

Nuevas reglas de contratación en los sistemas universitario y de investigación

New hiring rules in the university and research systems

Pablo Gimeno Díaz de Atauri*

Universidad Carlos III de Madrid

ORCID ID: 0000-0002-3484-3968

doi: 10.20318/labos.2023.7935

Resumen: La Ley Orgánica del Sistema de Universidades (LOSU) y la reforma de la Ley de Ciencia han establecido un marco normativo que busca alterar de forma sustancial la política de contratación de las universidades públicas y los centros públicos de investigación. En este trabajo se analizan, partiendo de la situación actual del Personal Docente e Investigador, las distintas figuras reguladas, en términos comparativos con las preexistentes, y en la lógica del diseño de una nueva carrera investigadora. La indefinición de muchos de los aspectos, la ausencia de consecuencias claras por el incumplimiento de las obligaciones de estabilidad impuesta, y la dependencia de las eventuales mejoras presupuestarias en la financiación universitaria, arrojan algunas dudas importantes sobre la eficacia de estas reformas en la estabilidad en el empleo en los ámbitos de la investigación pública.

Palabras clave: Precariedad, estabilidad, Profesor Permanente Laboral, acreditación, reforma universitaria, PDI, contratos de la Ley de Ciencia, LOSU.

Abstract: The Organic Law of the University System (LOSU) and the reform of the Science Law have established a regulatory framework that seeks to substantially alter the hiring policy of public universities and public research centers in Spain. This paper analyzes, starting from the current situation of the universities' staff, the different regulated figures, in comparative terms with the pre-existing ones, and in the logic of the design of a new research career. The lack of definition of many of the aspects, the absence of clear consequences for non-compliance with the stability obligations imposed, and the dependence on eventual budgetary improvements in university funding, cast some important doubts on the effectiveness of these reforms in the stability of employment in the areas of public research.

Keywords: Precariousness, stability, Permanent Employed Professor, accreditation, university reform, science law contracts, LOSU.

*pablo.gimeno@uc3m.es

1. La evolución del personal docente e investigador: funcionarización y estabilidad en el empleo

La Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU) sustituye a la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU) e introduce importantes cambios en el modelo de educación superior, incluyendo, lógicamente, el elemento personal. Meses antes, el RD-L 8/2022, de 5 de abril, y la posterior Ley 17/2022, de 5 de septiembre afectaron a la regulación de la contratación en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (en adelante, Ley de Ciencia).

Siguiendo la senda de “ocurrencia, experimento e inercia”¹ estas reformas navegan entre el deseo de diseñar una carrera investigadora de calidad pero predecible y la realidad de una enorme cantidad de personas que, tras años de crisis económicas e insuficiente inversión, se encuentran en una situación a la que el sistema necesita dar respuesta, no sólo por la vocación estabilizadora que declara, sino también por garantizar la continuidad y renovación de equipos investigadores y docentes.

La Estadística de Personal de Universidades, publicada por el Ministerio de Universidades, muestra algunos datos que son de interés para entender correctamente las reformas que se han producido y contextualizar su impacto real.

De conformidad con los últimos datos publicados, los correspondientes al curso académico 2021-2022, el conjunto de personal docente e investigador del sistema Universitario español es de 133 484 personas, incluyendo tanto centros propios como adscritos; de ese colectivo 110 194 corresponden a la Universidad Pública. Desde el año 2004, eso supone un crecimiento total del 35,2 %, aunque si sólo se atiende a la universidad pública el incremento es algo menor, del 22 %.

Al mismo tiempo, puede constatarse un lento pero continuo cambio de modelo, desde una amplia mayoría de personal funcional –un 57,8% en el curso 2004-2005– hasta el 37,7% actual; dicho de otro modo, más de tres quintas partes del profesorado de la universidad pública no es funcionario sino laboral, con el consecuente envejecimiento que ello supone². En términos de estabilidad, es decir, incluyendo al profesorado laboral indefinido, se ha pasado en estos dieciocho años para los que disponemos de datos de una tasa de temporalidad del 39,6% al 48%.

Centrando la atención en los centros propios de las universidades públicas, donde disponemos de información con mayor grado de desagregación, los resultados muestran una similar tendencia a la desfuncionarización y a la pérdida de peso del personal estable. Desde el curso 2004-2005 el profesorado con relación funcional ha caído en 10 694

¹ Expresión que tomo, haciendo mía, de CHAVES GARCÍA, José Ramón, *Personal docente e investigador de las universidades públicas*. En: Ricardo Rivero ORTEGA (ed.), *La reforma universitaria de 2023: comentarios a la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema universitario* Aranzadi. 2023. pp. 186-200, p. 186.

² MONEREO PÉREZ, José Luis y LÓPEZ INSUA, Belén del Mar, *El encadenamiento de contratos temporales y los procesos de “promoción interna” en las Universidades Públicas: ¿precariedad? ¿abuso? o ¿legalidad? Un debate abierto en la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea*. La Ley Unión Europea Wolters Kluwer. 2023. no. 111, pp. 3, p. 4.2.e.

personas, lo que prácticamente se compensa por el incremento de 10 500 personas con vínculo laboral en relación indefinida, bajo la denominación de Profesorado Contratado Doctor (PCD), creada por la ahora derogada LOU. Frente a ello, se ha producido un muy destacado aumento del personal contratado con carácter temporal; conforme a los últimos datos, son un 39,6% más las personas en esta situación, lo que supone 14 525 profesores y profesoras. El resultado es una práctica equiparación, incluso en los centros propios de las universidades públicas, del personal docente e investigador estable y el temporal.

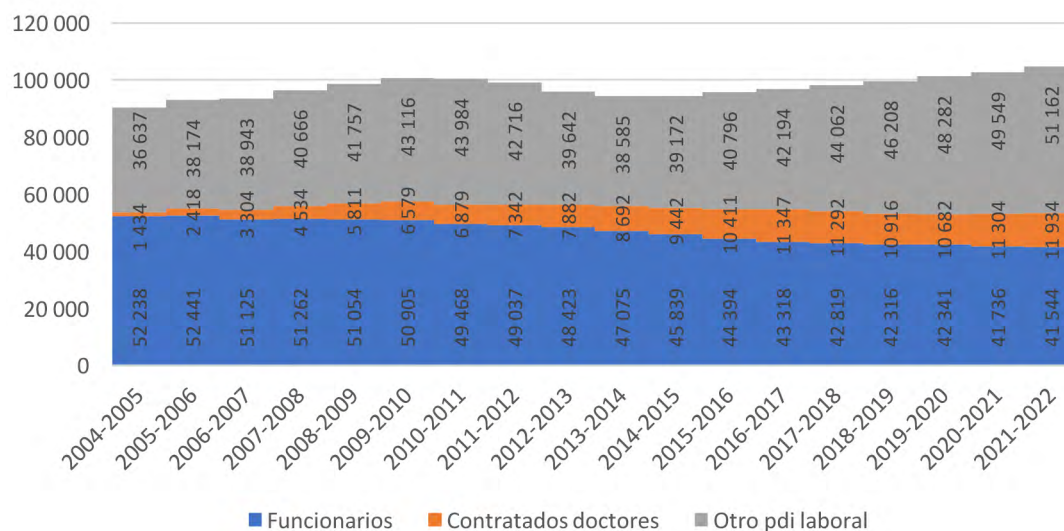


Gráfico 1. Evolución del PDI en los centros propios de universidades públicas españolas.

