la propia estructura de los cuerpos docentes universitarios, al distinguir dentro de los profesores contratados doctores distintos escalones que evocan, claramente, las correspondientes situaciones funcionariales.

- I Convenio colectivo para el personal docente e investigador contratado en régimen laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León–.
- c) La normativa aragonesa crea la figura del Profesor Contratado Extraordinario, cuya contratación tiene por objeto el desarrollo de actividades investigadoras de excelencia o de docencia de alta especialización de profesores de muy reconocido prestigio apreciado por el órgano de evaluación correspondiente, distinción que se recoge también en el artículo 21 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador contratado laboral de la Universidad de Zaragoza.
 - d) La normativa andaluza distingue en los mismos términos entre dos modalidades de profesorado contratado doctor: ordinaria y extraordinaria –art. 14 del Convenio colectivo del personal docente e investigador con contrato laboral de las universidades públicas de Andalucía–.
 - e) La normativa del País Vasco contiene dos categorías distintas: el Profesor Pleno y el Profesor Agregado –arts. 8 y 9 del Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la Universidad del País Vasco–.
 - f) La normativa extremeña distingue según las necesidades apreciadas por la universidad entre dos tipos dentro de la categoría de profesores contratados doctores: el tipo 1 y el tipo 2 –arts. 25 y 26 del Primer Convenio del personal docente e investigador laboral de la Universidad de Extremadura–.

En parecidos términos, aunque sin encontrar su fundamento en el Real Decreto 50/2004, de 19 de enero, por el que se regula el régimen de profesorado contratado de la Universidad Nacional de Educación a Distancia, el artículo 10.4 del acuerdo colectivo sobre condiciones de trabajo del personal docente e investigador con vinculación laboral de la UNED prevé que la contratación de los profesores contratados doctores podrá realizarse a tipo 1 o a tipo 2. A tal efecto, se prevé que los profesores contratados doctores a tipo 1 cumplirán los siguientes requisitos: a) estar en posesión del título de doctor; b) acreditar al menos tres años de actividad posdoctoral docente e investigadora o, prioritariamente, investigadora; c) recibir la evaluación positiva de dicha actividad por parte de la ANECA o por cualquier otro órgano de evaluación externa que se determine, mediante los procedimientos que se establezcan al efecto; y, asimismo, que los profesores contratados doctores a tipo 2, además de cumplir estos requisitos, deberán haber estado contratados en la UNED durante cuatro años en cualquiera de las figuras docentes/investigadoras para las que se exija la titulación de doctor.

Aunque la normativa gallega no regula la existencia efectiva de dos categorías de profesorado contratado doctor, la misma introduce esta posibilidad al fijar un abanico salarial que va desde «un mínimo de Profesor Titular de Universidad a un máximo como Catedrático de Universidad» (art. 15 del Decreto 266/2002). Con estas previsiones, la negociación colectiva podía optar por establecer una única figura con una remuneración en cualquier punto de este abanico salarial o bien establecer diferentes niveles dentro del profesorado contratado doctor. En este contexto, el artículo 21 del Convenio para el personal docente e investigador laboral de las universidades gallegas se ha limitado a establecer en relación con el profesorado contratado doctor que «su retribución será la misma de un Profesor Titular de Universidad», no habiendo hecho uso, por tanto, de la posibilidad de diferenciar diferentes niveles dentro de la figura del profesorado contratado doctor.

Finalmente, otras normativas autonómicas también contemplan la existencia de diferentes niveles en el profesorado contratado doctor, de modo que los futuros convenios colectivos que se aprueben en estos ámbitos territoriales también podrán prever esta diferenciación. Este es el caso, por ejemplo, de Canarias, que distingue dentro del profesorado doctor un tipo 1 y un tipo 2, de Murcia que diferencia dentro de este colectivo de profesores entre una figura de Profesor Contratado Doctor con funciones docentes e investigadoras y otra con funciones docentes y de dirección de investigación, etcétera.

3. LA PROMOCIÓN Y ESTABILIZACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS

De conformidad con lo previsto en los artículos 23 y 24 del Estatuto de los Trabajadores, la negociación colectiva constituye el ámbito propicio para regular todas aquellas cuestiones relativas a la organización y regulación de la carrera profesional del personal docente e investigador laboral, diseñando los diferentes estadios por los que dicho personal debe transitar a lo largo de su trayectoria profesional. A tal efecto, pese a que la normativa universitaria, especialmente la LOU y algunas normativas autonómicas como la LUC ya parecen contemplar un cierto modelo de carrera profesional para este personal, el mismo aún plantea una gran cantidad de cuestiones en torno a cuáles deben ser las reglas por las que debe regirse la promoción del personal docente e investigador contratado en régimen laboral hasta llegar a su definitiva estabilización laboral. Ante la falta de previsión en la normativa universitaria de las cuestiones relativas a la carrera profesional del personal docente e investigador laboral, las mismas deben ser abordadas y resueltas por la negociación colectiva, constituyendo la negociación del convenio colectivo el marco más adecuado para ello⁵⁴. En esta dirección, recuérdese la previsión que se contiene con carácter general en el artículo 19 del Estatuto Básico del Empleado Público según la cual «la carrera profesional y la promoción del personal laboral se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los convenios colectivos».

