

**¿ES COMPATIBLE EL ACTUAL DISEÑO DE CARRERA UNIVERSITARIA
CON LA NORMATIVA LABORAL? COMENTARIO DE LA SENTENCIA
DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA DE 28 DE JULIO
DE 2017 (NÚM. REC. 3140/2017)¹**

Josep Moreno Gené²
Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la SS
Universidad de Lleida

Abstract

El actual modelo de carrera universitaria diseñado por la Ley Orgánica de Universidades y por la Ley de Universidades de Cataluña está planteando una elevada litigiosidad en el seno de las universidades públicas, especialmente en un contexto como el actual, caracterizado por los recortes presupuestarios que han llevado a las mismas a prescindir de una parte sustancial de su profesorado. En este contexto se incardina, precisamente, la STSJ de Cataluña de 28 de julio de 2017 objeto de este comentario. A tal efecto, en esta resolución judicial se aborda un supuesto en el que la universidad ha seguido de un modo escrupuloso el actual diseño de carrera universitaria y, por tanto, la respuesta que haya dado el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña al concreto supuesto enjuiciado, nos va a permitir obtener conclusiones generales sobre la adecuación del actual diseño de carrera universitaria a la normativa laboral.

The current model of university career designed by the Organic Law on Universities and by the Catalan Law on Universities is giving rise to frequent litigation at the heart of public universities, especially in a context such as the present one, characterized by budget cuts which have led universities to dispense with a substantial part of their teaching staff. The Ruling of the High Court of Catalonia of 28 July 2017 to which this comment refers is included precisely in this context. To this end, this court ruling tackles a case in which the university scrupulously followed the current design of a university career, and therefore the response given by the High Court of Catalonia to the specific case judged will allow us to draw general conclusions on the adaptation of the current design of a university career to labour legislation.

IUSLabor 1/2018, ISSN 1699-2938, p. 299-318

¹ Este trabajo se ha elaborado en el marco del proyecto de investigación DER2013-47917-C2-1-R, concedido por el Ministerio de Economía y Competitividad que lleva por título “Edad, empleo y vulnerabilidad social”.

² El autor es miembro del grupo de investigación consolidado reconocido por la Generalitat de Cataluña “Social and Business Research Laboratory” (SBRLab). Ref. 2017 SGR 1572.

Title: Is the current design of a university career compatible with labour legislation? Comment on the Ruling of the High Court of Catalonia of 28 July 2017 (Appeal no. 3140/2017)

Palabras clave: carrera universitaria, contratación temporal, despido, fraude de ley, profesor lector, profesor agregado interino

Keywords: university career, temporary recruitment, dismissal, fraud, assistant lecturer, temporary senior lecturer

Sumario

1. El actual modelo de carrera universitaria. Especial referencia al modelo de carrera universitaria previsto en la Ley de Universidades de Cataluña.
2. El alcance de la STSJ de Cataluña de 28 de julio de 2017.
 - 2.1.El supuesto de hecho.
 - 2.2.La doctrina contenida en la STSJ de Cataluña de 28 de julio de 2017.
3. Carrera universitaria y normativa laboral: un difícil test de compatibilidad.
4. Bibliografía.

1. El actual modelo de carrera universitaria. Especial referencia al modelo de carrera universitaria previsto en la Ley de Universidades de Cataluña.

La aprobación de la Ley 6/2001, de 21 de diciembre, Orgánica de Universidades (en adelante, LOU) comportó una modificación radical del régimen jurídico del personal docente e investigador de las universidades públicas existente con anterioridad a su aprobación, siendo una de las principales novedades introducidas el carácter laboral de la contratación de este personal. Así, el artículo 47 LOU prevé al respecto que “*el personal docente e investigador de las universidades públicas estará compuesto de funcionarios de los cuerpos docentes universitarios y de personal contratado*”.

Entre los primeros, el artículo 56.1 LOU únicamente incluye a los Catedráticos de Universidad y a los Profesores Titulares de Universidad. En relación con los segundos, el artículo 48.1 establece que “*las universidades podrán contratar personal docente e investigador en régimen laboral, a través de las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario que se regulan en esta Ley o mediante las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. También podrán contratar personal investigador, técnico u otro personal, a través del contrato de trabajo por obra o servicio determinado, para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica. Asimismo, las universidades podrán nombrar profesoras y profesores eméritos en las condiciones previstas en esta Ley*”. Entre las modalidades específicas del ámbito universitario, el artículo 48.2 LOU incluye las figuras de ayudante, profesor ayudante doctor, profesor contratado doctor, profesor asociado y profesor visitante³.

Como puede apreciarse, en relación con el personal docente e investigador contratado, se ha optado por introducir modalidades contractuales nuevas y distintas a las previstas en el ET, con la única excepción de los contratos de trabajo por obra o servicio determinado para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica y del contrato para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo

³ Un análisis de este precepto en J. MORENO GENÉ, Y A.M. ROMERO BURILLO, “La contratación laboral del personal docente e investigador en las universidades públicas”, en A.V. SEMPERE NAVARRO Y M. CARDENAL CARRO (Dirs.), *El contrato de trabajo. Volumen II. Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Aranzadi-Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2011. Vid. también, entre otros, A. BAYLOS GRAU, “El personal docente e investigador contratado en régimen laboral después de la reforma de la LOU en 2007”, *Revista de Derecho Social*, núm. 44, 2008; S. DEL REY GUANTER Y D. MARTÍNEZ FONS, “El régimen jurídico del personal docente e investigador no funcionario tras la nueva legislación universitaria”, *Relaciones Laborales*, núm. 2, 2005; J.R. RIVERA SÁNCHEZ, “Los contratos de trabajo del personal docente e investigador en la vigente Ley Orgánica de universidades”, en F. BALLESTER LAGUNA (Coord.), *El Estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral*, Innapp Investiga, Madrid, 2016.

que sí se corresponden respectivamente con el contrato para obra o servicio determinado y con el contrato de interinidad previstos en el artículo 15.1 a) y c) ET. Precisamente, la referencia expresa, aunque ciertamente confusa, que se realiza a la posibilidad de formalizar contratos de interinidad, ha permitido que las universidades públicas hayan acudido masivamente a esta modalidad contractual para sustituir a determinadas figuras de profesorado universitario contratado previstas por la LOU, ya sea, porque el contrato está suspendido con derecho a reserva del puesto de trabajo, o para cubrir temporalmente estas figuras de profesorado, durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, dando lugar de este modo, a las conocidas figuras de profesor ayudante doctor interino o de profesor contratado doctor interino⁴.