Fuente de los datos: Estadística de Personal de Universidades. Ministerio de Universidades.

En este sentido, cabe destacar que la LOU, en su exposición de motivos, se refería a una “carrera académica equilibrada y coherente” con “la máxima flexibilidad para que las universidades puedan desarrollar su política de profesorado”, permitiendo, formalmente hasta un 49 por ciento de profesorado contratado. La apuesta, se decía, era por criterios de calidad para la contratación estable. Así, la redacción primigenia del art. 48 LOU se limitaba a indicar que “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”; posteriormente la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, además de sustituir el sistema de habilitación por el de acreditación para las figuras funcionariales, estableció un tope de temporalidad del 40% de la plantilla docente. Finalmente, cuatro años después la Ley de Ciencia, manteniendo estos topes reformuló la redacción tomando en cuenta para la tasa de funcionariado el personal equivalente a tiempo completo, compensando así el elevado peso del profesorado asociado.

En el curso 2011/2012, únicamente un 13% de las universidades públicas existentes (seis de cuarenta y ocho) no alcanzaban el umbral mínimo de funcionarios computado en equivalencias a tiempo completo, y un 4,2% (sólo dos universidades) no alcanzaban el 60% de estabilidad. Sin embargo, en números absolutos más de la mitad no cumplían con dichos umbrales.

Una década después, en el último curso académico de plena vigencia de la LOU, el grado de cumplimiento ha caído de forma evidente; son ya un 30,6% las universidades que no alcanzan el mínimo de funcionarios en equivalencia a tiempo completo (13 de 49) y un 67,3% no respetan el límite de temporalidad, medido en este caso en términos absolutos.

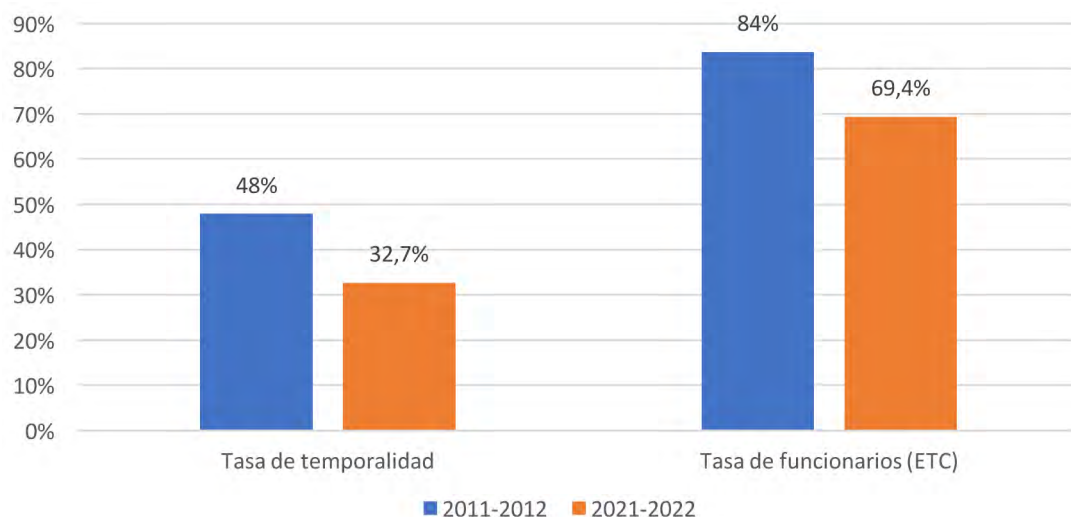


Gráfico 2. Porcentaje de las universidades públicas españolas que cumplen los requisitos de la LOU. Comparación entre los cursos 2011-2012 y 2021-2022.

Fuente de los datos: Estadística de Personal de Universidades. Ministerio de Universidades.

Lógicamente, este retroceso en el cumplimiento de la ley no se debe única –ni principalmente– a las decisiones adoptadas por las universidades, sino a un contexto presupuestario restrictivo, en el que toda convocatoria para plazas de personal estable –ya sea funcionario o laboral indefinido– se encuentra limitada por muy exiguas tasas de reposición de efectivos, que en varios ejercicios fueron fijadas en el cero por ciento³.

En este contexto, la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley de Ciencia, primero, y la LOSU, después, tratan de plantear un nuevo modelo de carrera investigadora o docente e investigadora, respectivamente.

La primera de ellas, parte de una base sustancialmente distinta: frente a la pretendida apuesta por la competitividad y la calidad, se considera como objetivo el diseño de un “itinerario postdoctoral que conduzca a la incorporación estable de investigadores e investigadoras al sistema y su desarrollo profesional posterior, y en segundo lugar, la introducción de una nueva modalidad contractual laboral indefinida vinculada al desarrollo de actividades científico-técnicas para todo tipo de personal de investigación en el marco de líneas de investigación definidas”. Se trata así de reequilibrar la necesaria

³ Sobre la aplicación a las universidades en este periodo, y los problemas de aplicación de dicha tasa al ámbito del PDI universitario, resulta de interés AMOEDO-SOUTO, Carlos-Alberto y NOGUEIRA LÓPEZ, Alba, *Regateando hacia la excelencia. Tasa de reposición de efectivos y universidades públicas. Revista española de derecho administrativo* Editorial Civitas. 2013. no. 157, pp. 249-278

apuesta por la excelencia investigadora con la estabilidad y desarrollo profesional de las personas que desarrollan su carrera en ese ámbito. Se ha señalado, de hecho, que esta reforma más que un cambio de paradigma es una adaptación a los tiempos, como consecuencia de la necesidad de actualizar el marco normativo y seguir la línea marcada por la reforma laboral de diciembre de 2021⁴.

