

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

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

O título da obra, “Las modalidades de contratación laboral del profesorado y del personal investigador en las universidades públicas”, transmite dun modo inequívoco cal é o obxectivo do libro, que non é outro que levar a cabo unha análise sistemática e moi rigorosa das múltiples transformacións acaecidas no réxime xurídico da contratación laboral dos diferentes colectivos que se dedican á docencia e á investigación no ámbito universitario, é dicir, o profesorado e o persoal investigador.

O punto de partida deste estudo atópase na constatación por parte do autor do feito de que, dende finais do ano 2021, púxose en marcha o que ben podería definirse como un auténtico *tsunami* normativo que de forma directa ou indirecta afectou a toda a contratación laboral do profesorado e do persoal investigador das universidades públicas. Para ese efecto, ao longo do capítulo primeiro, baixo a rúbrica de “El convulso proceso de laboralización del profesorado y del personal investigador en las universidades públicas” vanse analizando, en orde cronolóxica, as numerosas reformas normativas que afectaron a contratación laboral no ámbito docente e investigador.

Entre estes fitos normativos, o autor destaca a profunda transformación da contratación laboral, acometida mediante a reforma laboral de 2021, a reforma das modalidades contractuais específicas do persoal investigador, levada a cabo, primeiro, mediante o Real decreto-lei 8/2022, do 5 de abril, polo que se adoptan medidas urxentes no ámbito da

contratación laboral do Sistema español de ciencia, tecnoloxía e innovación (en diante, Real decreto-lei 8/2022), e, despois, pola Lei 17/2022, do 5 de setembro, pola que se modifica a Lei 14/2011, do 1 de xuño, da ciencia (en diante, Lei 17/2022) e, finalmente, a reforma do modelo de contratación laboral do profesorado universitario efectuada pola Lei orgánica 2/2023, do 22 de marzo, do Sistema universitario (en diante, LOSU).

O autor enmarca todos estes cambios normativos nunha clara vontade de acabar ou, canto menos, de reducir as inaceptables cotas de temporalidade e de precariedade laboral que actualmente definen o profesorado e o persoal investigador das universidades públicas, pero tamén, de garantir a continuidade e renovación dos tan envellecidos equipos investigadores e docentes das universidades públicas españolas. Medidas que, en calquera caso, en opinión do autor, se atopan intimamente aliñadas cos obxectivos da reforma laboral de 2021 en materia de contratación laboral, e que potencian no ámbito universitario a contratación por tempo indefinido e a mellora da calidade da contratación temporal.

É precisamente dende a previsión destes ambiciosos obxectivos que se pretenden alcanzar polas diferentes reformas expostas, especialmente, as levadas a cabo pola LOSU e a Lei 17/2022, que, ao longo desta monografía, se analizan os cambios introducidos na contratación laboral do profesorado e do persoal investigador ao servizo das universidades públicas e, por tanto, se leva a cabo unha profunda valoración sobre a incidencia das ditas normas no deseño da carreira universitaria e investigadora, a redución da temporalidade e a mellora das condicións de traballo correspondentes a estes colectivos.

Co fin de dar cumprimento a este obxectivo, no capítulo segundo, que leva por título "Marco General de la contratación laboral del profesorado y del personal investigador por parte de las universidades públicas", o autor lembra que a LOSU non afectou ao carácter laboral do réxime do persoal docente e investigador contratado polas universidades públicas, ao limitarse unicamente a tentar resolver algunhas das principais deficiencias que ocasionaba.

En consecuencia, mantívose o modelo ou sistema mixto, no que coexisten dous réximes xurídicos diversos en relación co persoal docente e investigador das universidades públicas, coas consecuentes dificultades de xestión que, a criterio do autor, iso está a comportar: o funcional ou estatutario, polo que se rexen os docentes e investigadores integrados nos corpos docentes, e o laboral, aplicable sobre todos aos contratados.