La LOU no se limita a enumerar las distintas figuras de personal docente e investigador contratado, sino que, por el contrario, también contempla el régimen jurídico por el que deben regularse dichas figuras. A tal efecto, el citado artículo 48.2 LOU indica que “*el régimen de las indicadas modalidades de contratación laboral será el que se establece en esta Ley y en sus normas de desarrollo, supletoriamente, será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (...), y en sus normas de desarrollo*”. A lo que cabe añadir lo previsto en el artículo 48.6 LOU en virtud del cual “*en los términos de la presente ley y en el marco de sus competencias, las Comunidades Autónomas establecerán el régimen del personal docente e investigador contratado de las universidades*”; previsión que posibilita la intervención de las Comunidades Autónomas en este ámbito, siempre claro está, dentro de sus competencias de ejecución de la legislación laboral previstas en el artículo 149.1.7 CE⁵. En desarrollo de esta previsión, en la Comunidad Autónoma de Cataluña se aprobó la Ley 1/2003, de 19 de febrero, de Universidades de Cataluña (en adelante, LUC).

⁴ J. LUJÁN ALCARAZ, “La temporalidad “permanente” del profesorado universitario en régimen laboral”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 203, 2017, pág. 204, constata al respecto que con estas figuras, no se están creando tipos contractuales nuevos no previstos legalmente, sino que con ellas únicamente se designa el contrato de interinidad celebrado al amparo de los arts. 15.1 c) ET para sustituir a un ayudante, a un ayudante doctor o a un contratado doctor cuyo contrato está suspendido con derecho a reserva del puesto de trabajo o para cubrir temporalmente una de estas plazas hasta su adjudicación definitiva. Sobre el recurso al contrato de interinidad en las universidades públicas y los problemas jurídico-laborales que la misma plantea vid. R. CARMONA PAREDES, “La regulación convencional del contrato de interinidad en la Universidad: el profesorado sustituto”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 5, núm. 3, 2017, págs. 53 y ss y C. MOLINA NAVARRETE, *Indemnización por cese en el empleo público. Crónicas y críticas de su actividad judicial*, Bomarzo, Albacete, 2017.

⁵ Sobre el papel de la normativa autonómica en esta materia vid. D. CAPODIFERRO CUBERO, “El régimen jurídico del profesorado contratado en el sistema universitario público”, *Revista Vasca de Administración Pública*, núm. 104-I, 2016, págs. 19 a 57.

Como puede observarse, la normativa universitaria sigue manteniendo la función supletoria en este punto del ET, que deberá ser aplicado en lo que no contradiga la regulación específica prevista por la LOU. En otros términos, se ha mantenido que la LOU únicamente pretende conformar para el personal docente e investigador contratado un régimen laboral dotado de ciertas particularidades o especialidades, pero en modo alguno “*excluir la introyección o integración del régimen de PDI contratado en el ámbito del ordenamiento laboral, cuya supletoriedad para corregir contradicciones o anomias y cubrir lagunas resultará incuestionable en lo teórico y utilísimo en lo práctico*”⁶.

Una de las principales novedades que introduce la LOU al regular el profesorado universitario consiste en que, por primera vez, la misma viene a habilitar una especie de carrera profesional de naturaleza laboral para este colectivo. A tal efecto, con mayor o menor fortuna se diseña una carrera profesional del personal docente e investigador al servicio de las universidades públicas, según la cual, tras transitarse por diversas figuras contractuales de carácter formativo y temporal –ayudante y profesor ayudante doctor-, se puede alcanzar la tan anhelada estabilidad laboral mediante el acceso a una figura permanente de profesorado –profesor contratado doctor-⁷.

Esta carrera profesional de naturaleza laboral del profesorado universitario se encuentra especialmente acentuada en algunas legislaciones autonómicas, como es el caso de Cataluña, que han optado claramente por potenciar la figura del profesor contratado doctor como destino final de la carrera universitaria. A tal efecto, la propia denominación empleada por la normativa catalana para identificar a los profesores contratados doctores –catedrático y profesor agregado- (artículo 44.1 y 46 LUC), así como el alto nivel exigido a los candidatos para ser contratados a través de estas figuras, permite constatar que en la política universitaria catalana, estas figuras no se configuran como un mero trámite o puente necesario y/o temporal hacia su posterior conversión en funcionarios de los cuerpos docentes universitarios, sino que pueden constituir un punto de llegada o, en cualquier caso, un lugar de no corta permanencia, que se acabe configurando como un sistema paralelo a la carrera profesional de naturaleza

⁶ C. MOLINA NAVARRETE, “Improvisación” de la LOU, “perversión” de la práctica ¿sabemos quién fija el régimen del PDI contratado?”, *Revista de Derecho Social*, núm. 25, 2004, pág. 100. En la misma dirección, A. BAYLOS GRAU, “El personal docente e investigador contratado... cit. pág. 51, mantiene que a la contratación laboral de personal docente e investigador contratado le resulta de aplicación supletoria la legalidad laboral ordinaria del Estatuto de los Trabajadores.

⁷ C. MOLINA NAVARRETE, “Una nueva e inaudita “relación laboral especial”: el régimen de contratación del personal docente e investigador tras la LOU”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 257-258, 2004, págs. 13 y 32, mantiene en este sentido que la LOU contempla la posibilidad de consolidar una carrera paralela a la funcionarial o, en cambio, estimular un modelo de carrera profesional antesala de la funcionarial.

funcionarial, que estaría integrada por la figura de los profesores titulares y los catedráticos de universidad⁸.

A tal efecto, la carrera universitaria diseñada por la LUC encontraría su inicio con una fase de formación en la investigación, que se cubriría mediante las figuras de los becarios de investigación (artículo 69 LUC) y, más excepcionalmente, con la contratación como ayudante (artículo 70 LUC), a la que seguiría la contratación como lector –profesorado ayudante doctor en terminología de la LOU- y que, finalmente, concluiría con la obtención de un contrato de profesorado contratado doctor (artículo 46 LUC), en un primer momento, con la categoría de profesor agregado, pudiéndose promocionar, posteriormente, dentro de esta misma figura de profesorado contratado doctor, a la categoría de catedrático.