Más explícita es aún la LOSU cuando define en su exposición de motivos “como uno de sus objetivos prioritarios la eliminación de la precariedad en el empleo universitario y la implantación de una carrera académica estable y predecible”.

Así, se mantiene la lógica de mayoría funcional en el conjunto del PDI y se reduce la proporción de contratos temporales que se considera admisible hasta un 8%, si bien con un cambio en la forma de cómputo: se excluyen del mismo los ayudantes doctores. Este salto se pretende lograr por una parte, a través de la estabilización del profesor asociado; por otra, por medio de la reducción en el tiempo de lo que la propia LOSU denomina “etapa de incorporación”; y en tercer y último lugar, mediante la restricción del uso de determinadas figuras que, en determinadas ocasiones, se han utilizado de forma desviada.

No obstante, como también ocurría en el caso del art. 48 LOU, el nuevo art. 64 LOSU carece de sanciones o consecuencias específicas: ni por medio de la garantía de las tasas frente a restricciones a la tasa de reposición, ni a través de mecanismos sancionadores ni como base para acciones jurisdiccionales individuales... todo se fía, al plan incremento del gasto público en educación previsto en el art. 155.2 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo (con un horizonte teórico hasta 2030), que carece así mismo de mecanismos coercitivos para hacerlo exigible.

2. La nueva regulación del personal docente e investigador laboral

2.1. La fase predoctoral de la carrera investigadora

El acceso a la carrera investigadora, como es sabido, se produce por la elaboración de la tesis doctoral. En el sistema precedente se establecían dos posibles vías, no excluyentes, para llevar a cabo esta fase formativa: el contrato predoctoral del art. 23 de la Ley de Ciencia –desarrollado por el Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación (EPIF)– y el contrato de Profesor Ayudante del art. 49 LOU. Este último que podía tener una duración de entre uno y cinco años podía eventualmente suceder o (menos frecuentemente, dados los requisitos habituales de las convocatorias, que a menudo limitaban el tiempo transcurrido desde la finalización de los estudios de grado o licenciatura) anteceder al contrato PIF, lo que permitía, de hecho, prolongar esta fase formativa hasta nueve años. Esta anomalía

⁴ BALLESTER LAGUNA, Fernando, *Los contratos laborales de la Ley de la ciencia y su adecuación a los requerimientos de la reforma laboral de diciembre de 2021*. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF 2023. pp. 21-57, p. 24.

desaparece con la supresión de las Ayudantías: la única vía de acceso es ya el contrato predoctoral de la ley de Ciencia.

Se trata de un contrato formativo, que tiene por objeto la adquisición de competencias investigadoras, y se busca evitar que esta fase se prolongue excesivamente: salvo en el caso de personas con discapacidad, en que se permite una duración de seis años, el grado de doctor debe obtenerse necesariamente en cuatro años. Para reforzar esta naturaleza se introduce una evaluación anual de la actividad desarrollada, que puede desembocar incluso en la extinción del contrato.

Este objeto se ve parcialmente matizado con la inclusión en el objeto del contrato de la orientación postdoctoral, con un máximo de doce meses. Con ello, la superación de la evaluación de la defensa de la memoria de los estudios de doctorado deja de operar como condición resolutoria del contrato, lo que podía constituir un incentivo perverso a la postergación de la finalización de los estudios, ante el riesgo de pérdida de la retribución.

Como principal medida tuitiva se introduce la indemnización por finalización de contrato equivalente a la prevista para los contratos temporales en el Estatuto de los Trabajadores, es decir, doce días de salario por año de servicio. Esta indemnización no deja de sorprender desde una doble lógica: por una parte, es inevitable la comparación con los contratos formativos, excluidos en el art. 49.1.c ET del abono de esta indemnización; por otra, en un modelo de carrera científica, la expectativa habitual será la contratación posterior del doctor o doctora mediante otra figura, por lo que resulta extraño imponer la indemnización incluso en supuestos de contratación sin solución de continuidad. Además, la indemnización a la que se equipara nació, en su momento, con un ánimo disuasorio de la temporalidad, mientras que en el ámbito académico no parece razonable que haya que disuadir a los centros de investigación de la formación de nuevos doctores y nuevas doctoras.

2.2. Acceso de los doctores a los sistemas de investigación y universitario

Adquirido el grado de doctor o doctora, son dos las vías posibles para el acceso a la carrera investigadora: la estrictamente vinculada al sistema de ciencia, y la orientada al ámbito universitario.

Así, el art. 22 Ley de Ciencia regula el “Contrato de acceso de personal investigador doctor” (antes Contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación) en el que se pretende dar continuidad a la carrera investigadora de la persona doctorada. El objeto es la “obtención por el personal investigador de un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional, que conduzcan a la consolidación de su experiencia profesional”, con una duración de entre tres –hasta la reforma podían ser de un solo año– y seis años (ocho en caso de personas con discapacidad), lo que supone una ampliación frente a los cinco precedentes. Debe hacerse notar que, dado que es posible celebrar contratos de acceso con distintos empleadores con el tiempo máximo total indicado, la duración mínima de tres años puede resultar distorsionadora: en caso de que la

persona investigadora haya consumido cuatro años con un empleador, no será posible una nueva contratación⁵.

Este contrato se hace explícitamente compatible con la docencia, con un tope de 100 horas anuales, elevándolo así en un 25% (en la redacción original de la Ley 14/2011 era de 80 horas), muy inferior, en todo caso al tope previsto en la LOSU para la figura de Ayudante Doctor o Doctora.

Uno de los elementos reseñables de los cambios normativos en la materia es la idea de evaluación orientada a la promoción futura, en una concepción de la carrera investigadora que compatibilice las ideas de selección de personas de alto nivel con la necesidad de estas de estabilizarse profesionalmente.

En este sentido, el apartado segundo establece que este personal “podrá optar a partir de la finalización del segundo año de contrato a una evaluación de la actividad investigadora desarrollada” a cargo de la Agencia Estatal de Investigación (AEI) o el Instituto Carlos III (para organismos de investigación estatales) o por las agencias autonómicas o la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) en el caso de universidades.

El apartado tercero del mismo artículo se refiere a otra evaluación, en este caso necesariamente a cargo de la AEI, que da lugar al reconocimiento de la certificación como “investigador/a establecido/a”, o simplemente R3. En este punto la norma es ambigua al permitir, pero no exigir, que la evaluación anterior sea suficiente para esta certificación, siempre que “de acuerdo con el criterio técnico de la AEI, quede garantizada la calidad y la homogeneidad de criterios de dichas evaluaciones”. Con ello el legislador parece querer dar una vía de escape a agencias autonómicas excesivamente laxas en la concesión, pero genera una notable inseguridad jurídica, al menos hasta que la AEI establezca con claridad qué criterios de calidad son exigibles y homologables.

