

**NUEVAS REGLAS DE CONTRATACIÓN LABORAL  
PARA LAS UNIVERSIDADES:  
PERSONAL DE INVESTIGACIÓN  
Y DOCENTE E INVESTIGADOR**

Colección: IVRA

Directora

ISABEL MARÍA VILLAR CAÑADA

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén

Comité Científico

CARLOS MARÍA LÓPEZ ESPADAFOR  
Universidad de Jaén. España

LUIS JAVIER GUTIÉRREZ JEREZ  
Universidad de Jaén. España

LOURDES DE LA TORRE MARTÍNEZ  
Universidad de Jaén. España

ISABEL RAMOS VÁZQUEZ  
Universidad de Jaén. España

JORGE LOZANO MIRALLES  
Universidad de Jaén. España

IGNACIO BENÍTEZ ORTÚZAR  
Universidad de Jaén. España

CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE  
Universidad de Jaén. España

OLIMPIA MOLINA HERMOSILLA  
Universidad de Jaén. España

ÁNGEL MARTÍNEZ GUTIÉRREZ  
Universidad de Jaén. España

JOSÉ ANTONIO LÓPEZ GARCÍA  
Universidad de Jaén. España

MARÍA DEL CARMEN MUÑOZ RODRÍGUEZ  
Universidad de Jaén. España

RAFAEL CABRERA MERCADO  
Universidad de Jaén. España

ÁNGEL LÓPEZ-SIDRO LÓPEZ  
Universidad de Jaén. España

CRISTINA SÁNCHEZ-RODAS  
Universidad de Sevilla. España

JOSÉ ANTONIO MONTILLA MARTOS  
Universidad de Granada. España

ÁLVARO NUÑEZ IGLESIAS  
Universidad de Almería. España

LUIS JIMENA QUESADA  
Universidad de Valencia. España

CARMEN BOLDÓ RODA  
Universidad Jaume I. España

CRISTINA GUIASOLA LERMA  
Universidad de Valencia. España

FEDERICO A. CASTILLO BLANCO  
Universidad de Granada. España

# NUEVAS REGLAS DE CONTRATACIÓN LABORAL PARA LAS UNIVERSIDADES: PERSONAL DE INVESTIGACIÓN Y DOCENTE E INVESTIGADOR

CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE  
FERNANDO BALLESTER LAGUNA  
ANA CARO MUÑOZ  
(DIRECCIÓN)



Molina Navarrete, Cristobal

Nuevas reglas de contratación laboral para las universidades: personal de investigación y docente e investigador / Cristóbal Molina Navarrete, Fernando Ballester Laguna, Ana Caro Muñoz (Dirección). -- Jaén : Universidad de Jaén, UJA Editorial, 2024. -- (IVRA ; 6)

464 p.; 17 x 24 cm

ISBN 978-84-9159-592-2

1. Universidades 2. Contrato de trabajo 3. Docentes I. Ballester Laguna, Fernando, coaut. II. Caro Muñoz, Ana, coaut. y dir. III. Título IV. Jaén. Universidad de Jaén. UJA Editorial ed.

378 : 349.2

Esta obra ha superado la fase previa de evaluación externa realizada por pares mediante el sistema de doble ciego

COLECCIÓN: Iura, 6

Directora: Isabel María Villar Cañada

© Autoras/es

© Universidad de Jaén

Primera edición, mayo 2024

ISBN: 978-84-9159-592-2

ISBN: 978-84-9159-593-9

Depósito Legal: J-224-2024

EDITA

Universidad de Jaén. UJA Editorial  
Vicerrectorado de Cultura  
Campus Las Lagunillas, Edificio Biblioteca  
23071 Jaén (España)  
Teléfono 953 212 355  
web: editorial.ujaen.es

  
editorial@ujaen.es

DISEÑO DE CUBIERTA E INTERIORES  
Laboratorio de las artes SC

IMPRIME

Gráficas «La Paz» de Torredonjimeno, S. L.

Impreso en España/*Printed in Spain*

Esta obra ha superado la fase previa de evaluación externa realizada por pares mediante el sistema de doble ciego  
«Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Dirijase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, [www.cedro.org](http://www.cedro.org)) si necesita fotocopiar, escanear o hacer copias digitales de algún fragmento de esta obra».