Este de por sí ya amplio abanico de figuras contractuales que conforman la carrera laboral del profesorado universitario, a su vez, se vio incrementado notablemente tras la aprobación de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (en adelante, Ley de la Ciencia), en virtud de la cual, las universidades públicas podrán contratar personal investigador conforme a lo previsto en dicha norma. En concreto, en la citada norma se prevé que estas entidades puedan acudir a las siguientes modalidades contractuales: el contrato predoctoral, el contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación y el contrato de investigador distinguido⁹. De este modo, la Ley de la Ciencia también viene a incorporar una carrera profesional del personal investigador al servicio de las universidades públicas, según la cual, tras transitarse por diversas figuras contractuales de carácter formativo y temporal

⁸ T. SALA FRANCO, “Modalidades de contratación laboral temporal: la LOU y el Estatuto de los Trabajadores, condenados a entenderse”, en CARO MUÑOZ, A.I. y DEL VALLE PASCUAL, J.M. (Coords.): *Jornadas sobre el profesorado universitario laboral*, Universidad de Burgos, 2004, pone de manifiesto al respecto que en todo caso corresponde a la normativa autonómica decidir si sólo debe existir una carrera universitaria –la funcionarial- o dos posibles carreras universitarias –la funcionarial y la laboral-. En esta dirección, parece evidente que la normativa catalana opta por esta segunda posibilidad, mientras que otras normativas autonómicas se inclinarían más por considerar a la carrera profesional laboral como antesala de la funcionarial.

⁹ Un análisis de la contratación laboral de los investigadores a partir de la Ley de la Ciencia en J. MORENO GENÉ, “La contratación laboral de los investigadores en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. ¿El final del estado de excepción laboral en la ciencia?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 340, 2011. Vid. también, entre otros, I. GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, “La contratación de investigadores por universidades públicas en la Ley de la Ciencia de 2011”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 404; 2016; N. SERRANO ARGÜELLO, “Modalidades específicas de contratación laboral del personal investigador. De la precarización al desideratum de su estabilidad en el empleo y consolidación profesional”, *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 36; 2014; N. SIRVENT HERNÁNDEZ, “Las modalidades de contratación laboral previstas en la LCTI específicamente para el personal investigador”, en F. BALLESTER LAGUNA, (Coord.): *El Estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral*, Innap Investiga, Madrid, 2016.

–contrato predoctoral y contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación–, se puede alcanzar la tan anhelada estabilidad laboral mediante el acceso a la contratación laboral indefinida del investigador.

El desarrollo práctico de todas estas previsiones normativas, sin embargo, no ha sido todo lo satisfactorio que cabía esperar. A tal efecto y como consecuencia de la propia idiosincrasia de la universidad pública española, que sigue manteniendo un peculiar sistema de formación/selección de los futuros profesores, que requiere de largos y sucesivos períodos formativos que se cubren mediante sucesivos contratos temporales, en no pocas ocasiones, durante más de diez años, la carrera profesional del profesorado universitario se ha convertido en un penoso *vía crucis* por el que inexorablemente se debe transitar antes de poder obtener unos razonables niveles de estabilidad laboral. A ello ha contribuido muy negativamente que en el devenir cotidiano de las universidades públicas se hayan entrelazado y/o entremezclado las diferentes figuras contractuales previstas inicialmente por separado en la LOU y en la Ley de la Ciencia, de manera que no es de extrañar que una misma persona pase alternativamente y sucesivamente por las diferentes figuras contractuales previstas en ambas normas¹⁰.

A este abuso de la temporalidad y de la precariedad laboral en la contratación de los profesores universitarios también ha contribuido decididamente la no aplicación a las modalidades de contratación específicas previstas en la LOU y en la Ley de la Ciencia de las normas laborales dirigidas a limitar el encadenamiento de contratos previstas en el artículo 15.5 ET que, por el contrario, sí resultan aplicables con carácter general a otras modalidades de contratación laboral. No olvidemos al respecto que la disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores establece que lo dispuesto en el artículo 15.5 ET no será de aplicación respecto de las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la LOU o en cualesquiera otras normas con rango de ley, entre las cuales cabe incluir a la Ley de la Ciencia.

Como no podía ser de otro modo, este peculiar modelo de carrera universitaria ha planteado una elevada conflictividad en el seno de las universidades públicas, especialmente en un contexto como el actual, caracterizado por los recortes

¹⁰ En esta dirección, J:R. RIVERA SÁNCHEZ, “Los contratos de trabajo del personal docente...” cit. pág. 71, considera que al no haberse previsto mecanismos de coordinación entre los contratos temporales de la LOU y los contratos temporales de la Ley de la Ciencia, se incrementan exponencialmente la precariedad en el empleo, entendida como sujeción a una excesiva temporalidad por la acumulación de los períodos máximos de contratación procedentes entre la Ley de la Ciencia y la LOU que no resultan incompatibles entre sí. Vid. también, J. MORENO GENÉ, “Los contratos laborales de los profesores y de los investigadores en las universidades públicas”, *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, núm. 36, 2017.

presupuestarios que han llevado a las mismas a prescindir de una parte sustancial de su profesorado. A tal efecto, la mayor parte de estos litigios encuentran su origen en el carácter abusivo y/o fraudulento de las contrataciones temporales reiteradas y sucesivas de los profesores universitarios. En este contexto se incardina, precisamente, la STSJ de Cataluña de 28 de julio de 2017, objeto de este comentario.

En todo caso, esta resolución se distancia nítidamente de otras resoluciones judiciales dictadas en los últimos años en esta materia, no en vano, en la práctica totalidad de las mismas, en el supuesto enjuiciado se entremezclan figuras propias de la carrera universitaria –ayudante o profesor ayudante doctor-, con otras figuras ajenas a la misma, que son empleadas normalmente de un modo fraudulento, en especial, la figura de profesor asociado y de profesor visitante. Por el contrario, la sentencia objeto de este comentario, aborda un supuesto en el que se ha seguido estrictamente el actual diseño de carrera universitaria previsto en la LOU y en la LUC, a saber, la profesora ha iniciado su actividad mediante la obtención de una beca predoctoral de formación de personal investigador dirigida a la realización de la tesis doctoral, diferenciándose a tal efecto, entre una fase estrictamente de beca y una fase de contratación laboral en prácticas, a la que han seguido, sucesivamente, su contratación primero como ayudante y después como profesora lectora –ayudante doctor en terminología de la LOU- y, en último término, como profesora agregada interina –profesora contratada doctora interina en terminología de la LOU-, en espera de que se resolviera el correspondiente concurso público para la cobertura definitiva de la plaza de profesora agregada –profesora contratada doctora, en terminología de la LOU-, que en ese momento ocupaba la referida profesora. Ello va a permitir, por tanto, que más allá de la respuesta que la STSJ de Cataluña de 28 de julio de 2017 haya podido dar al concreto supuesto enjuiciado, se puedan obtener conclusiones más generales sobre la propia adecuación de la actual carrera universitaria diseñada en la LOU y en la LUC a la normativa laboral.

