LA CONTRATACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR EN LA LEY ORGÁNICA 2/2023, DE 22 DE MARZO, DEL SISTEMA UNIVERSITARIO

ANA Mª ROMERO BURILLO
Profesora Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universitat de Lleida

Ya viene siendo una tradición que periódicamente la universidad española se vea afectada por reformas legislativas justificadas, todas ellas, en la necesidad de adaptar el sistema universitario español a los nuevos retos planteados sobre la generación y transmisión de los conocimientos científicos. En este contexto se desarrolla también la última gran reforma universitaria que se materializa con la aprobación de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU). A tal efecto y, según se indica por la propia Exposición de Motivos de la ley, los múltiples retos que plantea la sociedad actual hace necesario y oportuno abordar una reforma integral del marco jurídico universitario.

A partir de esta premisa general, uno de los ámbitos que se ha visto claramente afectado por la nueva regulación universitaria, es la referida al profesorado y, en especial, el régimen jurídico del PDI laboral, fijándose como un objetivo prioritario de la norma "la eliminación de la precariedad en el empleo universitario y la implantación de una carrera académica estable y predecible". A tal efecto, se ha podido constatar que el despliegue desarrollado durante los últimos veinte años de la LOU no ha sido todo lo satisfactorio que cabía esperar como consecuencia de la propia idiosincrasia del sistema de formación y promoción del PDI. A ello hay que sumar las crisis económicas vividas en los últimos años que, junto a la imposición de las tasas de reposición, ha dificultado enormemente la estabilización del profesorado y personal investigador, cuando no un uso abusivo de las diferentes modalidades contractuales temporales previstas por la LOU.

Cabe indicar, no obstante, que la nueva regulación introducida por la LOSU se diseña sobre la base del modelo mixto introducido por la LOU (pdi funcionario y pdi laboral). Asimismo, se mantiene la presencia mayoritaria del profesorado funcionario respecto al laboral, si bien, en coherencia con el objetivo declarado por la propia ley de lucha contra la precariedad en la carrera universitaria, la nueva regulación muestra

una clara preferencia por el profesorado indefinido (se fija un límite máximo del 8% de temporalidad en el PDI- art. 64.3 LOSU) y a tiempo completo (art. 77.4 LOSU).

Pasando ya al estudio concreto de las modalidades contractuales específicas de profesorado previstas por la LOSU, las mismas se concretan en los arts. 78 y siguientes de la ley y son: profesorado Ayudante Doctor, profesorado Asociado, profesorado Sustituto, profesorado Emérito, profesorado Permanente Laboral, profesorado Visitante y profesorado Distinguido

La primera modalidad contractual a la que nos referiremos es la de Ayudante Doctor/a, (art. 78 LOSU) la cual, tras la eliminación de la figura de Ayudante, se configura como la vía de entrada de la carrera universitaria. A tal efecto, la nueva regulación flexibiliza los requisitos para su contratación, ya que se elimina la exigencia de contar con una acreditación, condición "sine qua non" hasta ese momento. No obstante, dicha acreditación se configura, para aquellas personas que ya dispongan de la misma, como un mérito preferente durante los cuatro años siguientes a la entrada en vigor de la LOSU (Disposición Transitoria 3ª).

En cuanto al resto de condiciones contractuales previstas por la ley, en tanto que esta figura contractual se configura como el primer estadio de la carrera universitaria cabe pensar que su finalidad ha de tener un marcado carácter formativo. A nuestro parecer, este interés formativo se pone de manifiesto al preverse la realización, durante el primer año de contrato, de un curso de formación docente inicial; la formalización del contrato con dedicación a tiempo completo; así como también con la rebaja de la actividad docente a asumir, pasándose de las actuales 240 horas lectivas a las 180 horas, a fin de favorecer el desarrollo de las tareas de investigación para atender a los requerimientos para su futura acreditación. No obstante, existen otros elementos en la regulación de esta figura contractual que, a nuestro parecer, pueden afectar en este proceso formativo, como es la asignación de tareas de transferencia e intercambio y del conocimiento y el desempeño de tareas de gestión (art. 78 b LOSU), funciones que hasta ahora se han venido asignando al profesorado permanente, que ya ha concluido su período de formación.