En todo caso, la importancia de este certificado R3 no es menor: el art. 22 bis obliga a que se reconozca en los procesos selectivos de personal de nuevo ingreso estable en universidades y organismos públicos de investigación (OPI) y otras entidades. En concreto, se permite el acceso a las escalas de científico titular y personal laboral fijo en OPI, de profesorado titular y contratado doctor (referencia que hoy debe entenderse hecha a Permanente Laboral) en Universidades y categorías equivalentes en otras entidades; debe señalarse que ello no excluye, en su caso, de la necesidad de acreditación para estas figuras, si bien en el proyecto de Real Decreto por el que se regula la acreditación estatal para el acceso a los cuerpos docentes universitarios y el régimen de los concursos de acceso a dichos cuerpos⁶ se indica que implica el reconocimiento “de forma automática los méritos de investigación

⁵ BALLESTER LAGUNA, Fernando, *Los contratos laborales de la Ley de la ciencia y su adecuación a los requerimientos de la reforma laboral de diciembre de 2021*. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF 2023. pp. 21-57, p. 39.

⁶ El Real Decreto fue aprobado en el Consejo de Ministros de 18 de julio de 2023. Sin embargo, a fecha de cierre de este artículo su texto definitivo no ha sido publicado en el BOE. Se usa como referencia el texto sometido a trámite de audiencia pública por el Ministerio de Universidades, por lo que la versión final podría ser diferente.

y transferencia del conocimiento necesarios para la acreditación a Profesor o Profesora Titular de Universidad”, con lo que sólo habrían de justificarse los méritos docentes.

En el ámbito universitario, la LOSU da una nueva regulación al antiguo contrato de Profesor Ayudante Doctor –ahora Profesoras y Profesores Ayudantes Doctoras/es– (PAD) eliminando el requisito de la acreditación. Este elemento, unido a la eliminación del carácter extintivo de la obtención del grado de doctor en el contrato predoctoral, elimina una importante disfunción; desaparecida la Ayudantía (que no requería el título de doctor), la transición entre ambas figuras habría requerido de un tiempo de “vacío” hasta que se superaran los trámites correspondientes.

Al margen de añadirse a sus funciones tradicionales (docencia –limitada a 180 horas anuales– e investigación) tanto la transferencia como participación en el gobierno de las universidades, se establece la necesidad de realizar “un curso de formación docente inicial”, supliendo así una laguna evidente del anterior sistema, en la que se exigía formación en investigación –el doctorado– pero no en docencia.

En cuanto a la duración, se incrementa de forma notable la estabilidad: frente a la duración de entre uno y cinco años (con la posibilidad de prórrogas o renovaciones hasta este límite) de la derogada LOU, la LOSU prevé una única duración posible de seis años (hasta ocho en caso de discapacidad y en todo caso ampliable por suspensiones y reducciones de jornada). No obstante, implícitamente se admiten duraciones inferiores en caso de que la carrera se desarrolle en diferentes universidades, pues se dispone que “ninguna persona podrá ser contratada mediante esta modalidad, en la misma o distinta universidad, por un tiempo superior a seis años”. De esta forma, parece claro que, si una persona es contratada como PAD y no finaliza los seis años, podrá ser contratada por el tiempo que le reste hasta alcanzar dicha duración.

En esta figura se subraya la finalidad formativa o transitoria hacia la estabilización: la docencia se concibe “para atender a los requerimientos para su futura acreditación”; tras los tres primeros años –típicamente el ecuador de la duración del contrato– se exige a las universidades llevar a cabo una evaluación, que, a diferencia de la prevista en la Ley de Ciencia, no conlleva certificación alguna. Su función es simplemente valorar si la actividad desarrollada le está conduciendo a “alcanzar los méritos requeridos para obtener la acreditación necesaria para concursar a una plaza de profesorado permanente una vez finalizado el contrato”. El resultado, por tanto, será todo lo más una llamada de atención o un impulso para orientar correctamente los esfuerzos del o la PAD, pero sin ninguna ventaja o garantía posterior en caso de superar la evaluación.

3. Figuras contractuales no integradas en la lógica de la carrera investigadora

3.1. Profesorado asociado

La Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria (LRU) creó la figura del profesorado asociado para atraer a “especialistas de reconocida competencia que desa-

rrollen normalmente su actividad profesional fuera de la Universidad”, con la particularidad de que, al incluirse junto al visitante, se estableciera la posibilidad de que se tratara de profesorado temporal pero a tiempo completo o parcial, todo “en las condiciones que establezcan sus Estatutos y dentro de sus previsiones presupuestarias”. La LOU lo limito a tiempo parcial –imprescindible si se trata de personas profesionales externas– y posteriormente, en 2007⁷, se concretó su función exclusivamente docente (no investigadora) y la duración “trimestral, semestral o anual”, con posibilidad de renovación en tanto se siguiera “acreditando el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario”.

La LOSU trata de poner coto a múltiples abusos en el uso de esta figura, que se ponen de manifiesto tanto por el uso desviado de la figura⁸ como por su elevado número, planteando una ruptura total con la lógica teórica precedente, o tal vez normalizando la patología de la práctica⁹: toda vez que se vienen cubriendo necesidades permanentes –en el mejor de los casos de una alta especialización acorde a la experiencia profesional– se opta, como había propuesto ya la mejor doctrina¹⁰, por el contrato indefinido como marco para la relación del profesorado asociado, aunque se excluyen estas plazas del cómputo de las tasas de reposición; dicho de otra forma, siempre que se ajusten a las limitaciones presupuestarias, las universidades podrán convocar tantas plazas de profesorado asociado como estimen necesarias. Siendo el coste de la carga docente que asumen inferior al del profesorado a tiempo completo (entre otros motivos, porque también realiza tareas de investigación, transferencia y gestión), supone un riesgo claro de buscar un ahorro por la vía del incremento de este tipo de personal, en detrimento de otras figuras laborales, o aún funcionariales, dada la ausencia real de sanción por el incumplimiento de los umbrales exigidos.