2. El alcance de la STSJ de Cataluña de 28 de julio de 2017.

2.1. El supuesto de hecho y solución en la instancia.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 28 de julio de 2017 objeto de este comentario se sustenta en los siguientes hechos probados:

- Una profesora universitaria inicia su relación con la Universidad Politécnica de Cataluña (en adelante, UPC) como beneficiaria de una beca predoctoral de formación de personal investigador con efectos económicos y administrativos de 1 de mayo a 31 de diciembre de 2003.

- La profesora universitaria es beneficiaria, posteriormente, de otra beca predoctoral de formación de investigadores, con efectos económicos y administrativos de 1 de enero de 2004 a 31 de agosto de 2007.
- Con fecha de diciembre de 2006, la profesora universitaria suscribe su primer contrato laboral con la UPC. En concreto, se trata de un contrato en prácticas, como personal investigador en formación en el proyecto “Estudi i disseny de grans xarxes d’interconnexió: modularitat i comunicació”, del Departamento de Matemática Aplicada IV. La vigencia de este contrato de trabajo se extiende de 1 de diciembre de 2006 a 31 de agosto de 2007.
- Con fecha de 1 de septiembre de 2009, la profesora formaliza un contrato como ayudante adscrita orgánicamente al Departamento de Matemática Aplicada IV. El contrato se extiende hasta el 31 de agosto de 2009.
- A la finalización de este contrato, la profesora suscribe un contrato de trabajo como profesora lectora, con vigencia inicial de 1 de septiembre de 2009 a 31 de agosto de 2011, que posteriormente es prorrogado hasta el 31 de agosto de 2014. La trabajadora nuevamente es adscrita orgánicamente al Departamento de Matemática Aplicada IV.
- Una vez finalizado el contrato de profesora lectora, la profesora suscribe con la UPC un contrato de trabajo como profesora agregada interina, siendo adscrita orgánicamente una vez más al Departamento de Matemática Aplicada IV. El objeto de dicho contrato es el de cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección para la cobertura definitiva, estando vigente hasta el día que se incorpore la persona seleccionada. De conformidad con este objeto del contrato, la duración del mismo se fija desde el 1 de septiembre de 2014 hasta “*la resolución del concurso de provisión para la cobertura definitiva del puesto de trabajo cubierto provisionalmente mediante este contrato*”.
- Por acuerdo del Consejo de Gobierno de la UPC de 23 de marzo de 2015 se acuerda la inclusión de la plaza de profesor agregado que ocupaba la profesora de forma interina dentro de la convocatoria de concurso público para la contratación de profesores agregados.
- Tras la realización del correspondiente concurso público, con fecha de 23 de julio de 2015, la plaza de profesor agregado que hasta el momento había ocupado la profesora de forma interina, es provisionalmente adjudicada a otro candidato. Con fecha de 12 de noviembre de 2015 se publica en el Diario Oficial de la Generalidad la adjudicación de esta plaza al referido candidato.
- Con fecha de 27 de julio de 2015, se comunica a la profesora que, tras el proceso de selección citado, con fecha de 31 de enero de 2016 quedaría extinguido su contrato de profesora agregada interina suscrito con la UPC.
- Finalmente, con fecha de 1 de febrero de 2016, la profesora y la UPC formalizaron un nuevo contrato de trabajo de duración determinada, por obra o servicio

determinado, para la prestación de servicios por la demandante como técnico de grado superior de apoyo a la investigación, con duración de 1 de febrero de 2016 al 31 de diciembre de 2017.

- La profesora reacciona contra la extinción de su contrato de profesora agregada interina comunicado el 27 de julio de 2015, pero con fecha de efectos de 31 de enero de 2016, al considerar que se trataba de un despido nulo o, subsidiariamente, improcedente y que, en cualquier caso, tenía derecho a una indemnización por la finalización de dicho contrato de trabajo. Si bien la sentencia de instancia desestimó la pretensión principal, consistente en que la referida extinción fuera declarada nula o, subsidiariamente, improcedente, estimó parcialmente la pretensión de la profesora, condenando a la UPC a abonarle una indemnización calculada a razón de 11 días de salario por año trabajado, que ascendía a 11.953,79 €, con motivo de la extinción con causa de un contrato temporal, en el que se incluyen los de interinidad.
- En definitiva, la sentencia de instancia considera que la extinción del contrato de profesora agregada interina efectuado por la UPC se ajusta a derecho, pero, al mismo tiempo, en aplicación de la doctrina que se deriva de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, STJUE) de 14 de septiembre de 2016, asunto de Diego Porras, concede a la trabajadora la indemnización prevista en el artículo 49.1.c) ET, en relación con lo dispuesto por la disposición transitoria octava del ET. A tal efecto, teniendo en cuenta que el contrato de profesora agregada interina se ha formalizado el 16 de julio de 2014, la indemnización por finalización de contrato temporal sería la fijada en la sentencia de instancia de 11 días de salario por año de servicios.

2.2. *La doctrina contenida en la STSJ de Cataluña de 28 de julio de 2017.*

Frente a la decisión adoptada en instancia se alzan tanto la profesora universitaria como la UPC, interponiendo sendos recursos de suplicación. Por lo que respecta a las alegaciones de la profesora, la misma se ratifica en la consideración de que procede declarar la nulidad o, subsidiariamente, la improcedencia de la extinción de su contrato de profesora agregada interina, puesto que ha tenido lugar un encadenamiento de varios contratos temporales para realizar las mismas tareas estables en el Departamento de Matemática Aplicada IV de la UPC. Como fundamento jurídico de esta pretensión, se invoca la Directiva 99/1970 y las SSTJUE de 13 de marzo y de 26 de noviembre de 2014. A tal efecto, considera que sus distintos contratos de trabajo para realizar siempre la misma actividad, constituyen un fraude de ley, habiéndose transformado, por tanto, la relación laboral en indefinida de conformidad con lo previsto en el artículo 15.3 ET.