En cuanto a la duración de este contrato, se amplía de los 4 años a los 6 años, ampliables en dos más (8 años) en el caso de que se formalice con una persona con discapacidad, atendiendo a la finalidad y el grado de limitaciones en la actividad (art. 78 e) LOSU). Durante la vigencia del contrato y, pasados los primeros 3 años, está previsto que la universidad realice una evaluación sobre el proceso formativo llevado a cabo, a fin de valorar el progreso en el desarrollo de las tareas asignadas. Cabe indicar que el resultado de esta evaluación no es causa para la extinción del contrato. También en relación a la duración de este contrato, la LOSU hace mención expresa a los motivos que darán lugar a la interrupción del cómputo de su plazo máximo, así como la previsión en caso de reducción de jornada a la prórroga del contrato por el tiempo correspondiente a dicha reducción. Por lo que hace referencia al régimen de extinción de esta modalidad contractual, indicar que sigue sin preverse el derecho a la percepción de ningún tipo de indemnización a su finalización.

Una vez finalizada la fase formativa, el paso lógico en la carrera universitaria ha de ser la estabilización del personal en formación. Para este estadio, la LOSU ha

previsto la figura del Profesor/a Permanente Laboral, el cual viene a sustituir a la actual figura de Profesor/a Contratado/a Doctor/a, si bien, con la incorporación de importantes novedades, que tienen como finalidad equiparar o aproximar lo máximo posible la nueva modalidad contractual laboral a la figura funcionarial de Titular de Universidad (art. 82 c) LOSU).

Podrán ser contratadas bajo esta modalidad las personas que ostenten el título de doctor/a y que cuenten con la acreditación correspondiente -emitida por la ANECA o las agencias de calidad de las CCAA-, a las que se les asignará el desarrollo de tareas de docencia e investigación, de transferencia e intercambio del conocimiento y, en su caso, el desempeño de funciones de gestión. Las tareas a desarrollar son prácticamente las mismas que las que desempeña el profesorado Contratado Doctor, si bien, del redactado de la LOSU parece desprenderse que las tareas docentes e investigadoras se sitúan en un plano de igualdad, frente a la especial referencia que hasta el momento se hacía en la LOU a las tareas investigadoras de este tipo de profesorado. En cuanto al resto de características de esta nueva modalidad contractual, indicar que se trata de un contrato de carácter indefinido y a tiempo completo, si bien, al igual que en el caso del profesorado funcionario cabe la posibilidad de formular este contrato a tiempo parcial a petición de la persona interesada con los requisitos, condiciones y efectos establecidos normativamente.

Finalmente, indicar que, atendiendo a lo establecido en el art. 85.1 LOSU, cabe considerar que en esta modalidad contractual se podrá seguir estableciendo diferentes categorías o niveles profesionales en la línea de los ahora existentes en algunas CCAA en relación a la figura del profesorado Contratado Doctor (por ejemplo, en Cataluña, la ley catalana prevés dos niveles internos dentro de la figura de Contratado/a Doctor/a: Agregado/a y Catedrático/a Laboral).

Junto a estas dos modalidades contractuales de profesorado, sobre los que parece girar la carrera laboral universitaria, la LOSU prevé otras figuras contractuales, algunas de nueva configuración y, otras, que ya cuentan con una larga tradición en la normativa universitaria.