Por lo demás, la regulación de la figura no es particularmente detallada; se limita a 120 horas anuales su carga docente –hasta ahora en manos de las universidades– y en cuanto a la extinción contractual la LOSU se limita a establecer que “será causa objetiva de extinción del contrato la pérdida sobrevenida de cualquiera de los requisitos establecidos en el párrafo a). En el supuesto de cese de la actividad principal, la finalización del contrato se producirá una vez concluya el curso académico en el que el que se desarrolla la actividad docente”

Dejando a un lado el inciso final, que tiene una lógica práctica que no requiere más explicación, debe recordarse que el párrafo al que se refiere indica tres requisitos:

⁷ Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

⁸ Son varios los asuntos que han llegado al Tribunal Supremo, como las STS de 16 de julio de 2020 (ECLI:ES:TS:2020:2745), 28 de enero de 2019 (ECLI:ES:TS:2019:539), 22 de junio de 2017 (ECLI:ES:TS:2017:2703) y 1 de junio de 2017 (ECLI:ES:TS:2017:2419). En ellas se analizan supuestos de encadenamientos contractuales de varios años bajo esta y otras figuras.

⁹ CHAVES GARCÍA, José Ramón, *Personal docente e investigador de las universidades públicas*. En: Ricardo Rivero ORTEGA (ed.), *La reforma universitaria de 2023: comentarios a la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema universitario* Aranzadi. 2023. pp. 186-200, p. 203

¹⁰ MORENO I GENÉ, Josep, *Los Profesores Asociados “permanentes” de Universidad y su peculiar encaje en la normativa laboral*. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social* 2018. no. 143, pp. 265-297, p. 296

- Que se trate de especialistas y profesionales de reconocida competencia.
- Que acrediten ejercer su actividad principal fuera del ámbito académico universitario.
- Que existan necesidades docentes específicas relacionadas con su ámbito profesional.

El primer requisito –la “reconocida competencia”–, parece difícil que pueda perderse sobrevenidamente, salvo quizá, falta de adaptación a cambios disruptivos en la profesión; el segundo, es objetivo y son expresamente mencionadas sus consecuencias. Por ello, particularmente interesante es el requisito de la “necesidad docente específica”, pues permite a las universidades prescindir de este profesorado con cierta facilidad: ya sea asignando la docencia a otro profesorado a tiempo completo –lo que podría hacer aparecer otras “necesidades docentes” en otras materias distintas a la especialización del profesor o profesora asociada–, como por consecuencia de la modificación del número de grupos de docencia o cambios en plan de estudios, puede defenderse la extinción contractual. La referencia a la “causa objetiva” y la expresa declaración de supletoriedad del Estatuto de los trabajadores (art 77 LOSU) implican la aplicabilidad del art. 53 ET, siendo por tanto una extinción indemnizada y con derecho a preaviso.

3.2. Contrato de actividades científico-técnicas

La eliminación del contrato temporal para obra y servicio determinados a través del RD-L 32/2021, de 28 de diciembre generó la necesidad de resolver la forma jurídica para articular la vinculación a las universidades y centros de investigación de personal vinculado a proyectos o a líneas de investigación concretas. Para dar salida a esta situación se creó el contrato (indefinido) de actividades científico-técnicas que se introdujo por la Ley de Ciencia (art. 23 bis) mediante el RDL 8/2022, de 5 de abril (BOE de 6 de abril), y posteriormente se ha mantenido en la Ley 17/2022, tras la correspondiente tramitación parlamentaria de aquel.

Estos contratos, en la lógica de la estabilidad general en el empleo por la que apuesta de manera decidida¹¹ la reforma laboral de 2021, en realidad lo que se establece es un conjunto de particularidades sobre el contrato indefinido ordinario para atender a necesidades accesorias de la investigación, fuera por tanto de la carrera académica que podemos calificar de “ordinaria”¹².

¹¹ La apuesta formal, en realidad, no es nueva, si bien a la vista de los datos parece más eficaz. La lucha contra la temporalidad es una constante en las reformas laborales de la contratación desde 1992; para el *iter* hasta 2012 me permito remitirme a GIMENO DÍAZ DE ATAURI, Pablo, *El coste del despido y otras formas de terminación del contrato por iniciativa empresarial: un análisis jurídico y económico* Valladolid: Lex Nova. 2014., p. 155-210, donde lo traté extensamente.

¹² VALVERDE ASECIO, Antonio José, *La reforma de los contratos de trabajo del sistema español de ciencia, tecnología e innovación: El nuevo contrato de actividades científico-técnicas. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social* 2022. no. 165, pp. 11-46, p. 18

Así, al margen de la expresa declaración de supletoriedad del EBEP y el ET y de la necesaria indemnización tras su finalización, el contrato se caracteriza por ser exigible una cierta cualificación, aunque no necesariamente superior si las tareas no lo exigen¹³. Lo que sí es destacable es que el legislador reconoce el carácter indefinido de la necesidad, separándolo de la coyuntural financiación temporal. Ello no obsta, lógicamente, que ante la falta de financiación de actividades vinculadas a la investigación en la entidad empleadora sea posible que se produzca una causa de despido objetivo, por causas económicas (disminución persistente de ingresos), organizativas (reestructuración de los servicios de apoyo a la investigación) o/y productivas (cuando la redundancia de su puesto se justifique por una reducción de la “demanda” de investigación por el mercado o las entidades financiadoras).

Desde la perspectiva de la administración empleadora, al margen de la lógica referencia a los criterios de mérito y capacidad, destaca que expresamente se excluyen de las limitaciones presupuestarias habituales: “no formarán parte de la Oferta de Empleo Público ni de los instrumentos similares de gestión de las necesidades de personal (...) ni su convocatoria estará limitada por la masa salarial del personal laboral”.

Además, el apartado tercero del art. 23 bis Ley de Ciencia establece que “En todo caso, cuando los contratos estén vinculados a financiación externa o financiación procedente de convocatorias de ayudas públicas en concurrencia competitiva en su totalidad, no requerirán del trámite de autorización previa”. La lectura de este precepto implica que no es imprescindible que la financiación sea externa, sino que si no lo fuera requerirá autorización, en caso de que, como es habitual, lo establezca la correspondiente ley de presupuestos¹⁴. No obstante, el art. 89 LOSU –lógicamente limitado al ámbito de las universidades– acota la fuente de su coste a “financiación externa o financiación procedente de convocatorias de ayudas públicas en concurrencia competitiva en su totalidad”, por lo que debe descartarse su contratación con cargo a otras fuentes de ingresos.