# ÍNDICE

PRÓLOGO..... 9

CAPÍTULO I. LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN (TEMPORAL)  
DEL PERSONAL DE INVESTIGACIÓN (TÉCNICO Y DE GESTIÓN)  
EN LAS UNIVERSIDADES: PROBLEMAS INTERPRETATIVOS  
Y PROPUESTAS DE SOLUCIÓN ..... 19

Fernando Ballester Laguna

CAPÍTULO II. LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA *AD HOC*  
DEL PERSONAL DE INVESTIGACIÓN (TÉCNICO Y DE GESTIÓN)  
EN LAS UNIVERSIDADES: ¿UNA SOLUCIÓN DEFINITIVA? ..... 67

Cristóbal Molina Navarrete

CAPÍTULO III. LA GESTIÓN DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA  
DEL PERSONAL DE INVESTIGACIÓN EN LAS UNIVERSIDADES:  
EXPERIENCIAS ..... 109

PRIMERA EXPERIENCIA. EL MODELO DE CONTRATACIÓN  
EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CATALUÑA (UPC) ..... 111

Míriam Giménez Dapena

SEGUNDA EXPERIENCIA: LA CONTRATACIÓN LABORAL DE DURACIÓN INDEFINIDA EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA .....	121
Carmen Alcaraz Tomás	
DE LA GESTIÓN A LA ASESORÍA: EL PUNTO DE VISTA DEL SERVICIO JURÍDICO EN CLAVES PRÁCTICAS .....	131
Carlos Caballero Martín	
PRINCIPALES PROBLEMAS APLICATIVOS DEL RÉGIMEN DE PERSONAL LABORAL: ANÁLISIS DE CASOS.....	147
Idoia Blasco Cueva	
CAPÍTULO IV. LA APLICACIÓN DE LAS MODALIDADES CONTRACTUALES DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES EN LAS UNIVERSIDADES: OPORTUNIDADES Y LÍMITES .....	165
Fernando Ballester Laguna y Cristóbal Molina Navarrete	
CAPÍTULO V. EL IMPACTO DE LA LOSU EN LA CONTRATACIÓN LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES Y EL FUTURO APLAZADO ESTATUTO DE PDI.....	201
Cristóbal Molina Navarrete	
CAPÍTULO VI. EL ESTATUTO DEL PERSONAL EN FORMACIÓN PRÁCTICA NO LABORAL EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA: EL VALOR FORMATIVO DE LAS PRÁCTICAS ACADÉMICAS EXTERNAS .....	245
Nuria Grané Teruel	

## ABREVIATURAS

AAPP: Administraciones Públicas

AAVV: Autores Varios

AJ: Asesoría Jurídica de Universidades de la Junta de Andalucía

BOUPV: Boletín Oficial de la Universidad Politécnica de Valencia

CASECTI: Contrato de Acceso al Sistema Español de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

CAC-T: Contrato de Actividad Científico-Técnica

CAPID: Contrato de Acceso de Personal Investigador Doctor

CCAA: Comunidades Autónomas

CC: Código Civil

CPAD: Contrato de profesor ayudante doctor

CRUE: Conferencia de Rectores de Universidades de España

DA: Disposición Adicional

DT: Disposición Transitoria

EPIPF: Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación

EBEP: Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

ET: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

EPV/EHU: Universidad del País Vasco

IP: Investigador Principal

LCTI: Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación

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

LOU: Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades

LOSU: Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario

MECES: Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior

OPE: Oferta Pública de Empleo

OPIs: Organismos públicos de investigación

PAS: Personal de Administración y Servicios

PDI: Personal Docente e Investigador

PPL: Profesorado Permanente Laboral

PRTR: Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

PTGAS: Personal Técnico, de Gestión, Administración y Servicios

RCUD: Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina

RD: Real Decreto

RPT: Relación de Puestos de Trabajo

SECTI: Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación

SMI: Salario Mínimo Interprofesional

STJUE: Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

TRLGSS: Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social

TS: Tribunal Supremo

UIMP: Universidad Internacional Menéndez Pelayo

UNED: Universidad Nacional de Educación a Distancia

UNIA: Universidad Internacional de Andalucía

UPC: Universidad Politécnica de Cataluña

UPV: Universidad Politécnica de Valencia

# PRÓLOGO

---

**CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE**

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Jaén

---

**FERNANDO BALLESTER LAGUNA**

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Alicante

---

**ANA CARO MUÑOZ**

Directora de coordinación de Proyectos, Patrimonio y Prevención y Salud Laborales  
Universidad Autónoma de Madrid  
Secretaría General de AEDUN

“Cuando el saber se especializa, crece el volumen total de la cultura. Esta es la ilusión  
y el consuelo de los especialistas. ¡Lo que sabemos entre todos!  
¡Oh, eso es lo que no sabe nadie!”