Pese al amplio campo de intervención que se ofrece a la negociación colectiva en la determinación de la carrera profesional del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas, los diferentes convenios colectivos no acaban de diseñar de una manera ordenada y sistemática auténticas carreras profesionales, sino que se han limitado a recoger algunas medidas puntuales dirigidas a parchear, mediante la previsión de algunas reglas de promoción y estabilización, los reducidos y a todas luces insuficientes trazos de carrera profesional del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas que se insinúan en la normativa universitaria. Pese a ello, algunos convenios colectivos, de una forma más solemne que real, contienen un capítulo específicamente dedicado a la carrera profesional del personal docente e investigador contratado en régimen laboral en las universidades públicas. Este es el caso, por ejemplo, del Convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de las universidades de A Coruña, Santiago de Compostela y Vigo, que dedica su capítulo IX a definir, si bien, de forma muy sucinta, la carrera académica del

⁵⁴ En esta misma dirección, *vid.* VALVERDE ASENCIO, A.J.: «La negociación colectiva en el personal docente e investigador: experiencias comparadas», *IX Curso de Régimen Jurídico...* cit. pág. 164 y ss. Igualmente, CARO MUÑOZ, A.I.: «La negociación colectiva en el ámbito universitario: un primer acercamiento», en *IX Curso de régimen jurídico...*, cit. pág. 87, llama la atención sobre el papel de la negociación colectiva a la hora de propiciar la regularización y estabilización de los miembros del personal docente e investigador contratado.

personal docente e investigador contratado. En parecidos términos, el artículo 37.1 del I Convenio colectivo para el personal docente e investigador contratado en régimen laboral de las universidades públicas de Castilla y León contempla un procedimiento general de promoción del profesorado laboral, con el que se pretende lograr una carrera laboral, paralela a la carrera funcionarial⁵⁵.

Sin embargo, tampoco han faltado convenios colectivos que remiten la regulación y planificación de la carrera profesional del personal docente e investigador contratado a acuerdos posteriores, como es el caso, por ejemplo, del Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la Universidad del País Vasco, en cuyo Título V rubricado como «estabilidad del profesorado» prevé de forma expresa que «antes de la finalización del presente curso académico 2004-2005, se acordará en la Mesa de Negociación la puesta en marcha de un plan de estabilización y consolidación del profesorado contratado de la UPV/EHU», así como también, otros convenios colectivos que apenas contienen ninguna referencia a esta materia dejando esta cuestión en manos de cada universidad.

Una nota común a los diferentes convenios colectivos que contemplan la carrera profesional del personal docente e investigador laboral es la voluntad genérica de favorecer la promoción y estabilización laboral de dicho colectivo. En esta dirección se manifiesta de un modo muy contundente el Primer Convenio colectivo del personal docente e investigador con contrato laboral de las universidades públicas de Andalucía al establecer en su artículo 19 que «los profesores contratados en alguna de las categorías ordinarias de personal docente e investigador con contrato laboral a tiempo completo, definidas en el apartado 1 del artículo 14, que cumplan los requisitos legales para optar a una figura superior, incluyendo la de profesor titular de universidad, tendrán derecho, previa solicitud, a la dotación de una plaza en la RPT que les posibilite promocionar a dicha figura superior⁵⁶». En parecidos términos, el artículo 49 del Convenio colectivo de la Universidad de Zaragoza para el personal laboral e investigador proclama que «la Universidad de Zaragoza promoverá la estabilización de su personal contratado».

A partir de esta premisa, los convenios colectivos que contemplan la carrera profesional del personal docente e investigador laboral parten del modelo de carrera profesional que parece diseñar la LOU, que como ya se ha indicado se encuentra formada por las figuras del Ayudante, del Profesor Ayudante Doctor y del Profesor Contratado Doctor⁵⁷. Por tanto, la figura del Ayudante constituye, con carácter

⁵⁵ En parecidos términos, la disposición adicional tercera del Acuerdo colectivo sobre condiciones de trabajo del personal docente e investigador con vinculación laboral de la UNED de 3 de junio de 2003 establece en su disposición adicional tercera que el futuro convenio colectivo «establecerá un sistema de promoción específico para el personal docente contratado en régimen laboral que garantice el derecho individual de acceso, cuando se cumplan los requisitos temporales, académicos u otros exigidos por la ley, a otras figuras a tiempo completo, estables o de mayor retribución o reconocimiento académico». A tal efecto, se prevé que la comisión paritaria regulará los contenidos y procedimientos.