Adicionalmente, para el supuesto en que se considerara que la extinción del contrato de profesora agregada interina llevada a cabo por la UPC fuera ajustada a derecho, la profesora universitaria reclama que le sea abonada una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, en aplicación de la doctrina emanada de la ya indicada STJUE de 14 de septiembre de 2016.

Por su parte, la Universidad, tras reafirmarse en el carácter procedente de la extinción del contrato de profesora agregada interina que ha llevado a cabo, considera que la indemnización que debe corresponder a la profesora debe ser inferior a la fijada en instancia, no en vano, al no poder identificarse en toda la normativa laboral un contrato fijo equivalente a los contratos de prácticas y de ayudante y de profesora lectora suscritos con la profesora, no resulta de aplicación a estos supuestos lo previsto por la citada STJUE de 14 de septiembre de 2016. A tal efecto, considera que únicamente deberá indemnizarse a la profesora por el tiempo trabajado como profesora agregada en régimen de interinidad, es decir, desde el 11 de septiembre de 2014 al 31 de enero de 2016.

Bajo estas premisas, la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña procede a pronunciarse, en primer lugar, sobre la adecuación o no a derecho de la extinción del contrato de profesora agregada interina efectuado por la UPC, no en vano, únicamente para el supuesto en que la misma sea declarada ajustada a derecho, procederá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización a la que en este supuesto pueda tener derecho la profesora.

Para determinar si la extinción del contrato de profesora agregada interina efectuado por la UPC se ajusta a derecho, la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña acude a la doctrina del Tribunal Supremo recogida en la sentencia de 1 de junio de 2017, que declara la improcedencia del despido de una profesora de universidad, en contra de la doctrina sostenida hasta el momento por el TSJ de Cataluña en esta materia.

En primer lugar, al igual que sucedía en el supuesto enjuiciado por la STS de 1 de junio de 2017, en que el profesor había impartido siempre las mismas asignaturas troncales, además de otras asignaturas complementarias, y en el mismo lugar de trabajo del Departamento de Escultura de la Facultad de Bellas Artes de la Universidad de Barcelona, se considera que en el supuesto ahora enjuiciado por la STSJ de Cataluña de 28 de julio de 2017, la profesora siempre ha prestado servicios ininterrumpidamente dentro del Departamento de Matemática Aplicada IV de la UPC, desarrollando las mismas o similares funciones.

En segundo lugar, como también sucedía en el supuesto enjuiciado por la STS de 1 de junio de 2017, en que la contratación del profesor obedecía a una necesidad permanente de la Universidad, en el supuesto ahora enjuiciado por la STSJ de Cataluña de 28 de julio de 2017, el Tribunal considera que ocurre lo mismo, lo que se acredita, además de por una relación laboral continuada de 9 años y 2 meses, por el hecho de que dicha relación laboral vuelve a reanudarse sin solución de continuidad al día siguiente de haber finalizado, mediante un contrato temporal para obra o servicio determinado para trabajar como técnico de grado superior de “apoyo a la investigación”, con funciones también muy similares a las de los contratos anteriores, aunque más circunscritas a la investigación.

En tercer lugar, como también hiciera la STS de 1 de junio de 2017, el TSJ de Cataluña acude a la Directiva 1999/70/CE y, muy especialmente, a la interpretación de la misma efectuada por la STJUE de 13 de marzo de 2014, de la que se desprende que la cláusula 5 de la Directiva no se opone a que la normativa nacional permita a las universidades renovar sucesivos contratos de duración determinada, como es el caso de los profesores asociados, aunque respondan a necesidades permanentes, pero remitiendo al órgano judicial interno la comprobación en cada caso que la renovación de los sucesivos contratos laborales de duración determinada no sirva para atender a necesidades que en realidad no tienen carácter temporal, sino muy al contrario permanente y duradero, cuando no están conectadas con la finalidad de la modalidad contractual elegida, actuación que no está justificada a efectos de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo Marco, puesto que no pueden utilizarse para el desempeño permanente y duradero, aún a tiempo parcial, de tareas docentes incluidas normalmente en la actividad del personal docente permanente y alejadas de la configuración finalista del propio contrato utilizado.

Finalmente, la STSJ de Cataluña de 28 de julio de 2017 recoge la doctrina de la STS de 1 de junio de 2017, en virtud de la cual, la utilización de una modalidad contractual temporal para la realización de trabajos que no resultan amparados por la regulación finalista del contrato utilizado en fraude de ley, desencadena la aplicación del artículo 15.3 ET, que tiene vocación de generalidad en las relaciones laborales, de modo que cuando se está en presencia de un contrato celebrado en fraude de ley se produce automáticamente su conversión en indefinido o, en los supuestos como el enjuiciado, en que se trata de Administraciones Públicas, en indefinido no fijo, de modo que la extinción empresarial basada en la finalización del supuesto carácter temporal del vínculo contractual determinará que la misma sea calificada como despido improcedente.

Pese a que la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña reconoce que estos razonamientos del Tribunal Supremo contenidos en su sentencia de 1 de junio de 2017, se refieren al supuesto de profesores asociados que no cumplen el requisito de que su actividad fundamental no sea la docencia universitaria, considera que los mismos son igualmente aplicables a supuestos como el enjuiciado, en que los profesores de universidad *“se ven impelidos a suscribir las distintas modalidades contractuales temporales que se les van ofreciendo para continuar su carrera universitaria que, en este caso, al menos formalmente, pasa en el futuro de la actora de la docencia a la investigación, lo que supone un fraude de ley en las relaciones laborales con la consecuencia de que la extinción de su último contrato de trabajo como profesora agregada interina ha de ser equiparada en sus efectos a un despido improcedente”*.