Antonio Machado. *Juan de Mairena: sentencias, donaires, apuntes y recuerdos de un profesor apócrifo*

1. El bienio 2022-2023 fue pródigo en reformas legales que afectaban de lleno a la contratación y gestión del empleo público universitario, en particular en los diversos ámbitos laborales, investigador e investigador y docente. Se aprobaban así, o entraban en vigor, leyes especiales y específicas para el sistema universitario (la Ley 17/2022, de 5 de septiembre; la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario) o la gestión de empleo público universitario se veía sacudido por el impacto de leyes generales, sean laborales (reforma laboral —de 2021, pero en vigor realmente desde el mes de abril del año 2022, con la prohibición de los contratos de obra o servicio

determinado, el santo y seña hasta el momento de la contratación investigadora—) sean de empleo público, incluido el funcional (p. ej. Ley 20/2021, de 28 de diciembre). Cuando se cierra este libro, el 31 de marzo de 2024, el balance aplicativo no parece ser el más halagüeño.

Esta primera observación, algo pesimista (aunque realista) debe ser, sin embargo, llamativa, porque, en todos los casos, los preámbulos de todas las leyes de tan fecundo periodo regulador, se decía, con tanta solemnidad como reiteración, que venían a resolver los dos grandes “males” de la gestión del empleo público universitario, por lo que aquí más interesa. Ni más “precariedad laboral” (enfoque de calidad) en el empleo universitario ni más “déficit” de financiación para proveer adecuadamente unas plantillas cada vez más envejecidas (enfoque de cantidad). De atender a las reivindicaciones de la CRUE y sindicales no pareciera, aunque se hayan alcanzado este mismo mes de marzo algunos acuerdos que apuntan en direcciones más positivas, aunque se difiera en el tiempo (bienio 2025-2026). En este escenario, se “flexibilizarán” los tiempos aplicativos de la LOSU para facilitar, se dice, la coherencia entre cambio legal y cobertura financiera “adecuada”

2. Otras cuestiones importantes en este ámbito también quedan aplazadas, una vez más, de modo que se alargan o se vuelven a prorrogar aspectos diferidos por las disposiciones transitorias. Sería el caso, por ejemplo, del ya legendario, si bien sigue en estado de *nasciturus nonnato*, Estatuto de PDI (Personal Docente e Investigador), o los numerosos procesos de estabilización y transición previstos en la parte extravagante de la LOSU, como lo relativo a nada menos que en torno a las 25.000 personas que integran el colectivo de profesorado asociado, o quienes han vivido, y mantienen, una situación de interinidad. Procesos, por cierto, situados en el marco de la muy polémica Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. Esta recientemente ha conocido pronunciamientos diferentes en el sistema de garantías multinivel que hoy rige nuestro Derecho, también el aplicable al mundo universitario. Podríamos aquí referirnos, desde el lado del aval, a la, no menos cuestionada, STS, Sala 3.<sup>a</sup>, 20 de julio de 2023 (Rec. 695/2022), y desde el lado de la “sospecha”, o las dudas de cuál será su futuro real, la igualmente conflictiva STJUE 22 de febrero de 2024 (C-59/2022 y otros acumulados), en virtud de la cual, decenas de miles de personas en situación de interinidad esperan la fijeza en el empleo público al margen de si ha pasado o no un proceso selectivo. Por si había poco enredo, el TS, Sala IV, sin duda contrariado por el nuevo revés desde los “órganos inferiores” por la ayuda del gran pretor comunitario, que ningunea su jurisprudencia, ha enfriado las expectativas, con una nueva pregunta al TJUE sobre qué significa lo

que dice el TJUE. Un dislate de preguntas sin fin, para provocar otro fiasco como el de “Ana de Diego Porras II”.

Por cierto, que, en esta lucha por la reducción de la excesiva temporalidad, sabido es que mientras la reforma laboral la ha rebajado en más de 15 puntos, en el empleo público sigue una tasa altísima. Una profunda anomalía de gestión pública de la que participaría de forma muy acusada el sistema universitario, tanto en el ámbito de la docencia y la investigación como en el de la sola investigación (aunque sus reformas apunten cada vez más a la mescolanza, de modo que también pueda participar el personal investigador en la docencia), incluyendo, por supuesto, la gestión investigadora. Una constatación que exige con urgencia hacer un balance aplicativo del año largo transcurrido desde la aprobación de la nueva “modalidad” ex art. 23 bis de la LCTI de *Contrato de Actividades Científico-Técnicas* (CAC-T) (incentivado por el Real Decreto 475/2014, de 13 de junio —bonificaciones de cuotas sociales del personal investigador—, modificado por el RDL 1/2023).