⁵⁶ El Convenio colectivo del personal docente e investigador con contrato laboral de las universidades públicas de Andalucía no se limita a prever este derecho a la promoción, sino que articula un procedimiento a seguir para ello. En esta dirección, el artículo 19.2 del mismo establece que «las universidades realizarán, al menos, una convocatoria anual de plazas de promoción, previa negociación con el comité de empresa. Las universidades deberán dotar la plaza, como máximo, durante el último año de contrato, en el caso de las figuras temporales, o en el plazo de un año desde la solicitud, en el caso de las figuras indefinidas».

⁵⁷ Sorprendentemente, el artículo 37.3 del I Convenio colectivo para el personal docente e investigador contratado en régimen laboral en las universidades públicas de Castilla y León también incluye entre las figuras contractuales que conforman la carrera laboral del personal docente e investigador contratado a la del Profesor Colaborador. En concreto, en dicho precepto se establece que «las figuras contractuales que pueden configurar una carrera laboral son las siguientes: Ayudante, Profesor Colaborador, Profesor Ayudante Doctor, Profesor Contratado Doctor Básico, Profesor Contratado Doctor Permanente y Profesor Contratado Doctor Senior».

general, el primer eslabón de la carrera profesional del personal docente e investigador laboral que se recoge en los diferentes convenios colectivos. Pese a ello, de un modo sorprendente, el Convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de las universidades de A Coruña, Santiago de Compostela y Vigo parece apartarse de este criterio mayoritario cuando al definir en su artículo 23 la carrera académica indica de forma expresa que «el inicio de la carrera académica corresponde a la figura de Profesor Ayudante Doctor», dejando por tanto al margen de la misma a la figura de los ayudantes. Esta opción recoge un criterio, cuanto menos discutible, según el cual la carrera académica no se inicia hasta la obtención del grado de doctor. Otros convenios colectivos consultados, sin embargo, fijan en la figura del Ayudante el momento inicial de la carrera profesional del personal docente e investigador. A tal efecto, el artículo 37.3 del I Convenio colectivo para el personal docente e investigador contratado en régimen laboral en las universidades públicas de Castilla y León incluye como la primera figura contractual que conforma la carrera laboral del personal docente e investigador contratado a la del Ayudante⁵⁸.

Asimismo, junto a la figura de los ayudantes, algún convenio colectivo también identifica como figura inicial de la carrera académica a la figura del personal investigador en formación (becarios de investigación)⁵⁹. Otros convenios colectivos, sin embargo, parecen contemplar esta figura al margen de la carrera académica del personal docente e investigador laboral o, en su caso, como un estadio previo a la misma, al prever que la relación de puestos de trabajo recogerá de conformidad con lo previsto en la LOU los puestos estructurales correspondientes al personal docente e investigador con contrato laboral sin que puedan ser ocupados por becarios –art. 12 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas de Madrid–.

Siendo el segundo eslabón de la teórica carrera profesional del personal docente e investigador laboral diseñada por la LOU la figura del Profesor Ayudante Doctor, diferentes convenios colectivos contemplan reglas de promoción de los ayudantes a esta figura de profesorado. En esta dirección, el artículo 53 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador contratado laboral de la Universidad de Zaragoza prevé que «los ayudantes contratados por la Universidad de Zaragoza podrán solicitar su contratación como Profesor Ayudante Doctor si reúnen las exigencias legales y no hubieran tenido valoración negativa, razonada y fundada, de su colaboración en las tareas docentes». En la misma dirección, el artículo 19 del Primer Convenio colectivo del personal docente e investigador con contrato laboral de las universidades públicas de Andalucía prevé que «la promoción de ayudante a profesor ayudante doctor se llevará a cabo mediante la adaptación del contrato, previa solicitud del interesado y una vez obtenida la acreditación correspondiente para profesor ayudante doctor»⁶⁰. El

⁵⁸ En la misma dirección, el Primer Convenio del personal docente e investigador laboral de la Universidad de Extremadura contempla la promoción y estabilización, entre otras figuras de personal docente en régimen laboral, de los ayudantes (art. 36), el Convenio colectivo para el personal docente e investigador contratado laboral de la Universidad de Zaragoza incluye en su Capítulo X dedicado a la «promoción profesional y fomento de la estabilidad del personal docente e investigador contratado» previsiones dirigidas a la promoción de los ayudantes (art. 53), etcétera.