Baixo esta premisa, o autor analiza, en sucesivos epígrafes, cal é a natureza xurídica das relacións laborais do sistema universitario, as actuais modalidades contractuais de contratación laboral do profesorado e do persoal investigador das universidades públicas, as fontes reguladoras da relación laboral universitaria, o réxime de dedicación, en especial a docente, do profesorado universitario e as limitacións á contratación laboral e temporal daquel.

A partir destas premisas, nos sucesivos capítulos analízanse dun modo específico as moi numerosas modalidades de contratación laboral ás que poden acudir as universidades públicas, tanto as previstas na LOSU como na Lei da ciencia, non en balde, seguen converxendo no ámbito universitario as modalidades de contratación específicas do ámbito universitario previstas na LOSU e as modalidades de contratación específicas do ámbito da investigación previstas na Lei da ciencia, o cal, a xuízo do autor, comporta que no devir cotián das universidades públicas se vaian entrelazando e/ou mesturando as diferentes figuras contractuais previstas inicialmente por separado en ambas as normativas, de modo que unha mesma persoa pode pasar alternativa e sucesivamente polas diferentes figuras contractuais de carácter temporal previstas en ambas as normas, cos obstáculos que iso pode comportar na súa estabilización laboral. Abordar de xeito conxunto e integrado as diferentes modalidades de contratación laboral previstas na LOSU e na Lei da ciencia e que conflúen no seo das universidades públicas constitúe a principal e máis nova opción metodolóxica do autor fronte a outros traballos que analizan a normativa universitaria e a de investigación por separado. Polo demais, á hora de levar a cabo esta análise, o autor aborda por separado aquelas modalidades contractuais que

integran a carreira profesional do profesorado e do persoal investigador das universidades públicas deseñadas na LOSU e na Lei da ciencia e aquelas outras modalidades contractuais previstas en ambas as normas á marxe da carreira profesional, coas que se pretenden satisfacer determinadas necesidades específicas da actividade docente e investigadora que se desenvolve nas universidades públicas. De conformidade coa metodoloxía exposta, o autor dedica o capítulo terceiro ás “Modalidades contractuales que conforman la carrera profesional del profesorado y del personal investigador de las universidades públicas”.

Con esta finalidade, o autor analiza, en primeiro lugar, os cambios introducidos no contrato predoutoral, no referente ao seu obxecto, que agora pasa a incluír o período de orientación postdoutoral, as novas causas de interrupción do cómputo da súa duración e, moi especialmente, a introdución do dereito á indemnización por fin de contrato.

Así mesmo, o autor analiza o indubidable impacto que terá nesta modalidade contractual a eliminación da figura do axudante que leva a cabo a LOSU e coa que, sen dúbida, o contrato predoutoral compartía espazos comúns, o cal redundará, necesariamente, na potenciación desta última modalidade contractual. A pesar da longa tradición da figura do axudante, o autor mantén que con esta opción se eliminan os agravios comparativos que podían derivarse do feito de que, mentres que nalgúns casos a carreira universitaria se iniciaba mediante a figura do axudante, noutros, facíase a través do contrato predoutoral, que normalmente leva aparelladas condicións laborais menos favorables.

Unha vez concluída con éxito a etapa predoutoral, o autor identifica as dúas vías que se lle abren ao/á doutor/a recente para poder continuar coa súa carreira profesional.

En primeiro lugar, pode acceder a algunha das moi esixentes axudas postdoutorais que se ofertan dende distintas instancias internacionais, estatais, autonómicas e universitarias, así como tamén, dende o sector privado, que lle permitan perfeccionar a súa actividade investigadora e, no seu caso docente, ata poder acceder a unha contratación máis estable, xa sexa no sistema universitario ou no sistema de investigación. Como ben sinala o autor, esta vía vai

canalizarse a partir de agora a través do novo contrato de acceso de persoal investigador doutor incorporado pola Lei 17/2022.