Por cierto, en relación con esta significativa modalidad, como luego se verá en su estudio específico en el capítulo II de esta obra colectiva, cabe recordar que su carácter indefinido participa ampliamente de una importante contradicción que cada vez se observa más en los contratos de esta naturaleza: la cualidad jurídica de contrato indefinido no va aparejada de la característica fáctica de la estabilidad, en la medida en que cada vez los contratos indefinidos son de menor duración real. Siete de cada diez nuevos contratos indefinidos duran menos de un año, por lo que representaría casi el doble del que se estimaba antes de la citada reforma laboral, cuando era del 40% (Estudio de FEDEA). De modo que la indefinición contractual ya no conlleva necesariamente una adecuada intensidad de empleo (calidad). De conformidad con lo que luego se analizará, el CAC-T es un ejemplo de cómo firmar un contrato indefinido no es ninguna garantía de estabilidad laboral, al depender, como en el caso del sustituido obra o servicio determinado, de la financiación, esta es la auténtica condición (extracontractual) que marca su devenir.

**3.** No, no son los únicos temas aplazados, de hecho y de derecho, incluso que duermen el sueño de los justos, en espera de mejor ocasión para su nacimiento a la vida normativa. Es el caso del régimen de adaptación de jornada del PDI (DT 12.<sup>a</sup>), una cuestión importante, también desde el plano de la contratación, no solo de la gestión del personal, porque implica una reducción de carga que, de llevarse a cabo en sus términos legales, implicaría un incremento de la plantilla. Un factor de aumento

de personal al que habría que sumar la rebaja de la carga docente máxima para el profesorado ayudante doctor/a (ahora 120 horas, antes 180).

Pero lo es también la situación de incertidumbre, y malestar, actual sobre la gestión de las prácticas no laborales, curriculares o extracurriculares. Sabido es que esta peliaguda cuestión, que afecta a decenas de miles de personas en todo el sistema, se haya en la encrucijada entre dos normas nuevas y no queridas por la universidad, con razón o sin razón (aquí la visión de quienes firman este prólogo discrepa abiertamente). Una no nonata, aún pactada sindicalmente (*nasciturus*), con la oposición de patronal y CRUE, aunque paralizada por esta resistencia numantina (o de razón, según se vea). Nos referimos al que se iba a llamar “Estatuto de la persona becaria”, y se llamará “Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa”.

Una norma, por cierto, que fue objeto incluso de referencia en otra norma de coyuntura, el Real Decreto Ley 7/2023, de 19 de diciembre, de reforma del subsidio asistencial. Si bien pereció de inmediato, al no ser convalidada por el Parlamento. Una “muerte legislativa prematura” que no deja de tener relevancia en el ámbito de las prácticas no laborales. Así lo ha reconocido el reciente Criterio Interpretativo 3/2024, de 6 de marzo, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS), por el que se refunde el Criterio Técnico 11/2023, de 5 de julio, y sus sucesivas ampliaciones sobre aplicación de la DA 52.<sup>a</sup> TRLGSS. Aunque hay que tener en cuenta también la “resurrección” provocada, al reformar esa DA 52.<sup>a</sup>, de ciertas medidas desaparecidas con la derogación del RDL 7/2023, en virtud del RDL 8/2023, de 27 de diciembre, otra típica expresión del retorno de engendros legales como las “leyes ómnibus” (ahora en su versión más perversa, porque ya ni siquiera es una ley, sino un Decreto Ley al que se le cuelga todo lo que quede pendiente, o todo lo que convengan al Gobierno de turno, corrigiendo lo que tenga que corregir)

Precisamente, esta segunda norma de Seguridad Social (DA 52.<sup>a</sup> TRLGSS), esta sí nacida y en vigor (desde el 1 de enero de 2024), tras diversos aplazamientos y numerosos bailes legislativos, como vemos, es otro gran quebradero de cabeza del sistema universitario. Más allá de la nueva pugna en torno a si debe tener o no efectos retroactivos (de momento no los tiene, aunque se pide sindicalmente), lo cierto es que ya está en vigor y su implantación no está siendo nada fácil. Hasta la Seguridad Social duda. Lo prueba que el CT 3/2024 tiene ;74 páginas!