3.3. Atracción de la excelencia: profesorado distinguido y visitante

La atracción temporal de talento siempre se ha regulado en nuestro sistema como una posibilidad. La LRU ya se refería al profesorado visitante (en términos muy vagos) y la LOU establecía un régimen muy poco concreto, acotando su ámbito subjetivo a “profesores o investigadores de reconocido prestigio de otras universidades y centros de in-

¹³ Se exige en este art. 23 bis “título de Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura, Diplomatura, Arquitectura Técnica, Ingeniería Técnica, Grado, Máster Universitario, Técnico/a Superior o Técnico/a, o con personal investigador con título de Doctor o Doctora. Asimismo, se podrá celebrar con personal cuya formación, experiencia y competencias sean acordes con los requisitos y tareas a desempeñar en la posición que se vaya a cubrir”

¹⁴ Por ejemplo, para Madrid, el art.22.14 de la Ley 4/2021, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para 2022 (prorrogados para 2023 conforme a los criterios establecidos en el Decreto 137/2022, de 28 de diciembre) establece que “La contratación de personal laboral temporal (...) en el ámbito de la Administración de la Comunidad de Madrid, sus organismos autónomos y demás entes públicos requerirán la previa autorización de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo con las condiciones que establezca la misma.”

investigación, tanto españoles como extranjeros”; no obstante al no establecerse limitación temporal a esta figura ha dado lugar, en el caso de determinadas universidades¹⁵, a que se utilice para amparar situaciones de necesidad de contratación distintas de las previstas legalmente. Con una lógica y flexibilidad similar el art. 23 de la Ley de ciencia establecía el contrato de investigador distinguido para “investigadores españoles o extranjeros de reconocido prestigio en el ámbito científico y técnico”.

Las recientes reformas operadas en esta última y en la LOSU tratan de reconducir estas figuras al espacio para el que fueron concebidas; así los investigadores distinguidos ahora deberán gozar de “una reputación internacional consolidada basada en la excelencia de sus contribuciones en el ámbito científico o técnico” y lo que es más importante, las funciones serán necesariamente de dirección de equipos humanos o centros de investigación (antes se permitía cualquier actividad de investigación). Con ello, se trata de evitar que sea una vía paralela de acceso sin limitaciones legales en cuanto a la estabilidad, pues sigue teniendo la duración que las partes acuerden. Aun cuando se permita la docencia hasta 100 horas anuales –lo que se ha dicho con buen criterio que puede contribuir a generar vocaciones investigadoras¹⁶– es una figura eminentemente investigadora –de liderazgo investigador, en puridad– y acotada, con ciertas excepciones (DA1ª Ley de Ciencia), a los organismos públicos de investigación. No deja de sorprender que la LOSU, en su ámbito, aun cuando remite a la Ley de Ciencia en términos generales para la regulación de la análoga figura de “profesoras y profesores distinguidos” elimine el requisito directivo o de liderazgo, permitiendo el más vago objeto de “desarrollar tareas docentes, investigadoras, de transferencia e intercambio del conocimiento, de innovación” y sólo alternativamente “de dirección de grupos, centros de investigación y programas científicos y tecnológicos singulares”. Al margen de ello, amplía el límite de carga docente hasta las 180 horas anuales.

Más tajante es la reforma que opera la LOSU sobre la figura del profesorado visitante, con un perfil más amplio (docencia –sin limitaciones específicas–, investigación y “en su caso” transferencia). Aquí no sólo se cambia la definición (ahora no se alude al prestigio sino que deberán poder “contribuir significativamente al desempeño de los centros universitarios”, aunque dada la ambigüedad no impediría el mal uso) sino que, sobre todo, se limita drásticamente su extensión temporal: “tendrá una duración máxima de dos años, improrrogable y no renovable”, siendo este límite de aplicación (desde la entrada en vigor de la LOSU) a las relaciones anteriores a su entrada en vigor, de modo que en ningún caso podrán extenderse más allá del 11 de abril de 2025 (DT5ª LOSU).

¹⁵ Con los últimos datos disponibles (curso 2021-2022), prácticamente la mitad de las 797 personas en esta situación estaban empleadas por la Universidad Rey Juan Carlos (391, un 15% de su plantilla), un 22% por la Universidad Carlos III de Madrid (176 personas, un 10,2% de la plantilla) y un 10% por la Universidad del País Vasco (78 personas, un 1,8% de la plantilla). Las restantes universidades públicas, que suponen un 91,7% del empleo total se reparten el restante 19% de profesores visitantes, sin que en ninguna de ellas alcance el 1% de la plantilla.

¹⁶ MORENO I GENÉ, Josep, *La nueva regulación de los contratos laborales específicos del personal investigador*. *Revista española de derecho del trabajo* Thomson Reuters Aranzadi. 2023. no. 260, pp. 65-110.

3.4. Profesor sustituto

El ahora derogado art. 48.1 LOU permitía acudir a “las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo”, referencia inequívoca a la interinidad por sustitución. Esta mención ahora desaparece de las nuevas “normas generales” que contiene el art. 77 LOSU y se crea la figura específica de “Profesoras y Profesores Sustitutas/os” en el art. 80 LOSU.

En este precepto se establece la posibilidad de disponer de personal para cubrir necesidades docentes de personal con derecho a reserva de puesto de trabajo que “suspenda temporalmente la prestación de sus servicios por aplicación del régimen de permisos, licencias o situaciones administrativas, incluidas las bajas médicas de larga duración, distintas a la de servicio activo”. De esta forma, se establece una amplísima definición para cubrir las necesidades docentes que puedan generarse por esta minoración del profesorado disponible. La expresión “situaciones administrativas (...) distintas a la de servicio activo”, sin embargo, puede impedir la sustitución en determinados casos, como aquellas en que las personas nombradas personal de asesoramiento o confianza a que se refiere el art. 87.1.i EBEP, opte por permanecer en dicha situación.

En todo caso, cada ausencia requerirá la formalización de una relación de profesorado sustituto, de forma que no es posible que una única persona sustituya a varios profesores o profesoras (o varias reducciones de jornada). Esta interpretación, además de por el tenor literal de la letra b del art. 80.1.b LOSU, se ve reforzada por el hecho de que expresamente se rechazó la enmienda núm. 83 en el Congreso¹⁷ que pretendió la inclusión del plural con esta finalidad.

La sustitución se aleja de la regulación general del eventual con este fin, pues se centra en la necesidad docente: únicamente sustituirá estas funciones (y no el resto de las que pudiera realizar la persona sustituida) y abarca supuestos en que la relación laboral (o funcional) se encuentra plenamente vigente, como las reducciones de carga docente (que no suponen reducción de jornada, sino dedicación a otras tareas universitarias). La duración del contrato es temporal pero no está acotada legalmente (a diferencia del disfuncional límite de tres años contemplado en el proyecto, que generaba importantes dudas¹⁸).

Por otra parte, se extiende el uso de esta figura a la cobertura de necesidades de profesorado en tanto se cubre definitivamente la plaza, “en los términos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público”.