Neste punto, o autor analiza con gran detalle o novo contrato de acceso de persoal investigador doutor que, ao seu xuízo, non constitúe un mero cambio de denominación respecto ao seu antecesor, o contrato de acceso ao sistema español de ciencia, tecnoloxía e innovación. Con esta finalidade procédese ao estudo do seu obxecto, duración, réxime de dedicación, dereito supletorio, causas de interrupción, dereito á indemnización fin de contrato e necesidade de autorización no seu caso e, de forma moi especial, a súa orientación cara á consolidación do persoal investigador.

En segundo lugar, o autor sinala que o doutor recente tamén pode acudir ao contrato de profesorado axudante doutor que, tras a entrada en vigor da LOSU, constitúe o primeiro elo declarado da carreira universitaria. Para ese efecto, o autor chama a atención sobre o feito de que, unha vez eliminada a figura da axudantía, o contrato de profesorado axudante doutor configúrase como a vía principal de acceso á carreira académica, articulándose respecto diso un longo período de experimentación práctica da formación adquirida coa obtención do doutoramento. Con todo, o autor mantén que este propósito podería quedar desvirtuado pola encomenda a este profesorado de funcións de transferencia e intercambio do coñecemento e de funcións de goberno da universidade.

A criterio do autor, o carácter formativo –finalidade de experiencia ou perfeccionamento– do profesorado axudante xustificaría que o tempo consumido nos anteriores contratos de profesorado axudante doutor LOU deba tomarse en consideración para os efectos de determinar a duración e, no seu caso, o propio acceso á nova modalidade de contrato de profesorado axudante doutor LOSU.

Polo demais, o autor sinala como principal novidade respecto da figura do profesorado axudante doutor prevista na LOU, o feito de que para acceder a esta figura non sexa necesaria acreditación ningunha, senón que bastará con estar en posesión do título de doutor/a. Con iso, flexibilízase ao máximo o inicio da carreira universitaria, ao facilitarse as vocacións universitarias, debido a que deste xeito se evitan

aquelas travesías do deserto que habitualmente supoñía o tránsito dende a obtención do título de doutoramento ata que se obtiñan as acreditacións necesarias para poder acceder á figura de profesorado axudante doutor e continuar deste xeito coa carreira universitaria.

Unha vez expostas as dúas vías polas que pode transitar o/a doutor/a recente, o autor sinala de forma crítica que, en numerosas ocasións, non se trata realmente de dúas vías paralelas, de modo que o/a doutor/a recente transita de forma exclusiva por unha ou por outra vía, senón que, especialmente, no seo das universidades públicas, se configuran como dúas vías acumulativas. A criterio do autor, iso constitúe un notable elemento de precarización da carreira profesional do profesorado e do persoal investigador das universidades públicas, en tanto que contribúe a atrasar, en moitas ocasións, dun modo totalmente inxustificado, a súa estabilización laboral.

En relación coa estabilización do profesorado e do persoal investigador das universidades públicas, o autor distingue entre o tránsito do contrato de acceso de persoal investigador doutor á condición de funcionario ou persoal laboral fixo e o acceso do profesorado axudante doutor á figura de profesorado permanente laboral ou, no seu caso, de profesorado titular de universidade.

En relación coa primeira vía de estabilización exposta, o autor sinala que a Lei 17/2022 incorporou ao deseño de carreira investigadora unha especie de itinerario, que debería conducir á consolidación laboral daqueles/as investigadores/as contratados mediante o contrato de acceso de persoal investigador doutor, que ao superar a avaliación da súa actividade investigadora obteñan a certificación como investigador/a establecido/a –certificado R3–, que se prevé que sexa recoñecida nos procesos selectivos de novo ingreso estable que se convoquen por universidades e organismos públicos de investigación –valoración como méritos investigadores e proxección sobre as probas ou fases de valoración do currículo do persoal investigador–. Con este mesmo obxectivo, tamén se establecen determinadas reservas de prazas para a incorporación do persoal