A nuestro juicio (aquí sí coincidente), el bienintencionado objetivo legislativo de facilitar un acceso temprano de las personas a la cotización, para luego generar derechos prestacionales en el Sistema de Seguridad Social, sobre todo en lo que se refiere a la

jubilación, por muy limitados que sean en su alcance práctico, se está encontrando con muchos obstáculos, a menudo más fácticos que jurídicos (de ahí que incidan en reformas más recientes, como la del Real Decreto Ley 8/2023, de 27 de diciembre<sup>1</sup>). Y uno no menor, dejando de lado el ingente trabajo de gestión (que la telemática hoy, así como los algoritmos y la Inteligencia Artificial, debería estar en condiciones de dar respuesta eficaz, apoyada con la contratación financiada adecuada de personal especializado que lo gestione), es la propia resistencia tanto de empresas como, más sorprendentemente aún, de entidades públicas para asumir la mísera cuota prevista. Al respecto, debe recordarse que está bonificada al 95 por ciento, esto es, prácticamente todo el coste social lo paga el sistema.

Pues bien, lo que se contempla como excepción en la norma, que la cuota, a cargo de la entidad en la que se realizan las prácticas no laborales (por cierto, no hay “prácticas remuneradas” y no remuneradas, todas son no remuneradas, otra cosa es que unas contemplen ayudas compensatorias de gastos y otras no), ahora, en la práctica, pueda trasladarse a la entidad formativa promotora, esto es, a las universidades (en lo que aquí concierne, también a las de Formación Profesional), de mediar acuerdo, se ha convertido en la regla. Es evidente que no por la voluntad entera, plenamente libre de las universidades (no decimos que haya coacción o intimidación, por supuesto, pero que el consentimiento no es enteramente libre es una obviedad), sino movida, como tantas veces, por la necesidad más perentoria, el cargo corresponderá a aquellas, habiendo sido asumida su corrección por el citado CT 3/2024. En algunas CCAA, como en Andalucía, se ha aceptado cubrir ese coste social por el autogobierno, de modo que se aportará a las universidades una cantidad equivalente a lo que deba abonar por la cotización de su alumnado por la inclusión, como personas asimiladas<sup>2</sup>, en el RGSS en las prácticas no laborales (obviamente este régimen no va con el personal investigador en formación).

- 
1. Aunque los jurídicos no están ausentes, desde luego, como acredita el referido CT 3/2024, de 6 de marzo, de la DGOSS. Por ejemplo, a efectos de la suscripción del convenio especial que reclama también el personal investigador en formación en periodos anteriores a 4 de noviembre de 2003, se concluye que “la normativa de aplicación fue la establecida en el apartado 2, de la disposición adicional primera del Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre. Este personal investigador no se incardina en el apartado 8 de la DA 52.<sup>3</sup> TRLGSS sin perjuicio de la suscripción de un convenio especial al amparo del Real Decreto Ley 8/2023, de 27 de diciembre, por el que se adoptan medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo, así como para paliar los efectos de la sequía en su Disposición Final undécima establece la habilitación normativa a la ministra de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones para la suscripción de un convenio especial de este colectivo”.
  2. Incluye un apartado 11 cuyo segundo párrafo establece que la situación asimilada no afectará al derecho a la percepción de las prestaciones del Sistema de la Seguridad Social.

4. En tanto se resuelven, o no, desde luego no inmediatamente, sino en el medio y largo plazo, esta extensa gama de problemas de contratación y gestión, en una perspectiva que podríamos llamar de política del Derecho universitario, en gran medida derivados de la fuerte contradicción entre lo que pretenden las leyes (o nos dicen que pretenden) y lo que realmente se articula en sus textos y luego se pone en práctica, en sus acciones (dialéctica acción legislativa-reacción gestora de todo un complejísimo sistema universitario y sus agentes), la vida práctica sigue y debe dar respuestas inmediatas, estas sí, a infinidad de problemas del día a día. Tanto los servicios de gestión de personal como del personal investigador, así como los de empleabilidad, y desde luego los servicios jurídicos, se han encontrado de golpe con una extensa, intensa y heterogénea gama de problemas aplicativos para los que no siempre tienen los medios adecuados, pese a su gran experiencia y buen hacer en esta materia desde hace años. Por virtuosas que sean las leyes (y ni una sola de las que aquí se dan cita lo son, más bien al contrario, están plagadas de vicios jurídicos —lagunas, antinomias, disfunciones, etc.—), cuando ganan vida en la práctica sus problemas interpretativos y, por tanto, aplicativos se multiplican, pues es imposible que gobiernos y parlamentos puedan preverlos todos. De ahí que sea muy útil disponer de estudios completos, exhaustivos y monográficos que, junto a la reconstrucción teórica y conceptual sólida, ofrezcan soluciones operativas, en la medida de lo posible contando con las personas de los servicios implicados.