⁵⁹ Ello parece desprenderse de la previsión que se contiene en el artículo 21.4 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas cuando establece que «la dedicación del PDI laboral se tiene que acordar en cada universidad con los representantes del personal (...) El acuerdo tiene que incluir medidas de potenciación de la carrera académica específicas para las categorías de lector, ayudante y personal investigador en formación (PIF), que, en el caso de los ayudantes y del PIF, comportarán una dedicación máxima a la docencia presencial inferior a la máxima que corresponde al profesorado agregado y catedrático».

⁶⁰ En la misma dirección, el artículo 38 del I Convenio colectivo para el personal docente e investigador contratado en régimen laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León prevé que los ayudantes, en función de las necesidades

artículo 36 del Primer Convenio del personal docente e investigador laboral de la Universidad de Extremadura, sin embargo, exige un requisito adicional, puesto que pese a contemplar también la promoción de los ayudantes, prevé que a efectos de planificación los mismos deberán permanecer dos años en sus puestos antes de la transformación de sus plazas, introduciendo de este modo un requisito de permanencia en la figura de Ayudante antes de poder promocionar a la figura de Profesor Ayudante Doctor.

Pese a que el itinerario lógico que debe seguir el Ayudante en su carrera profesional parece ser su paso a la figura de Profesor Ayudante Doctor, algún convenio colectivo prevé la posibilidad de que los mismos si están acreditados o habilitados para ello, también puedan solicitar la estabilización de su plaza mediante la transformación de la misma a otra de profesor con contrato laboral indefinido o Profesor Titular de Universidad –art. 53 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador contratado laboral de la Universidad de Zaragoza–. De forma mucho más genérica, el Convenio colectivo de trabajo del «personal docente e investigador de la Universidad Pública de Navarra» de Pamplona regula en su artículo 33 la promoción de los ayudantes, estableciendo al efecto que los ayudantes contratados por la Universidad de Navarra podrán solicitar su promoción a otras figuras de contratación o a plazas de los cuerpos docentes universitarios si reúnen determinadas exigencias y requisitos. No parece sin embargo que, salvo supuestos excepcionales, durante el período de tiempo como Ayudante se hayan podido acumular los méritos necesarios para obtener las correspondientes acreditaciones y evaluaciones exigidas para acceder a las figuras de Profesor Contratado Doctor o de Profesor Titular de Universidad al no haberse acumulado apenas ninguna experiencia posdoctoral.

El tercer eslabón de esta hipotética carrera profesional del personal docente e investigador laboral lo constituye la figura del Profesor Contratado Doctor. A tal efecto, diferentes convenios colectivos contemplan la promoción de los profesores ayudantes doctores a esta categoría o figura de profesorado, lo cual viene a suponer *de facto* la primera estabilización de estos profesores, los cuales por primera vez ya no se encontrarán vinculados con sus respectivas universidades mediante un vínculo laboral de carácter temporal, como ocurría con su contratación como ayudantes o profesores ayudantes doctores, sino mediante un vínculo laboral de carácter indefinido. En este punto, como ya se ha indicado con anterioridad, el Convenio colectivo de la Universidad de Zaragoza para el personal laboral e investigador en su artículo 49.1 efectúa una declaración genérica según la cual «la Universidad de Zaragoza promoverá la estabilización de su personal contratado ⁶¹».

Para llevar a cabo esta promoción y estabilización de los profesores ayudantes doctores a profesores contratados doctores la negociación colectiva ha venido exigiendo, con carácter general, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Estar en posesión de las acreditaciones necesarias para el contrato de destino –Profesor Contratado Doctor–. En esta dirección, el artículo 23 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de las universidades de A Coruña, Santiago de Compos-

docentes e investigadoras de las áreas de conocimiento a las que estén adscritos, podrán promocionar a la figura de ayudante doctor en los términos contemplados en el artículo 50 de la LOU.