A este respecto, el art. 80 LOSU, bajo la denominación de Profesor/a Sustituto/a, introduce una nueva modalidad contractual que tiene como finalidad dar cobertura a los supuestos en los que se hace necesaria la sustitución del profesorado universitario, los cuales, hasta el momento, se han encauzado mayoritariamente, pese a las dificultades de encaje que se han manifestado en algunos casos, hacia la figura del Profesor/a Asociado/a a tiempo parcial. A tal efecto, se prevé la utilización de esta modalidad contractual en los siguientes supuestos: a) para la sustitución de profesorado con derecho a reserva de su puesto de trabajo que suspenda temporalmente la prestación de servicios por diferentes motivos -licencias, permisos o situaciones administrativas, incluidas las bajas médicas de larga duración-; b) la sustitución de profesorado que vea reducida su actividad docente; y c) para cubrir un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva.

Como se puede observar, esta modalidad contractual tiene importantes similitudes con el de sustitución previsto en el art. 15 ET, aunque no es totalmente coincidente,

ya que se introduce la posibilidad de cubrir la reducción de docencia del profesorado en aquellos casos en los que la persona trabajadora sustituida no ve suspendido/interrumpido su contrato de trabajo, ni reducida su jornada de trabajo, sino que se "beneficia" de una reducción o exención en la realización de las tareas docentes que tiene encomendadas, principalmente por motivos del desempeño de un cargo académico. Cabe indicar, a este respecto que, en este supuesto, sólo se admite la figura del profesorado Sustituto para la cobertura de la reducción en tareas docentes.

Por lo que respecta al régimen jurídico previsto para los supuestos a) y b), se sigue, según remisión expresa, lo previsto en la normativa general aplicable a estos supuestos, con algunas especialidades. En primer lugar, a efectos de agilizar la cobertura de las vacantes, las universidades podrán crear bolsas de empleo con dicho personal. Y, en segundo lugar, en caso de contratación para cubrir la reducción o exención docente, dicha cobertura no podrá superar la docencia asignada al profesorado sustituido.

Para el caso del supuesto c), la regulación es mucho más parca, indicándose simplemente que dicha contratación se "realizará de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y en los términos establecido en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público". Para finalizar, hay que indicar que la LOSU no hace ninguna referencia a los requisitos que deberán cumplir las personas que sean contratadas a través de la figura de Profesor/a Sustituto/a, lo cual lleva a plantearnos si se deberá contar con un perfil igual o similar a la persona sustituida, en relación a cuestiones tales como titulaciones o acreditaciones.

La última de las nuevas modalidades contractuales previstas por la LOSU es la correspondiente a la de profesorado Distinguido (art. 84 LOSU). Se trata de una figura que toma como referencia la figura del/de la Investigador/a Distinguido/a, regulada en la Ley de la Ciencia y que, en este caso, la nueva ley universitaria quiere introducir, vinculada también al ámbito de la docencia. De este modo, a partir de ahora, las universidades podrán acudir a la modalidad de Investigador/a Distinguido/a y a la de Profesor/a Distinguida. En cuanto al régimen jurídico de la nueva modalidad contractual, con la excepción del límite de horas lectivas máximas a realizar, que serán 180 horas por curso académico, el resto de condiciones se fijarán de acuerdo con lo previsto en la Ley de la Ciencia para el/la Investigador/a Distinguido/a.

Finalmente, nos queda por referirnos a las modalidades contractuales que se mantienen vigentes tras la aprobación de la LOSU y que son las correspondientes al profesorado Asociado, profesorado Visitante y profesorado Emérito. A este respecto hay que señalar que, aunque se trata de figuras ya existentes en la LOU, la nueva normativa universitaria ha introducido algunos cambios en su regulación. A tal efecto, cabe indicar que, de las tres modalidades contractuales mencionadas, es la figura del profesorado Asociado la que se ha visto afectada por una reforma más profunda en su régimen jurídico.