Justamente, esa es la finalidad central y el contenido específico, por tanto, también originales, de esta obra colectiva. De inicio pensada para reflejar las varias y muy sugerentes contribuciones, sea académicas sea profesionales, presentadas y desarrolladas, tras intensos debates, en las jornadas promovidas de consuno por las universidades de Jaén y de Alicante, con la colaboración de AEDUN (Asociación para el Estudio del Derecho Universitario), celebradas en la UNIA, en marzo del año 2023, luego ha ido recogiendo otros flujos de problemas y respuestas<sup>3</sup>. Como ya se ha indicado, la sucesión de reformas parciales de algunas de las nuevas leyes (ese el caso de la DT 9.<sup>a</sup> del RDL 8/2023, de 27 de diciembre), el avance de los procesos de adaptación a las previsiones de esas leyes, como será el caso de la LOSU, así como la aparición de algunas sentencias muy relevantes para los temas aquí tratados (es el caso, sin duda, de la citada STJUE 22 de febrero de 2024), incluso de criterios interpretativos de

3. Aprovechamos este momento para agradecer muy sinceramente a todas las personas que hicieron posible tan interesante y fértil jornada, desde las personas titulares de los Vicerrectorados de Investigación que entonces ejercían sus cargos (alguno de ellos ya no está en esa responsabilidad de gobierno), a quienes integran los servicios universitarios implicados (investigación, personal, empleabilidad, servicios jurídicos). Sin su generosa colaboración y su decidida implicación no hubiese sido posible tan memorable jornada, en la que participaron, presencial y/o telemáticamente, la práctica totalidad del sistema universitario español. Vaya a todas ellas nuestro más sincero e inmarcesible reconocimiento. Con una especial atención a los de las universidades organizadoras (Jaén y Alicante), volcadas por completo con esta iniciativa.

diferente índole, emitidos por órganos de tipo consultivo, estatales y autonómicos, instados por los más diversos servicios de las universidades, ante su desconcierto, han exigido renovar y ampliar los análisis hasta entonces efectuados. Un dinamismo y completitud que explican (si justifican o no será decisión del público y la crítica), vaya en nuestro descargo, el excesivo retraso en la publicación conforme a lo que se previó (otoño del pasado año).

5. Se trata, pues, de una obra no solo completa para el mundo de la gestión y la contratación universitaria, sino proveniente de este mundo, con colaboración muy activa de diferentes profesionales de la gestión universitaria, de investigación en especial, pero también de los servicios jurídicos, que han realizado contribuciones clave a esta obra, como se refleja tanto en los títulos de autoría y, más importante, en los contenidos de la obra, en especial en el capítulo III, obra exclusiva de esa visión de la práctica. A todas estas personas de gran profesionalidad y generosidad en su entrega laboral, agradecemos también su implicación.

Completa, sí, pero también —decimos— estado abierta, hasta el tiempo límite de cierre necesario, el inicio de la primavera del nuevo año, 2024, a cuantas cuestiones prácticas se han venido formulando por diversos servicios de gestión de las universidades<sup>4</sup>, reflejadas en el contenido de esta obra, no siempre, dicho sea de paso también, con acuerdo de quienes suscriben este prólogo. Justamente, es otra característica de la obra, la pluralidad de opiniones para un diálogo mucho más fecundo con la práctica. No se trata de emborronar las respuestas, al contrario de lo que suele creerse, esa diversidad, armada sobre razones bien expresadas, ayuda mucho a una visión completa del problema, y también de las soluciones a ofrecer en cada caso, sin predeterminedarla de forma rígida, dogmática, sino dejarla incluso a diversas opciones de política de personal de cada universidad. Eso sí, establecidas con conocimiento de causa suficiente.