⁶¹ CAIRÓS BARRETO, D.M.: «El régimen jurídico del personal docente e investigador laboral...» cit. pág. 8, pone de manifiesto que en la mayoría de convenios colectivos vigentes de las universidades públicas «se reconoce el derecho de los profesores contratados con una modalidad de contrato de carácter temporal a promocionar a una plaza de carácter indefinido o de nivel superior».

tela y Vigo prevé de forma expresa que «cuando un Profesor Ayudante Doctor reúna los requisitos exigidos por la legislación universitaria para acceder a las categorías de Profesor Contratado Doctor (...) la universidad creará en el área de conocimiento al que este pertenezca una plaza que se corresponda con la acreditación (...) por él obtenida». El Convenio colectivo de la Universidad de Zaragoza para el personal laboral e investigador, sin embargo, flexibiliza en determinados supuestos esta exigencia de estar en posesión de las acreditaciones o habilitaciones necesarias para el contrato o plaza de destino al contemplar en su artículo 50.1 la posibilidad de que para la estabilización de los contratos o plazas de profesores que a la entrada en vigor de la LOU se hallaran contratados como ayudantes o profesores asociados a tiempo completo y sus contratos o plazas fueran transformados después en modalidades LOU en el régimen del marco transitorio del profesorado, los candidatos deban únicamente acreditar haber instado dicha evaluación ante el órgano competente, celebrándose los contratos bajo condición de la no emisión de evaluación negativa.

El artículo 54.2 del Convenio colectivo de la Universidad de Zaragoza para el personal laboral e investigador añade a la acreditación genérica exigida por la LOU para acceder al contrato de profesor contratado doctor, que los profesores ayudantes doctores contratados que soliciten su contratación como profesor con contrato indefinido –Profesor Contratado Doctor– no hubieran tenido valoración negativa, razonada y fundamentada, de su tarea docente.

- b) Una cierta antigüedad ocupando una determinada plaza –Profesor Ayudante Doctor– o como profesor a tiempo completo. El artículo 36 del Primer Convenio del personal docente e investigador laboral de la Universidad de Extremadura recoge un requisito adicional a la exigencia de que el profesor se encuentre en posesión de las acreditaciones necesarias para el contrato de destino, puesto que a pesar de contemplar también la promoción de los ayudantes doctores exige, como ya sucedía en relación con la promoción de los ayudantes, que los mismos permanezcan dos años en sus puestos antes de la transformación de sus plazas. Más exigente en este punto resulta aún el artículo 50.2 del Convenio colectivo de la Universidad de Zaragoza para el personal laboral e investigador que prevé que «la creación de plazas de los cuerpos docentes universitarios o de profesor con contrato laboral indefinido requerirá que quien ocupe la plaza en el momento de la solicitud esté en su cuarto año consecutivo a tiempo completo», para lo cual fija una serie de equivalencias.
- c) Acreditación de necesidades docentes que justifiquen la promoción y estabilización del profesor que lo solicita. A los requisitos expuestos cabe añadir en no pocas ocasiones una última exigencia consistente en que se acredite la existencia de necesidades docentes e investigadoras que justifiquen la transformación de plazas a figuras permanentes. En esta dirección, el artículo 49 del Convenio colectivo de la Universidad de Zaragoza para el personal laboral e investigador después de proclamar que la «Universidad de Zaragoza promoverá la estabilización de su personal contratado» matiza esta afirmación indicando que «en cualquier caso, la transformación de plazas a los cuerpos docentes universitarios o a profesor con contrato laboral indefinido requerirá que se justifique la existencia de necesidades docentes e investigadoras. Para ello se requerirá que la dedicación del resto de profesores del área de conocimiento, sin contar otros profesores con contrato temporal de menos antigüedad, ni profesores mayores de 60 años, y considerando una dedicación máxima de 240 horas por profesor, no exceda la

dedicación de la dimensión estándar del área de conocimiento. La dimensión estándar del área será la prevista en el apartado II.1 de las Directrices de la RPT».

En cualquier caso, con la voluntad de justificar el cumplimiento de este requisito y, por tanto, facilitar la estabilización del profesorado, el Convenio colectivo de la Universidad de Zaragoza para el personal laboral e investigador establece que «el Departamento, en estos casos, utilizará todas las posibilidades a su alcance para justificar las citadas necesidades en la planificación de la ordenación docente de cada curso. Será condición indispensable que el área, mediante acuerdo del consejo de departamento, equipare su encargo docente y su disponibilidad, amortizando las plazas de profesorado no permanente a tiempo parcial, o disminuyendo la dedicación de las existentes, para facilitar la estabilidad del profesorado contratado a tiempo completo» (art. 49.3). En este caso, se prevé que «la Universidad de Zaragoza garantizará la reorientación del profesorado no permanente excedentario hacia áreas de conocimiento o centros deficitarios. En caso de que no se consideren justificadas las necesidades docentes objeto de la plaza a convocar en el área de conocimiento y centro al que está asignado el profesor, la Comisión de Docencia de la Universidad, en coordinación con el Vicerrector que tenga las correspondientes competencias, propondrá una reorientación de la plaza en el contexto de una adaptación razonable del profesorado implicado, que será objeto de negociación con los representantes de los trabajadores».