¹⁷ Presentada por Mariona Illamola Dausà (Grupo Parlamentario Plural). BOCG. Congreso de los Diputados Núm. A-111-2 de 14/11/2022.

¹⁸ MORENO I GENÉ, Josep, *La contratación laboral del personal docente e investigador en el proyecto de ley orgánica del sistema universitario ¿el fin de la cultura de la temporalidad en las universidades públicas? Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social* 2022. no. 165, pp. 47-85, p. 72

4. La doble vía laboral y funcionarial de estabilización

4.1. Cuerpos docentes y profesorado permanente laboral

Los cuerpos docentes universitarios no se han visto modificados, sin perjuicio de que las formas de acceso puedan tener efectos sobre ellos; no puede olvidarse que, a diferencia de las figuras laborales, ni en la LOU ni en la LOSU hay un precepto específico para cada figura funcionarial, más allá de la declaración general de la existencia de Catedráticas y Catedráticos de Universidad (CU) y Profesoras y Profesores Titulares de Universidad (TU) el art. 68 LOSU. En cierto modo, se delega en las normas de acreditación y las exigencias de las propias universidades la definición implícita de qué son las personas que integran dichas categorías funcionariales.

Es interesante mencionar aquí, sin embargo, que estas categorías tendrán ahora un reflejo en la figura de profesorado laboral permanente (PPL), que seguirán vías paralelas. Así, si en la lógica precedente una carrera (teórica) entendía el Titular como el paso lógico posterior al contratado doctor, esa “jerarquización” se difumina, por cuanto que puede haber PPL equiparados a CU, pero al mismo tiempo se permite la acreditación desde la figura laboral a la funcionarial. Es decir, aunque se equiparen (incluso a efectos retributivos), parece mantenerse implícitamente la “superioridad” de los cuerpos docentes universitarios (funcionariales).

4.2. La nueva regulación del sistema de acreditaciones

Frente a la legislación anterior, el control externo de la capacitación del personal para poder ser contratado, el llamado proceso de acreditación se acota ahora a las figuras permanentes, eliminándose en el caso del profesorado ayudante doctor. Será por tanto necesario superar esta evaluación para las figuras de PPL, TU y CU; igualmente, el art. 99 LOSU mantiene la necesidad de evaluación para el profesorado de Universidad Privada en los mismos términos que el derogado art. 72 LOU.

Sin embargo, la regulación incorpora importantes novedades. En primer lugar, se establece una regulación específica para PPL, que en la legislación anterior se dejaba en manos de las agencias evaluadoras. Así, el art. 85 LOSU se remite a la regulación autonómica: tanto el acceso como la promoción en la categoría se hará de acuerdo con esta. Ello conlleva (art. 85.2 LOSU) que el procedimiento se regule por las agencias de calidad autonómicas o “en su caso” por la ANECA.

Para evitar la fragmentación del tejido universitario, se establece un mandato para que las agencias autonómicas trabajen en “criterios mínimos comunes” y se ordena que “desde su independencia institucional y técnica” establezcan acuerdos para el reconocimiento recíproco, con el objeto de evitar cargas administrativas. Igualmente, se ordena a la ANECA reconocer esta evaluación autonómica para “el acceso a los cuerpos docentes universitarios”, es decir, las acreditaciones para TU y CU, siendo de aplicación las reglas

previstas para la acreditación de estas con dos excepciones: la composición de los órganos de acreditación y la necesidad de “justificación de forma detallada, objetiva y transparente del resultado del proceso”.

Esta regulación de acceso para cuerpos docentes a la que se remite el art. 85 LOSU se encuentra en el art. 69 LOSU. En este caso, la competencia se atribuye a la ANECA, si bien se ordena a esta el acuerdo “mediante convenio” del desarrollo de la evaluación de los méritos y competencias a las Agencias Autonómicas. Es decir, en este caso la regla general es la acreditación estatal y la que depende de convenio es la realizada por entidades autonómicas.

Como requisito común –aunque el reglamento de acreditaciones exige del mismo a TU en su promoción a la cátedra– se establece “la realización de actividades de investigación o docencia en universidades y/o centros de investigación distintos de aquella institución en la que se presentó la tesis doctoral”, sin que implique necesariamente una desvinculación de ésta, aunque se remite al desarrollo reglamentario. Esto se ha concretado en el art. 5 del RD de acreditaciones (aprobado, pero no publicado al cierre de este trabajo, de acuerdo con el texto sometido a audiencia pública) en actividades de investigación o docencia por un periodo acumulado de, como mínimo, 9 meses. Se excluyen de este cómputo la mera participación en proyectos de investigación y se exigen dos requisitos: la aceptación formal de la estancia y la aprobación de un informe de los resultados de dichas actividades. No especificándose quien debe aprobar dicho informe, existe en este punto cierta flexibilidad (entidad de origen, de destino, financiadora...). Por otro lado, se remite a una futura regulación de la propia ANECA la posibilidad de eximir de este requisito a personas a las que determinadas situaciones (conciliación, discapacidad, víctimas de violencia de género...) les haya impedido la realización de estas actividades.

Las principales novedades son la búsqueda de la desburocratización (agilidad y la petición de documentación accesible, en modo abierto, abreviada y significativa, utilizando los repositorios institucionales), incluyendo valoraciones tanto cualitativas como cuantitativas. Además, en la lógica de evitar la inflación de méritos exigibles se subraya la “adecuación de los méritos requeridos a la duración de la etapa inicial de la carrera académica”, aunque debe hacerse notar que esta expresión ha sido criticada por críptica y no dejar claro si premia o penaliza carreras vertiginosas¹⁹.

Como se ha señalado antes, el desarrollo reglamentario aprobado pero no publicado a fecha de cierre de este estudio, requiere (salvo cambios respecto al texto sometido a audiencia pública) una “justificación, abreviada y significativa, de los méritos y competencias” y el uso de repositorios institucionales como forma de acceso preferente a la documentación.

¹⁹ CHAVES GARCÍA, José Ramón, *Personal docente e investigador de las universidades públicas*. En: Ricardo Rivero ORTEGA (ed.), *La reforma universitaria de 2023: comentarios a la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema universitario* Aranzadi. 2023. pp. 186-200, p. 195.

4.3. Profesor Permanente Laboral

Es esta una de las principales novedades en materia de contratación; sustituyendo al figura del contratado doctor (a la que de hecho se equipara y para la que la DT5^a.4 LOSU permite la integración sin más requisitos), se prevé una carrera laboral completa, de modo que al margen de su carácter indefinido se establece la existencia de “categorías comparables a los del personal docente e investigador funcionario”.