El libro está plagado de estos ejemplos, que resultarán de interés, estamos convencidos plenamente de ello, al personal de gestión (investigadora y docente e investigadora) de las universidades. Pero, solo por anticipar uno que ha adquirido un gran relieve mediático, por tanto, político-social, no solo de práctica de gestión, traeremos aquí a

---

4. Hemos de recordar que el sistema de “fuentes” hoy se ve sacudido por la invasión de numerosos criterios interpretativos e instrucciones que, no vinculantes jurídicamente, influyen de forma determinante en la práctica administrativa, hasta que se judicializa, convalidándose o corrigiéndose. P. ej., Boletín de noticias Red (BNR) n.º 16/2023, de 29 de diciembre de 2023, que interpreta el plazo excepcional dado por el DT 10.º del RDL 8/2023, de 27 de diciembre para las altas y bajas del alumnado de prácticas no remuneradas, así como sobre las inclusiones y exclusiones del ámbito subjetivo (que, hemos de advertir, se hace de forma restrictiva, lo que genera dudas de legalidad)

colación: ¿*Quién debe asumir el coste de la cuota patronal a la Seguridad Social en las ayudas Margarita Salas y María Zambrano?* Como es bien sabido, ya contamos con un profuso número de sentencias de suplicación en las que se fijan doctrinas muy diferentes, claramente contradictorias, tanto sobre aspectos procesales (competencia) como sustantivos (si es legítimo o no lo es el descuento practicado por la gran mayoría de universidades de la cuota social, de modo que se enfrenta frontalmente la lógica laboral de la prohibición de hacerlo con la lógica administrativa de las “leyes de convocatoria”, que serán las que fijen las condiciones, en un escenario normativo ministerial confuso —como tantas veces hace—). Mientras que el firmante alicantino de este prólogo avala el proceder de las universidades, el firmante andaluz considera que no, que terminará imponiéndose en el TS la tesis laboralista. Veremos.

Otros problemas recientes, en relación con la posibilidad o no de descontar el tiempo previo en la ayudantía doctor/a LOUS de la posterior LOSU, así como los relativos a determinadas compatibilidades (p. ej. realizar actividad investigadora), por el profesorado sustituto (una categoría destinada a recoger buena parte de las tasas de precariedad que se eliminen de otras modalidades contractuales, también de las persistentes deficiencias en la mejora de las plantillas, también de PDI funcional), junto a otros, son objeto de detenido análisis en esta obra. No es ahora tiempo de hacer un listado. Ahora solo pretendemos alentarles a consultar la obra y encontrar, esperamos, respuestas operativas y serias a cada cavilación de cada servicio universitario. ¿Mucha ambición?

Quizás. En todo caso, sí esperamos que disfruten (lo técnico no está, creemos, reñido con la lectura, si la escritura es buena —eso hemos pretendido, no sabemos si lo hemos logrado—) con esta obra, y, sobre todo, le encuentren la utilidad con la que, al menos, nosotros/as la concebimos y hemos desarrollado a lo largo de un año. Por supuesto, no es ni completo ni definitivo, ni menos infalible. Quedarán cuestiones pendientes, otras, quizás, se resuelvan de modo diferente al propuesto por los tribunales<sup>5</sup>, e incluso habremos, seguro, cometido algún error (pocos, estamos convencidos de ello). *Errare humanum est*. Sea como fuere, no duden de que se ha hecho con la mejor voluntad y poniendo el mayor afán del que hemos sido capaces.

---

5. El extremado “abuso de los conceptos jurídicos indeterminados”, así como de las remisiones competenciales, potenciando la dimensión administrativa sobre la laboral, es también un importante hándicap para el acierto. Y, desde luego, generará una gran diversidad de marcos de regulación, que también ampararán decisiones diferentes. Vid. Andrés Llamas, Miguel Ángel (2023). “El personal docente e investigador en la Ley Orgánica del Sistema Universitario: continuidad y cambio”. *Documentación Administrativa*, 10, 8-23. <https://doi.org/10.24965/da.11223>

En suma, ha terminado el tiempo de autoría. Ahora llega el tiempo de las lecturas y, por lo tanto, del juicio crítico del público especializado, también del mundo de la gestión político-institucional (en nuestra ingenuidad o inocencia de creer que también nos leen —o lean—). Como obra de “ciencia abierta” que es, estaremos encantados de recibir la interacción, para seguir mejorando entre todos (la diversa conjunción de géneros gramaticales va de propósito) este proceloso mundo que es el de la contratación laboral, especialmente, y la gestión del empleo público universitario (público, sobre todo, pero no olvidamos en modo alguno en la obra el privado), que a las virtudes, también a los “males” del empleo público en general<sup>6</sup> (¡cuánto daño hace la tasa de reposición!, esa que se dice ahora que se eliminará con la LPGE, que, a su vez, se aplaza ya para el año 2025, al menos), suma sus propias virtudes y, cómo no, sus propios vicios y males, muchos más asentados de lo que debería. Siempre es buen momento para confiar en que, mañana, será posible una nueva aurora, un nuevo amanecer, con más rosas que espinas en el quehacer de la gestión universitaria.