La principal cuestión que se plantea en estos supuestos es la de determinar qué sucede en los supuestos en que el profesor solicitante de la promoción y estabilización no obtiene finalmente el contrato o la plaza de estabilización, es decir, el contrato de Profesor Contratado Doctor correspondiente, en concreto, si su plaza debe ser objeto o no de amortización. En este punto, el artículo 52 del Convenio colectivo de la Universidad de Zaragoza para el personal laboral e investigador establece de un modo genérico que «se amortizará la plaza ocupada por el solicitante o por el profesor que resulte propuesto tan pronto como se resuelva el correspondiente concurso y tome posesión el candidato propuesto». Más benévolo en esta dirección se muestra el Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la UPV al establecer que en el proceso de transformación de plazas temporales en permanentes, con carácter provisional, y siempre que se doten los créditos presupuestarios correspondientes, si una plaza de profesorado contratado permanente se cubre por un candidato no perteneciente al Departamento convocante, se ofertará a la persona contratada en dicha plaza, por una sola vez, su contratación nuevamente como profesorado contratado, amortizándose la primera vacante que se produzca en el Departamento.

La promoción de los profesores ayudantes doctores a la figura de Profesor Contratado Doctor no constituye, sin embargo, la única posibilidad de promoción y estabilización de este colectivo, puesto que diferentes convenios colectivos de forma simultánea a esta posibilidad también prevén la opción de promoción y estabilización de este colectivo mediante su acceso a la figura funcional de Profesor Titular de Universidad –art. 23 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de las universidades de A Coruña, Santiago de Compostela y Vigo–. Esta posibilidad pone de manifiesto una vez más la importante intercomunicación e interconexión existente entre la carrera profesional del personal docente e investigador laboral y la carrera profesional del profesorado universitario perteneciente a los cuerpos docentes, de modo que se prevé la posibilidad de transitar entre ambas realidades, si bien, en la práctica el tránsito casi siempre tiene lugar desde las figuras laborales de personal docente e investigador hacia las figuras funcionariales de profesorado y no a la inversa.

En esta dirección, resulta especialmente sintomático el artículo 54 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador contratado laboral de la Universidad de Zaragoza que tras prever que los profesores ayudantes doctores contratados por la Universidad de Zaragoza podrán solicitar la creación de una plaza de titular de universidad para su cobertura a través de los mecanismos legalmente establecidos, si están acreditados o habilitados para ello y no hubieran tenido valoración negativa, razonada y fundada, de su tarea docente, prevé que «alternativamente», podrán solicitar su contratación como profesor con contrato laboral indefinido si reúnen las exigencias legales. En consecuencia, dicho convenio colectivo parece optar por que la vía habitual de estabilización del Profesor Ayudante Doctor sea a través de su acceso a una plaza de Profesor Titular y no tanto de Profesor Contratado Doctor. Este carácter accesorio de la figura del Profesor Contratado Doctor en la estabilización del Profesor Ayudante Doctor se pone de manifiesto, asimismo, en la previsión de que si estos últimos agotasen el tiempo de duración de su contrato antes de la resolución del concurso de acceso a la plaza de Profesor Titular, se transformará su contrato con carácter «a término», en alguna de las figuras de contrato de profesor con contrato laboral indefinido⁶². En parecidos términos, el artículo 19.3 b) del Primer Convenio colectivo del personal docente e investigador con contrato laboral de las universidades públicas de Andalucía establece que «quienes obtengan la acreditación para Profesor Titular de Universidad y soliciten la dotación de una plaza de esta categoría en aplicación del apartado 1 anterior, adaptarán su contrato a uno de Profesor Contratado Doctor».

Una vez se ha accedido a la figura del Profesor Contratado Doctor, diferentes convenios colectivos, de forma consecuente con las correspondientes normativas autonómicas que diferencian diferentes categorías o niveles dentro de esta figura de profesorado contratado, vienen a fijar los criterios de promoción del profesorado contratado doctor dentro de estas categorías o niveles. A tal efecto, el artículo 15.2 del Convenio colectivo para el personal laboral docente e investigador de la Universidad de Castilla-La Mancha regula de forma expresa los «cambios de nivel de los profesores contratados doctores», para lo cual establece que «para que puedan cambiar a nivel 2, los profesores contratados doctores por tiempo indefinido deberán cumplir los siguientes requisitos: a) acreditar 2 años de antigüedad como Profesor Contratado Doctor nivel 1 o estar en posesión del grado de doctor con una antigüedad mínima de cinco años en el momento de la solicitud; b) llevar al menos tres años impartiendo docencia con responsabilidad en asignaturas de 1.º o 2.º ciclo; c) demostrar actividad investigadora constante en su área de conocimiento. Esta actividad se considerará demostrada si durante los cinco últimos años: ha participado en proyectos de investigación financiados en convocatorias competitivas o ha publicado artículos científicos en revistas y ha participado en congresos de especial relevancia en su área de conocimiento».