Ello supone, en la práctica, dar carta de naturaleza a las experiencias que ya venían desarrollando algunas autonomías y que, siempre que respetara las exigencias de la LOU eran admisibles²⁰, equiparando en cierto modo la carrera laboral a la funcionarial.

5. Rasgos generales del Derecho Transitorio en materia personal universitario

La mayor parte de disposiciones transitorias de la LOSU se refieren, de forma directa o indirecta, al ámbito del personal docente e investigador. En ellas se contienen múltiples normas que más tratar de dar respuesta en sentido estricto a los problemas de derecho transitorio—que también— buscan atender a las múltiples situaciones de precariedad generadas bajo el régimen jurídico previo, no necesariamente dentro de la ley. Son ciertamente complejas y merecedoras de un análisis detallado, imposible por los límites de extensión de este trabajo, pero resulta necesario plantear al menos sus principales líneas.

Las DT3^o y 4^a LOSU se refieren al sistema de acreditaciones, estableciendo el valor de las existentes (el críptico “merito preferente” de la acreditación de ayudante doctor, la equiparación de la referente a PCD para PPL, tanto en las ya reconocidas como en el procedimiento hasta la aprobación de un propio) y brindando un año a las agencias estatal y autonómicas para adaptar las relativas a PPL y TU. En este sentido, la DT única del aprobado y aún no publicado RD de acreditaciones (salvo cambios sobre el proyecto), para el ámbito estatal, ha establecido que a las solicitudes presentadas hasta el 1 de abril de 2024 -prácticamente agotando el plazo legal- no les sean de aplicación las nuevas reglas de procedimiento y criterios de obtención de la acreditación.

La DT5^a trata, como se señalaba, de atraer hacia la lógica de la nueva ley las figuras temporales desaparecidas. Así, aunque mantiene con carácter general las relaciones nacidas bajo la vigencia de la LOU, pone fecha de caducidad al profesorado visitante contratado bajo la vigencia de la LOU de forma que no pueda extenderse su vigencia más allá del 11 de abril de 2025; inaplica el requisito de movilidad a quienes ya hubieran iniciado la evaluación (u obtenido la misma) como TU, o simplemente estuvieran ya contratados²¹.

²⁰ MORENO I GENÉ, Josep, *La contratación laboral del personal docente e investigador en el proyecto de ley orgánica del sistema universitario ¿el fin de la cultura de la temporalidad en las universidades públicas? Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social* 2022. no. 165, pp. 47-85, p. 66

²¹ Aunque se enumeran una serie de situaciones, de forma algo confusa, el proyecto de RD de acreditaciones lo entiende así cuando en su art. 5 cuando establece que “el requisito de movilidad no será exigible a las

Para el profesorado asociado se establecen dos vías: la estabilización como indefinido (DT7^a) fuera de tasas de reposición o, el acceso –por medio del PAD o contrato predoctoral, según sean o no doctores– a la carrera universitaria (DT8^a)

Con carácter general, se demora la efectividad del conjunto de reglas de personal al curso académico 2024-2025 para adaptar el régimen de dedicación del PDI permanente, con excepción del profesorado asociado, para el que la consolidación puede producirse hasta el 31 de diciembre de 2024.

Por último, se da en la DT6^a un margen notable (hasta 2030) para el cumplimiento de la obligación de la mayoría funcional en las universidades, a pesar de que no es, como se ha señalado, una obligación nueva, pues ya lo establecía el art. 48 LOU. Nada se dice, sin embargo, del mandato de reducir la temporalidad (contada excluyendo a PAD) al ocho por ciento, que según se ha expuesto al inicio de este trabajo y confirma la memoria de impacto normativo de la LOSU trece universidades no cumplían y que exige un esfuerzo presupuestario de 44,9 millones de euros, que la ley por sí sola no dota, sino que dependerán de las leyes presupuestarias.

6. Bibliografía citada

- AMOEDO-SOUTO, Carlos-Alberto y NOGUEIRA LÓPEZ, Alba, 2013. Regateando hacia la excelencia. Tasa de reposición de efectivos y universidades públicas. *Revista española de derecho administrativo*, no. 157, pp. 249-278. ISSN 0210-8461.
- BALLESTER LAGUNA, Fernando, 2023. Los contratos laborales de la Ley de la ciencia y su adecuación a los requerimientos de la reforma laboral de diciembre de 2021. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, pp. 21-57. ISSN 2792-8322. DOI 10.51302/rtss.2023.7269.
- CHAVES GARCÍA, José Ramón, 2023. Personal docente e investigador de las universidades públicas. En: Ricardo Rivero ORTEGA (ed.), *La reforma universitaria de 2023: comentarios a la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema universitario*. Aranzadi, pp. 186-200. ISBN 978-84-11-63409-0. D 378.4(094) REF
- GIMENO DÍAZ DE ATAURI, Pablo, 2014. *El coste del despido y otras formas de terminación del contrato por iniciativa empresarial: un análisis jurídico y económico*. 1. ed. Valladolid: Lex Nova. ISBN 978-84-9898-886-4.
- MONEREO PÉREZ, José Luis y LÓPEZ INSUA, Belén del Mar, 2023. El encadenamiento de contratos temporales y los procesos de “promoción interna” en las Universidades Públicas: ¿precariedad? ¿abuso? o ¿legalidad? Un debate abierto en la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. *La Ley Unión Europea*, no. 111, pp. 3. ISSN 2255-551X.

figuras de personal docente e investigador de las universidades públicas con contrato vigente a la entrada en vigor de la LOSU ni a los Profesoras o Profesores Titulares de Universidad para su promoción a Catedráticas o Catedráticos de Universidad.”

- MORENO I GENÉ, Josep, 2018. Los Profesores Asociados “permanentes” de Universidad y su peculiar encaje en la normativa laboral. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, no. 143, pp. 265-297.
- MORENO I GENÉ, Josep, 2022. La contratación laboral del personal docente e investigador en el proyecto de ley orgánica del sistema universitario ¿el fin de la cultura de la temporalidad en las universidades públicas? *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, no. 165, pp. 47-85.
- MORENO I GENÉ, Josep, 2023. La nueva regulación de los contratos laborales específicos del personal investigador. *Revista española de derecho del trabajo*, no. 260, pp. 65-110. ISSN 2444-3476.
- VALVERDE ASECIO, Antonio José, 2022. La reforma de los contratos de trabajo del sistema español de ciencia, tecnología e innovación: El nuevo contrato de actividades científico-técnicas. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, no. 165, pp. 11-46. ISSN 0213-0750.