3. Carrera universitaria y normativa laboral: un difícil test de compatibilidad.

Como se acaba de exponer, la STSJ de Cataluña de 28 de julio de 2017 basa su razonamiento en la constatación de que *“los diferentes contratos suscritos por la profesora durante su carrera universitaria se han formalizado sin solución de continuidad durante 9 años y 2 meses para la realización de unas mismas o similares funciones en el mismo Departamento de la Universidad y que además las mismas responden a una necesidad permanente de la universidad”*. Para ello, parece apoyarse, también, en el hecho de que tras la extinción de su contrato como profesora agregada interina suscribió un nuevo contrato con la UPC por obra o servicio determinado a jornada completa para la prestación de servicios como técnico de grado superior de *“apoyo a la investigación”*, por una duración de dos años. A partir de estas premisas, el Tribunal considera que dichos contratos se han formalizado en fraude de ley y, por tanto, la relación laboral existente entre la profesora y la universidad se ha transformado en indefinida. De ello se desprende, a su vez, que la posterior extinción del contrato de profesora agregada interina por parte de la UPC debe ser calificado necesariamente como un despido improcedente.

La generalización de una interpretación como la que se acaba de exponer podría llevar a cuestionar la compatibilidad del actual diseño de carrera universitaria previsto en la LOU y en la LUC con la normativa laboral. A tal efecto, como ya se ha indicado, este modelo consiste, a grandes rasgos, en que el futuro profesor inicia su actividad mediante la obtención de una ayuda predoctoral de formación de personal investigador dirigida a la realización de la tesis doctoral, posteriormente es contratado, ya sea como ayudante o como profesor ayudante doctor –profesor lector, en terminología de la LUC- y, finalmente, accede a una plaza de profesor contratado doctor –profesor agregado o catedrático, en terminología de la LUC-. Pues bien, en la práctica totalidad de supuestos en los que se haya seguido este diseño de carrera universitaria, podría llegarse a

valoraciones similares a la contenida en la STSJ de Cataluña de 28 de julio de 2017, es decir, que los diferentes contratos suscritos por el profesor en cuestión durante su carrera universitaria se han formalizado sin solución de continuidad durante un amplio período de tiempo, habitualmente más de 10 años, para la realización de unas mismas o similares funciones en un mismo Departamento de la Universidad y que además dichas funciones responden a una necesidad permanente de la universidad.

Esta interpretación efectuada por la STSJ de Cataluña de 28 de julio de 2017, sin embargo, parece excesivamente rigurosa, al centrarse exclusivamente en el hecho de que las sucesivas contrataciones formalizadas con la profesora universitaria en cuestión lo han sido para realizar siempre las mismas o casi las mismas funciones, sin entrar a valorar otros elementos concurrentes en el devenir de la carrera investigadora de esta profesora. En este punto, la citada resolución judicial, aunque no la cite de forma expresa, parece estar más próxima a los postulados que se contienen en la STS de 22 de junio de 2017 que a la doctrina recogida en la STS de 1 de junio de 2017, a la que sí se remite de forma expresa. A tal efecto, la primera de estas resoluciones judiciales mantiene de un modo más estricto que son dos los requisitos exigidos para la contratación de profesores universitarios: a) que se cumplan los requisitos exigidos por la concreta modalidad contractual, y b) que el contrato no cubra necesidades permanentes y duraderas de la Universidad¹¹.

Por el contrario, la STS de 1 de junio de 2017 parece ser mucho más proclive a admitir la compatibilidad del diseño actual de la carrera universitaria con la normativa laboral¹². A tal efecto, esta resolución judicial mantiene que en el ámbito de la docencia universitaria, la contratación temporal es posible en los supuestos previstos en la ley, incluso para atender necesidades permanentes, siempre que tales contrataciones respondan a los fines e intereses protegidos por la norma legal que habilita la correspondiente contratación temporal, bien sea por razones ligadas a la necesaria relación entre la realidad práctica y profesional con la formación de los alumnos, bien a exigencias conectadas a la promoción y formación del docente, o a cualquier otra finalidad legalmente establecida. *A sensu contrario*, las sucesivas contrataciones realizadas con un mismo profesor universitario que no cumplan con los requisitos, ni respondan a los fines e intereses propios de cada una de las modalidades contractuales específicas del ámbito universitario empleadas y que, además, tengan por finalidad la

¹¹ Un análisis de la STS de 22 de junio de 2017 en J. MORENO GENÉ, “Los efectos jurídico-laborales de la contratación irregular de los profesores asociados de universidad”, *Revista de Información Laboral*, núm. 11, 2017.

¹² Un comentario de esta resolución judicial en J. MORENO GENÉ, “El uso y abuso de la contratación temporal del profesorado universitario: ¿el fin del “estado de excepción laboral” en las universidades públicas? A propósito de la Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de junio de 2017”, *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 46, 2017.

cobertura de actividades permanentes y estructurales de la universidad, deben reconducirse, por aplicación supletoria de la normativa laboral prevista por la propia LOU, a la figura del fraude de ley, con el consecuente efecto de transformar la contratación laboral del profesor universitario en indefinida¹³.

Esta doctrina del Tribunal Supremo se ajusta, a su vez, a la normativa comunitaria y a la ambigua interpretación que de la misma ha llevado a cabo el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. A tal efecto, la ya citada STJUE de 13 de marzo de 2014, al mismo tiempo que mantiene que el Acuerdo marco no se opone a una normativa nacional que permite a las universidades renovar sucesivos contratos de duración determinada celebrados con profesores asociados, sin límite alguno en lo que atañe a la duración máxima y al número de prórrogas de dichos contratos, en la medida en que dichos contratos están justificados por una razón objetiva, mantiene que incumbe al juzgador comprobar concretamente que la renovación de los sucesivos contratos laborales de duración determinada en cuestión, trata realmente de atender necesidades provisionales, y que dicha figura no se ha utilizado para cubrir necesidades permanentes y duraderas en materia de contratación de personal docente.

Como puede observarse, la doctrina dictada por el Tribunal Supremo en esta materia se ajusta a la dictada en su momento por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, no en vano, ambos órganos judiciales mantienen que no es la naturaleza permanente o temporal de las actividades para las que se contrata al profesor universitario la que debe determinar por sí sola la admisibilidad o no del recurso a la contratación temporal del mismo, sino el adecuado cumplimiento de los requisitos, los fines e intereses pretendidos en cada caso por la modalidad contractual temporal específica del ámbito universitario empleada¹⁴. Estos fines e intereses pueden consistir en tender un puente entre la universidad, en especial la docencia y la investigación que en la misma se realiza, y el mundo profesional que se desenvuelve de forma preferente fuera de la misma –profesor asociado-, en favorecer la formación y promoción del profesorado universitario –ayudante y profesor ayudante doctor/profesor lector-, en la captación de talento nacional y extranjero –profesores visitantes-, en preservar para el patrimonio de la universidad los conocimientos y las experiencias de los profesores jubilados –profesor emérito-, así como cualquier otra finalidad legítima legalmente establecida.