Mucho más sistemático en esta dirección es el I Convenio colectivo para el personal docente e investigador contratado en régimen laboral de las universidades públicas de Castilla y León cuyo artículo 40 fija las reglas de promoción de los profesores contratados doctores en los siguientes términos:

⁶² También se desprende la dualidad de opciones de las que dispone el Profesor Ayudante Doctor contratado a la hora de promocionar y estabilizarse en el artículo 34 del Convenio colectivo de trabajo del «personal docente e investigador de la Universidad Pública de Navarra» de Pamplona que al regular la promoción de los profesores contratados doctores de la Universidad Pública de Navarra prevé que los mismos «podrán solicitar la creación de una plaza de Profesor Titular de Universidad, si están habilitados o acreditados para ello» y en el artículo 39 del I Convenio colectivo para el personal docente e investigador contratado en régimen laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León que bajo el epígrafe de «promoción de los ayudantes doctores» prevé que «los profesores ayudantes doctores que reúnan los requisitos de acreditación pertinentes, podrán promocionar a la figura de Profesor Contratado Doctor Básico y, con carácter preferente, siempre que reúnan los requisitos de acreditación/habilitación pertinentes, podrán promocionar a la figura de Profesor Titular de Universidad».

- Los Profesores Contratados Básicos con contrato temporal, que no reúnan los requisitos de acreditación/habilitación para la figura de Profesor Titular de Universidad, podrán promocionar a la figura de Profesor Contratado Doctor Básico de carácter indefinido para su provisión por el procedimiento legal.
- Los Profesores Contratados Doctores Básicos con contrato indefinido podrán promocionar, alternativamente, a la figura de Profesor Contratado Doctor Permanente siempre que cumplan los siguientes requisitos: 1) Acreditar al menos seis años de actividad docente e investigadora posdoctoral; 2) Tener una antigüedad de dos años en la plaza de contratado doctor básico; 3) Recibir un informe positivo de su actividad docente e investigadora por parte de la agencia de evaluación autonómica, que será emitido tomando en consideración los siguientes aspectos: a) La actividad investigadora se valorará con una ponderación del 66 por 100, con especial énfasis en la actividad realizada en los últimos seis años; b) La actividad docente se valorará con una ponderación del 30 por 100; c) Las actividades de gestión se valorarán con una ponderación del 4 por 100.

Pese a que el acceso a la figura del Profesor Contratado Doctor podría suponer por sí misma la culminación de la carrera profesional del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas, especialmente, en aquellas Comunidades Autónomas en las que la carrera profesional de este colectivo se plantea *de facto* como una carrera paralela a la carrera profesional del profesorado funcional, como se pretende al menos a nivel teórico en la normativa catalana, no son pocos, sin embargo, los convenios colectivos que prevén de forma expresa la promoción del Profesor Contratado Doctor a la categoría de Profesor Titular de Universidad, lo que evidencia la situación mayoritaria actual según la cual las diferentes figuras de personal docente e investigador contratado en régimen laboral únicamente constituyen un paso previo al acceso definitivo a las figuras de profesorado universitario funcionario previstas en la LOU, que se configuran de este modo como el destino final del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas, los cuales en última instancia deben encontrar acomodo o cuanto menos intentarlo en alguna de las diferentes figuras funcionariales previstas en la LOU y normativa de desarrollo –normalmente en la figura de Profesor Titular de Universidad–⁶³. En otros términos, la estabilización definitiva del colectivo del personal docente e investigador laboral y, por tanto, la culminación de su carrera profesional, no se obtiene realmente hasta su definitivo acceso a los cuerpos docentes universitarios previstos en la LOU⁶⁴.

En esta dirección, el artículo 23 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de las universidades de A Coruña, Santiago de Compostela y Vigo prevé de forma expresa que «los contratos de Profesor Contratado Doctor se transformarán en plazas de Profesor Titular de Universidad cuando el profesor contratado obtenga la habilitación correspondiente y así lo solicite y la

⁶³ En esta dirección, CAIRÓS BARRETO, D.M.: «El régimen jurídico del personal docente e investigador laboral...» cit. pág. 7 y 8, tras prever que la carrera universitaria estándar consiste en el paso por tres tipos de contrato, dos de naturaleza formativa y temporal –Ayudante y Profesor Ayudante Doctor– y uno de carácter indefinido –Profesor Contratado Doctor–, pone de manifiesto que, «a continuación, la promoción exige necesariamente el acceso al cuerpo de funcionarios de los cuerpos docentes universitarios». A tal efecto, la autora señala que en la mayoría de convenios colectivos vigentes se reconoce a los profesores con contrato indefinido «(...) el derecho al acceso a un nivel más alto o a los cuerpos de funcionarios docentes».