Cabe recordar que el profesorado Asociado (art. 79 LOSU) permite incorporar a la universidad el conocimiento de profesionales y especialistas de reconocida competencia que desarrollan su actividad principal fuera del ámbito académico universitario (admite profesionales que desarrollen su actividad principal en la universidad, pero en funciones diferentes al ámbito académico). Esta modalidad contractual, ha sido un recurso que, por circunstancias de coyuntura económica, principalmente, no siempre ha sido utilizada adecuadamente por las universidades, llevando ello a la elevación de las tasas de temporalidad y precariedad a cuotas insoportables. Por ello, la LOSU ha puesto especial interés en establecer un nuevo régimen jurídico para reconducir dicha figura contractual a su configuración originaria.

A este respecto, cabe destacar, en primer lugar, que la contratación se vincula a la existencia de necesidades docentes específicas relacionadas con su ámbito profesional y que la docencia a impartir será en aquellas materias en las que la experiencia profesional resulte relevante; en segundo lugar, se excluye a este profesorado de desarrollar funciones estructurales de gestión y coordinación; en tercer lugar, se reduce el número máximo de horas lectivas que puede realizar, pasando de 180 horas a 120 horas; y, en tercer lugar, sin duda, el cambio más significativo, esta modalidad contractual que con la LOU tenía carácter temporal, pasa a configurarse como un contrato de carácter indefinido, lo cual, sin duda, es una medida que se manifiesta como muy eficaz para dar cumplimiento a uno de los objetivos prioritarios que se marca la LOSU, que no es otro que la rebaja de la altas tasas de temporalidad existentes actualmente en la Universidad.

La nueva configuración indefinida de la figura del Profesor/a Asociado/a lleva aparejada la cuestión referida al régimen de extinción de este contrato. En relación a este tema, debemos recordar que hasta ahora la duración de este contrato coincidía con la duración del curso académico, de tal manera que, a la finalización del mismo, se extinguía el contrato, para pasar a formalizar, si era el caso, un nuevo contrato temporal al inicio del curso siguiente. Con la nueva regulación, esta extinción ya no se producirá, por lo que se plantea la cuestión de cuáles pueden ser las causas que motiven la resolución del contrato de un Profesor/a Asociado/a.

Sobre esta cuestión la LOSU no se ha mostrado muy explícita, indicando únicamente como causa de extinción del contrato la pérdida sobrevenida de cualquiera de los requisitos exigidos para la contratación bajo esta modalidad contractual. Ahora bien, pese al silencio de la norma, consideramos que no hay impedimento para poder acudir a las previsiones contenidas en el art. 52 c) y 51 ET sobre la extinción por causas objetivas.

Por lo que respecta a la figura de Profesor/a Visitante (art. 83 LOSU), se flexibiliza el perfil de las personas que pueden ser contratadas ya que ahora se habla de personas que “puedan contribuir significativamente al desempeño de los centros universitarios”. En cuanto a las condiciones de contratación se fija un límite máximo de duración de dos años improrrogables y no renovables, a diferencia de lo que sucedía en la anterior regulación que sólo se mencionaba su carácter temporal; se mantiene la posibilidad de formalizarse a tiempo completo y a tiempo parcial; y,

finalmente, también se sigue sin fijar ningún límite de actividad docente, lo cual significa poder alcanzar las 240 horas por curso académico.

Por último, el/a Profesor/a Emérito/a (art. 81 LOSU) mantiene, también, en lo esencial, la regulación contenida en la LOU. Por tanto, podrán acceder a esta figura el PDI funcionario o laboral jubilado que haya prestado servicios destacados en el ámbito docente, investigador, de transferencia e intercambio del conocimiento e innovación en la misma universidad, con la finalidad de seguir contribuyendo con su experiencia a mejorar esos mismos ámbitos de actuación (docencia, investigación, transferencia, innovación). Al margen de dicha configuración, la normativa no contiene ninguna regulación sobre su régimen jurídico, dejando en manos de las universidades (Estatutos y normas de desarrollo interno) el establecimiento de los requisitos y procedimientos de acceso, así como su duración.

CITA: ROMERO BURILLO, Ana Mª: "La contratación laboral del Personal Docente e Investigador en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario", Briefs AEDTSS, número 29, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023.