---

6. Con algo de acritud, a nuestro juicio, lo recordaba, a propósito de la polémica Ley 20/2021 y la benévola lectura recibida por la Sala Tercera del TS (hay que recordar que el TC bendijo el RDL del que trae causa), Fondevila Antolí, Jorge (2023). “El Tribunal Supremo y la estabilización (Sentencia de 20 de julio de 2023): una nave vacía y con vías de agua”, El Consultor de los Ayuntamientos, Nº 11, Sección Empleo público local, noviembre 2023, LA LEY.



# CAPÍTULO I. LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN (TEMPORAL) DEL PERSONAL DE INVESTIGACIÓN (TÉCNICO Y DE GESTIÓN) EN LAS UNIVERSIDADES: PROBLEMAS INTERPRETATIVOS Y PROPUESTAS DE SOLUCIÓN

FERNANDO BALLESTER LAGUNA

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Alicante

**Resumen.** En este capítulo se exponen críticamente las principales novedades normativas introducidas por la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, en relación con las modalidades específicas del contrato de trabajo del personal de investigación, quedando fuera de este análisis el contrato de actividades científico-técnicas que cuenta con un capítulo independiente. Asimismo, se analiza el nuevo contrato de duración determinada para la ejecución de proyectos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, y con cargo a fondos no competitivos de la Unión Europea.

**Palabras clave:** contratos de trabajo, personal investigador, contrato predoctoral, contrato de personal distinguido, contratos temporales en investigación, Ley de la ciencia.

**Abstract.** *This chapter critically examines the main regulatory innovations introduced by Law 17/2022, of 5 September, in relation to the specific types of employment contracts for research personnel, leaving out of this analysis the contract for scientific-technical activities, which has a separate chapter. It also analyses the new fixed-term contract for the execution of projects under the Recovery, Transformation and Resilience Plan, and charged to non-competitive European Union funds.*

**Keywords:** *labour contracts, research staff, predoctoral contract, distinguished staff contract, temporary research contracts, Law of Science.*

## SUMARIO

1. DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO. 2. MARCO NORMATIVO DE LOS CONTRATOS. 3. SUJETOS CONTRATANTES. ESPECIAL REFERENCIA AL ÁMBITO UNIVERSITARIO. 4. EL CONTRATO PREDOCTORAL. 4.1. Aproximación general a las novedades. 4.2. Ampliación del objeto del contrato al periodo de orientación postdoctoral. 4.3. Las nuevas causas de interrupción del cómputo de duración del contrato. 4.4. El derecho a la indemnización fin de contrato. 4.5. La desaparición del contrato de ayudante y sus repercusiones en relación con el contrato predoctoral. 5. EL CONTRATO DE ACCESO DE PERSONAL INVESTIGADOR DOCTOR. 5.1. Modificaciones menores del régimen jurídico del contrato de acceso: objeto, duración, dedicación, derecho supletorio, causas de interrupción, derecho a la indemnización fin de contrato y necesidad de autorización en su caso. 5.2. La orientación del contrato de acceso a la consolidación. 5.2.1. Aspectos normativos. 5.2.2. La primera convocatoria de la Agencia Estatal de Investigación para la obtención del certificado R3. 6. EL CONTRATO DE INVESTIGADOR/A DISTINGUIDO/A. 6.1. Planteamiento previo 6.2. Profesorado distinguido de las universidades públicas. 7. LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN EL MARCO DEL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA, Y CON CARGO A FONDOS NO COMPETITIVOS DE LA UNIÓN EUROPEA. 7.1. Visión general. 7.2. Breve apunte sobre el derecho a la indemnización de fin de contrato. 8. BIBLIOGRAFIA CITADA.

## 1. DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

Tras once años de vigencia de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (en adelante, LCTI), la Ley 17/2022, de 5 de septiembre ha procedido a su modificación. Se trata de una adaptación al contexto actual —no de un cambio de paradigma— del marco estatal en materia de ciencia, incorporando novedades en materia de recursos humanos al servicio de la I+D+i (personal laboral y funcionariado), transferencia de conocimiento y gobernanza, además de incluir la perspectiva de género en el ámbito de la ciencia. Sin embargo, este trabajo no aborda todas y cada una de las novedades introducidas en septiembre de 2022. Su objeto se circunscribe al análisis de los recursos humanos al servicio de la ciencia y, más concretamente, a *“las modalidades de contrato de trabajo específicas del personal investigador”* (artículo 20.1 LCTI), en especial las de carácter temporal. Aunque, como se verá, la fórmula empleada para identificar estos contratos puede resultar engañosa dado