investigador que conte co referido certificado R3, tanto en universidades como en organismos públicos de investigación. O resultado final deste "itinerario de consolidación" non é outro que o de alcanzar o anhelado obxectivo da estabilización laboral do persoal investigador vinculado mediante o contrato de acceso de persoal investigador doutor, a través do seu acceso á condición de persoal laboral fixo ou funcionario en universidades públicas ou outros centros de investigación, culminándose deste xeito a carreira investigadora deseñada na Lei 17/2022. A pesar dos avances que pode supoñer este "itinerario de consolidación", o autor conclúe que aínda non pode considerarse que nos atopamos ante un auténtico modelo de "tenure track".

En relación coa segunda vía de estabilización do profesorado universitario, a LOSU prevé que, tras un período aproximado de catro anos como persoal investigador predoutoral e de seis anos como profesorado axudante doutor, o que suma un período formativo de dez anos, o profesorado xa se atopa en disposición de acceder á anhelada estabilidade laboral mediante á figura de profesorado permanente laboral. Para acceder a esta figura de profesorado universitario, ademais de requirirse a titulación de doutoramento, esíxese a necesidade de contar coa acreditación correspondente. Agora ben, neste punto, o autor sinala que tamén se recolle unha previsión que debe permitir que a estabilización laboral sexa máis accesible e rápida, debido a que se prevé que a dita acreditación deberá adaptarse á duración da etapa inicial da carreira académica deseñada agora pola LOSU. O autor mantén que con iso se deberían evitar as travesías do deserto que se producían co deseño de carreira universitaria previsto na LOU, entre a finalización do contrato de profesorado axudante doutor e o acceso á figura de profesorado contratado doutor. Como sinala o autor, coa flexibilización dos requisitos de obtención da acreditación para o acceso á figura de profesorado permanente laboral, á vez que se fomenta a contratación indefinida, redúcese a contratación temporal do profesorado universitario, en non poucas ocasións, de carácter irregular.

Chegados a este punto, o autor suscita a cuestión de se a figura do profesorado permanente laboral se deseña na LOSU

como un destino final ou, no seu caso, a longo prazo, do profesorado universitario paralelo aos corpos docentes ou se, pola contra, se trata dun elo máis polo que debe transitar o profesorado universitario antes de acceder á condición funcional.

Para ese efecto, o autor mantén que, aínda que a LOSU equipara o máximo posible a figura do profesorado permanente laboral coa do profesorado funcionario dos corpos docentes, fundamentalmente co profesorado titular de universidade, e que podería admitirse que as normativas autonómicas, como xa sucede na actualidade nalgunhas comunidades autónomas, poidan deseñar unha carreira profesional do profesorado permanente laboral incorporando un certo dereito de promoción profesional, parece que o acceso ás figuras de profesorado dos corpos docentes universitarios vai acabar impoñéndose con carácter xeral como a culminación natural da carreira académica do profesorado universitario, primeiro como profesores/as titulares de universidade e, no seu caso, como catedráticos/as de universidade, por ser estas figuras as que teñen unha maior tradición no sistema universitario español. A xuízo do autor, iso non obsta para que algúns modelos autonómicos minoritarios poidan apostar máis decididamente pola carreira laboral do profesorado universitario, prevendo, mesmo, unha figura de catedrático/a laboral, equivalente á funcional de catedrático/a de universidade e que poida configurarse como o destino final da carreira universitaria.

Unha vez abordadas as diferentes modalidades contractuais que conforman a carreira profesional do profesorado e do persoal investigador nas universidades públicas, no capítulo cuarto da monografía o autor analiza dun modo sistemático as diferentes "Figuras contractuales ajenas a la carrera profesional del profesorado y del personal investigador con las que se cubren determinadas necesidades específicas de las universidades públicas".