¹³ Vid. en este misma dirección, J. LUJÁN ALCARAZ, “La temporalidad “permanente” del profesorado...” cit. pág. 217.

¹⁴ En esta misma dirección, P. MENÉNDEZ SEBASTIÁN, “El falso profesor universitario asociado. Por fin el gato tiene cascabel”, *Trabajo y Derecho*, núm. 33, 2017, pone de manifiesto que “lo que viene a decir la Sala, con absoluto acierto, es que la naturaleza de la necesidad docente que cubra el personal temporal es secundaria, pues lo determinante para la licitud del contrato es que con él se observe la finalidad perseguida con la norma, que varía según el tipo de contrato de que se trata”.

Entre los fines e intereses que pueden justificar el recurso a la contratación temporal de los profesores universitarios se incluye, a criterio del Tribunal Supremo, la voluntad de favorecer la formación y promoción profesional del mismo. A título de ejemplo, en relación con la figura del profesor lector prevista en la LUC –profesor ayudante doctor, en terminología de la LOU-, el Alto Tribunal indica que se trata de una figura contractual de carácter temporal que en la normativa catalana se prevé con el objeto de desarrollar labores docentes y de investigación en la fase inicial de la carrera académica del profesor de universidad¹⁵, de lo que cabe deducir que más allá de que el profesor lector desarrolle su labor docente, debe posibilitarse y/o favorecerse que el mismo pueda completar su formación docente e investigadora¹⁶. Partiendo de esta configuración del contrato de profesor lector/profesor ayudante doctor, en el supuesto de no cumplirse en absoluto con esta finalidad formativa complementaria asociada a esta modalidad contractual, nos encontraríamos ante un uso inadecuado de la misma. Esto es lo que sucede, precisamente, en el supuesto enjuiciado por la STS de 1 de junio de 2017, la cual, tras indicar que la contratación como profesor lector/profesor ayudante doctor se dirigió a la cobertura de necesidades docentes regulares y estructurales de la universidad que no estaban ligadas a los objetivos propios de la contratación utilizada, enfatiza que en la citada contratación no se cumplieron mínimamente las finalidades formativas ligadas a esta modalidad contractual.

En definitiva, a partir de estas premisas, puede concluirse que, de conformidad con la doctrina del Tribunal Supremo expuesta, serían admisibles las contrataciones sucesivas de un mismo profesor universitario a través de las diferentes modalidades contractuales temporales previstas en el diseño actual de carrera universitaria, incluso para atender necesidades permanentes de la universidad, siempre claro está, que tales contrataciones respondan a los fines e intereses protegidos por la norma legal que habilita la correspondiente contratación temporal, en particular, que respondan a las exigencias conectadas a la formación y promoción del profesorado universitario. Por el contrario, si los sucesivos contratos temporales suscritos con un mismo profesor universitario no cumplen con los requisitos, ni responden a los fines e intereses propios de cada una de las modalidades contractuales que configuran el actual diseño de carrera universitaria, a saber, satisfacer las exigencias de formación y promoción del profesorado universitario, y además, tienen por finalidad la cobertura de actividades permanentes y estructurales de la universidad, deben reconducirse, a la figura del fraude de ley, con el consecuente efecto de transformar la contratación laboral del profesor universitario en indefinida.

¹⁵ Vid. artículo 49 Ley 1/2003.

¹⁶ A tal efecto, P. MENÉNDEZ SEBASTIÁN, “El falso profesor universitario” cit. pág. 80, constata que los profesores ayudantes deben asumir la docencia que les permita – por su naturaleza y extensión- formarse.

No siempre resultará fácil, sin embargo, determinar si las sucesivas contrataciones temporales del profesor universitario responden o no a los fines de formación y promoción del profesorado universitario propios de las diferentes modalidades contractuales que configuran el actual diseño de carrera universitaria, especialmente, en aquellos supuestos muy habituales en que con estas contrataciones se atiende a necesidades permanentes de la universidad, lo cual, sin lugar a dudas, continuará dando lugar a una importante conflictividad, que deberá ser resuelta por los tribunales laborales.

En este punto pueden resultar de gran utilidad las previsiones que se contienen en numerosos convenios colectivos dirigidas a garantizar la finalidad formativa docente e investigadora de estas modalidades contractuales con naturaleza eminentemente formativa, a saber, los contratos de ayudante y de profesor ayudante doctor –profesor lector en la terminología de la LUC-. Este es el caso, por ejemplo, del artículo 10.1 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de las universidades de A Coruña, Santiago de Compostela y Vigo que prevé que *“las universidades deben garantizar que los ayudantes dispondrán de recursos suficientes para el logro de una formación adecuada”*. Asimismo, el artículo 47.2 del II Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la Universidad del País Vasco prevé que en estos supuestos deberá velarse *“para que la asignación docente sea adecuada para su formación docente e investigadora, y en todo caso se realizará un reparto proporcional de la docencia y se garantizará la finalidad formativa del contrato”*. Con esta misma finalidad, la negociación colectiva ha jugado un papel esencial en la limitación de las obligaciones docentes de estos colectivos de profesores en aras a garantizar que puedan dedicar una parte sustancial de su actividad a la investigación¹⁷.