⁶⁴ Una visión crítica de la creciente tendencia de impulsar y favorecer de forma mayoritaria, sino exclusiva, procesos de funcionalización para el personal docente e investigador contratado laboral en las universidades públicas, en MOLINA NAVARRETE, C.: «Negociar en "tiempos revueltos"...» cit. pág. 105.

universidad facilitará, en la medida en que lo permita la legislación vigente, su acceso a la nueva plaza ⁶⁵». En parecidos términos el artículo 55 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador contratado laboral de la Universidad de Zaragoza prevé que «los profesores colaboradores contratados doctores de la Universidad de Zaragoza podrán solicitar la creación de una plaza de Profesor Titular de Universidad, si están acreditados o habilitados para ello». Finalmente, el artículo 40 del I Convenio colectivo para el personal docente e investigador contratado en régimen laboral de las universidades públicas de Castilla y León prevé que «los profesores contratados doctores podrán promocionar a las figuras funcionariales para las que reúnan los requisitos legalmente establecidos».

Especialmente significativa de la tendencia cada vez mayor a fomentar la funcionarización del personal docente e investigador contratado mediante su acceso a los cuerpos docentes universitarios es la regulación que se contiene en el artículo 48 del Primer Convenio colectivo del personal docente e investigador con contrato laboral de las universidades públicas de Andalucía, que bajo la rúbrica de «premio por funcionarización» prevé que «sin un profesor contratado en una de las modalidades de contratación ordinaria a tiempo completo solicita, en aplicación del sistema de promoción dispuesto en el apartado 1 del artículo 19, la dotación de una plaza de profesor titular de universidad y la obtiene en el correspondiente concurso de acceso, entonces se le abonará un premio por funcionarización en cuantía igual a los complementos por méritos docentes (quinquenios) o investigadores (sexenios) que se le reconozcan la primera vez que los solicite».

Esta apuesta por la funcionarización del profesorado contratado doctor mediante su acceso a los cuerpos docentes universitarios –profesores titulares de universidad y catedráticos de universidad–, reabre el debate sobre la concepción que cabe atribuir a las figuras de personal docente e investigador laboral de las universidades públicas y, en particular, sobre si nos encontramos ante una doble carrera profesional –laboral o funcional– o si, por el contrario, únicamente se concibe la vía laboral como una vía previa al posterior acceso del profesor contratado a los cuerpos docentes universitarios ⁶⁶. En este punto puede concluirse que la apuesta decisiva que se contiene en diferentes convenios colectivos por la funcionarización definitiva de este colectivo parece inclinarse por esta segunda opción, de modo que con carácter general se concibe la carrera profesional del personal docente e investigador contratado en régimen laboral en las universidades públicas como un estadio previo por el que el profesor universitario debe transitar antes de su consolidación definitiva mediante su acceso a los cuerpos docentes universitarios, es decir, mediante su acceso a las plazas de Profesor Titular de Universidad y, en su caso, de Catedrático de Universidad.

⁶⁵ VALVERDE ASENCIO, A.J.: «La negociación colectiva en el personal docente e investigador...» cit. págs. 167-168, cita precisamente el Convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de las universidades de A Coruña, Santiago de Compostela y Vigo como ejemplo de que «(...) el fin de la carrera profesional parece situarse en el acceso a las figuras de funcionarios», en contraposición con el Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la Universidad del País Vasco y el Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas que «(...) representan una clara opción –como decíamos desde la propia norma legal autonómica– por esta carrera profesional paralela».

⁶⁶ A tal efecto, BAYLOS GRAU, A.: «El personal docente e investigador...» cit. pág. 53, destaca aquellos supuestos en que la figura del profesor contratado doctor es susceptible de consolidarse como una situación académica estable y no subordinada a la escala jerárquica funcional, de aquellos otros en que la vía contractual –profesor contratado doctor– se perfila como una fase previa al acceso a los cuerpos de titulares de universidad, «una suerte de eslabón en la promoción académica que transita de formas contractuales temporales –ayudantes y ayudantes doctores– a una forma contractual estable –el contratado doctor– como antesala del tránsito a la relación de servicio en el cuerpo docente de titulares de universidad».