Para levar a cabo esta análise, o autor distingue entre as modalidades contractuais reguladas na Lei da ciencia e as reguladas na LOSU, aínda que, constata que, unha vez máis, todas elas conflúen no seo das universidades públicas.



Polo que respecta ás modalidades contractuais alleas á carreira profesional do profesorado e do persoal investigador previstas na Lei da ciencia, o autor sinala que a Lei 17/2022, seguindo o ronsel do Real decreto-lei 8/2022, procedeu a abordar dun modo específico a redución da temporalidade no sector da investigación, mediante a articulación dunha nova regulación da contratación de persoal investigador para a realización de tarefas de investigación vinculadas a convenios, contratos ou proxectos de investigación que, ata este momento, era practicamente monopolizada polo recurso ao contrato para obra ou servizo determinados, que gozaba dun deseño extremadamente privilexiado en favor das universidades públicas e organismos públicos de investigación.

Neste punto, o autor procede á exhaustiva análise do contrato indefinido de actividades científico-técnicas, que, ao seu xuízo, se diseña cos contornos máis amplos e flexibles posibles, co fin de que poida cubrir todas aquelas contratacións de persoal investigador, tanto no que respecta aos suxeitos, ao obxecto do contrato, aos procedementos administrativos de contratación etcétera.

O autor mostra a súa estupefacción, con todo, ante o feito de que a regulación desta modalidade contractual non aborde dun modo expreso o gran escollo que tradicionalmente atopou a contratación indefinida no sector da investigación, a saber, as dificultades que suscita a extinción destes contratos cando se extinguen os fondos non estruturais cos que se financian. A pesar de que o autor analiza as diferentes vías extintivas existentes respecto diso, conclúe que se trata dunha cuestión que segue sen quedar en absoluto resolta e que, sen dúbida, debería ser abordada no futuro polo lexislador se se pretende realmente potenciar esta modalidade contractual.

Polo demais, o autor considera que aínda se corre o risco de que, a pesar do carácter indefinido do contrato de actividades científico-técnicas, este siga conservando unhas grandes doses de "temporalidade" e, por tanto, de precariedade laboral, ao estar constantemente vinculado ao mantemento

do financiamento da que trae causa e, en consecuencia, extingúndose cada vez que este finalice.

Polo que respecta ás modalidades contractuais alleas á carreira profesional do profesorado e do persoal investigador das universidades públicas contempladas na LOSU, o autor aplaude a clara vontade da norma por eliminar as altas taxas de temporalidade existentes no emprego universitario, para o cal contempla un obxectivo xenérico moi ambicioso e diferentes mecanismos cos que debería poder alcanzarse a súa consecución. O obxectivo xenérico non é outro que a previsión de reducir a porcentaxe de profesorado con contrato laboral temporal a un máximo do 8 por cento. Non cabe dúbida de que se trata dun obxectivo moi ambicioso e moi afastado da situación actual na que se atopan as universidades públicas.

O autor sinala que esta previsión non queda nunha mera declaración programática, senón que para a consecución destes obxectivos a LOSU recolle diferentes previsións que deberían favorecer a redución da temporalidade e, por extensión, da precariedade laboral no emprego universitario. Para o autor, non cabe dúbida que a medida estrela recollida na LOSU coa que se pretende reducir substancialmente a temporalidade do profesorado universitario é a nova e moi controvertida configuración da figura do profesorado asociado como un contrato de carácter indefinido. Con esta medida non se reduce unicamente a temporalidade, senón que se combate de raíz o uso fraudulento que actualmente se está facendo desta modalidade contractual. Polo demais, tamén se contemplan medidas dirixidas a reconducir unha parte significativa deste profesorado asociado con dedicación parcial non desexada cara á carreira académica prevista pola LOSU. Medidas que, xunto a outras dirixidas a outros colectivos de profesorado universitario, son analizadas con detemento polo autor no capítulo quinto da monografía, que leva por título "Los mecanismos de adaptación previstos por la LOSU para determinadas figuras de personal docente e investigador".

O autor sinala que, a pesar das bondades que poden supoñer todas estas medidas, ao dotar dunha certa estabilidade e reducir a precariedade laboral dun colectivo tan amplo de

profesorado universitario, así como o indubidable impacto estatístico que terán en canto ao cumprimento do obxectivo de redución das porcentaxes de temporalidade no emprego universitario, aínda se corre o risco de que a figura do profesorado asociado siga conservando unhas grandes doses de "temporalidade" e, por tanto, de precariedade laboral, ao estar constantemente vinculada a subsistencia do contrato ás necesidades docentes das que este trae causa e, en consecuencia, podendo verse extinguido ou modificado cada vez que aquelas varíen, o cal, non cabe dúbida que vai desencadear unha importante litixiosidade no seo das universidades públicas.

Xunto á medida estrela de pasar a definir a figura do profesorado asociado como un contrato de carácter indefinido, o autor sinala as medidas que incorpora a LOSU dirixidas especificamente a potenciar a causa de temporalidade das diferentes figuras temporais de profesorado universitario, coas que se pretenden satisfacer determinados intereses e finalidades, *a priori* lexítimos, das universidades públicas, como é a introdución da figura do profesorado substituto, que debe contribuír significativamente a erradicar o recurso abusivo á figura de profesorado asociado; a reformulación da figura do profesor visitante, co obxectivo de que deixe de ser empregada como un subterfuxio para o cumprimento doutras finalidades "ilexítimas" da universidade; a incorporación do profesorado distinguido, co que se persegue a captación de talento e a internacionalización da universidade española; e, finalmente, o mantemento da figura do profesorado emérito, coa que o profesorado xubilado poida contribuír dende a súa experiencia a mellorar a docencia e impulsar a investigación e transferencia e intercambio do coñecemento e innovación. Agora ben, a criterio do autor, o deseño dalgunha destas figuras, especialmente, a do profesorado substituto, xa permite albiscar que se tratará do novo campo de batalla da loita contra a precariedade laboral do profesorado universitario.

A excelente análise efectuada polo autor ao longo desta monografía, sitúao na posición idónea para poder responder á cuestión que se suscita no capítulo sexto, que non é outra

que a de se as diferentes reformas acaecidas nos últimos anos van supoñer “o fin da cultura da temporalidade e da precariedade laboral no ámbito universitario?”

Neste punto, o autor conclúe que o conxunto de medidas adoptadas nos últimos anos no ámbito da contratación laboral do profesorado e do persoal investigador das universidades públicas constitúe un paso moi importante, aínda que aínda non definitivo, na normalización da contratación laboral destes colectivos, á que ineludiblemente tamén deberá contribuír o futuro Estatuto do persoal docente e investigador previsto na disposición final décima da LOSU, pero aínda non aprobado. Como acertadamente sinala o autor, unicamente o paso do tempo poderanos dicir se todas estas medidas serán suficientes para poñer fin ás fortes inercias existentes no emprego público universitario e poñer coto dun modo significativo á temporalidade e precariedade laboral que durante demasiado tempo definiron a profesión de profesor/a e investigador/a universitario.

A excelente investigación que se recolle nesta monografía non resulta nada sorprendente para todos aqueles que levamos moito tempo seguindo a brillante traxectoria académica do profesor Josep Moreno Gené, que, sen ningún xénero de dúbidas, foi uns dos precursores no estudo dende unha perspectiva laboral do réxime xurídico do profesorado e do persoal investigador das universidades públicas; estudos que, polo demais, leva realizando dende hai máis de vinte e cinco anos cun insuperable rigor xurídico.

ANA MARÍA ROMERO BURILLO

Profesora de Dereito do Traballo e da Seguridade Social  
Universidade de Lleida (España)

[ana.romero@udl.cat](mailto:ana.romero@udl.cat)