Para concluir este estudio, aún cabe plantearse qué habría sucedido si en el supuesto enjuiciado por la STSJ de Cataluña de 28 de julio de 2017, objeto de este estudio, la extinción del contrato de profesora agregada interina acaecida hubiera sido calificada

¹⁷ Así, por ejemplo, el artículo 38 del Convenio colectivo de trabajo del “personal docente e investigador de la Universidad Pública de Navarra” de Pamplona, limita la carga lectiva imputable al profesor ayudante doctor, que se fija en un máximo de las tres cuartas partes de la dedicación horaria docente de un profesor titular de universidad; el artículo 19.1 del II Convenio colectivo para el personal laboral docente e investigador de la Universidad de Castilla-La Mancha cifra la dedicación docente del ayudante doctor en *“un máximo semanal de siete horas lectivas y seis tutorías o asistencia al alumnado”*; el artículo 23 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de la Universidad de La Rioja establece que los profesores ayudantes doctores tendrán una dedicación máxima de veintidós créditos (equivalentes a siete horas de docencia reglada a la semana) en cómputo anual y de seis horas de atención a alumnos por semana; y, finalmente, el artículo 18.1 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas de Madrid limita la actividad docente de este personal a seis horas lectivas y cuatro horas de tutorías o asistencia al alumnado durante los dos primeros años del contrato.

como ajustada a derecho. A tal efecto, en este caso se plantearía la cuestión de si la profesora universitaria que ha visto extinguido su contrato de trabajo tiene derecho a algún tipo de indemnización por finalización de contrato y, en su caso, la cuantía de la misma, a saber, si la prevista en el artículo 49.1.c) ET, en relación con la disposición transitoria octava del ET, actualmente fijada en doce días de salario por año de servicios, o bien, la establecida en el artículo 53 ET, de 20 días de salario por año de servicios.

Esta cuestión ha sido directamente abordada por la STSJ de Cataluña de 13 de noviembre de 2017 (Núm. rec. 5724/2017), que conoce, precisamente, de la extinción de un contrato de profesora agregada interina previsto en la normativa catalana de universidades –contrato de profesor contratado doctor interino en terminología de la LOU-. Esta resolución judicial constata, en un primer momento, que al no haber obtenido la profesora después del correspondiente concurso la plaza que ocupaba interinamente y, en consecuencia, ver extinguido su contrato de trabajo de profesora agregada interina, no tendría derecho, en principio, a ningún resarcimiento o indemnización, puesto que la normativa no la contempla. Pero, inmediatamente, acude a la STJUE de 14 de septiembre de 2016, asunto Diego Porras, y, a partir de la misma, considera que *“equiparada la situación de la trabajadora con una relación laboral indefinida en la que se produjera un exceso de mano de obra y concurriera, en definitiva, una causa de las correspondientes a la figura del despido objetivo, la indemnización devengada no sería otra y distinta que la prevista en la regulación legal de dichos despidos, los arts. 51 y ss del ET, y que es la reconocida, en definitiva, por el órgano judicial de instancia”*¹⁸.

A partir de estas premisas, en el supuesto enjuiciado por la STSJ de Cataluña de 28 de julio de 2017 y mientras que siga vigente la doctrina de Diego Porras establecida por la STJUE de 14 de septiembre de 2016, que actualmente se encuentra en proceso de revisión, la profesora que ha visto extinguido su contrato de agregada interina – profesora contratada doctora interina, en terminología de la LOU-, aún podría obtener una indemnización en la cuantía establecida por el artículo 53 ET, es decir, de veinte días de salario por año de servicios¹⁹.

¹⁸ En esta misma dirección, J. LUJÁN ALCARAZ, “La temporalidad “permanente” del profesorado ...” cit. pág. 2015, considera que “tras la STJUE de 14 de septiembre de 2016 (De Diego Porras), la extinción por cumplimiento de los contratos de interinidad ajustados a Derecho confiere a los trabajadores el derecho a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio no prevista en el Estatuto de los Trabajadores”.

¹⁹ Un análisis de la aplicación de la doctrina de Diego Porras en el ámbito universitario en J. MORENO GENÉ, “La aplicación de la doctrina “De Diego Porras” a investigadores y profesores universitarios: ¿extensión de derechos o consolidación de carencias?, *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 48, 2018.

4. Bibliografía.

BAYLOS GRAU, A., “El personal docente e investigador contratado en régimen laboral después de la reforma de la LOU en 2007”, *Revista de Derecho Social*, núm. 44, 2008.

CARMONA PAREDES, R., “La regulación convencional del contrato de interinidad en la Universidad: el profesorado sustituto”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 5, núm. 3, 2017.

DEL REY GUANTER, S. Y MARTÍNEZ FONS, D., “El régimen jurídico del personal docente e investigador no funcionario tras la nueva legislación universitaria”, *Relaciones Laborales*, núm. 2, 2005.

GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I., “La contratación de investigadores por universidades públicas en la Ley de la Ciencia de 2011”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 404; 2016.

LUJÁN ALCARAZ, J., “La temporalidad “permanente” del profesorado universitario en régimen laboral”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 203, 2017.

MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., “El falso profesor universitario asociado. Por fin el gato tiene cascabel”, *Trabajo y Derecho*, núm. 33, 2017.

MOLINA NAVARRETE, C., “Improvisación” de la LOU, “perversión” de la práctica ¿sabemos quién fija el régimen del PDI contratado?”, *Revista de Derecho Social*, núm. 25, 2004.

MOLINA NAVARRETE, C., *Indemnización por cese en el empleo público. Crónicas y críticas de su actividad judicial*, Bomarzo, Albacete, 2017.

MORENO GENÉ, J., “La contratación laboral de los investigadores en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. ¿El final del estado de excepción laboral en la ciencia?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 340, 2011

MORENO GENÉ, J., “Los contratos laborales de los profesores y de los investigadores en las universidades públicas”, *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, núm. 36, 2017.

MORENO GENÉ, J., “El uso y abuso de la contratación temporal del profesorado universitario: ¿el fin del “estado de excepción laboral” en las universidades públicas?. A

propósito de la Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de junio de 2017”, *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 46, 2017.

MORENO GENÉ, J., “Los efectos jurídico-laborales de la contratación irregular de los profesores asociados de universidad”, *Revista de Información Laboral*, núm. 11, 2017.

MORENO GENÉ, J., “La aplicación de la doctrina “De Diego Porras” a investigadores y profesores universitarios: ¿extensión de derechos o consolidación de carencias?”, *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 48, 2018.

MORENO GENÉ, J. Y ROMERO BURILLO, A.M., “La contratación laboral del personal docente e investigador en las universidades públicas”, en SEMPERE NAVARRO, A.V. y CARDENAL CARRO, M. (Dir.): *El contrato de trabajo. Volumen II. Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Aranzadi-Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2011.

RIVERA SÁNCHEZ, J.R., “Los contratos de trabajo del personal docente e investigador en la vigente Ley Orgánica de universidades”, en BALLESTER LAGUNA, F. (Coord.): *El Estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral*, Innap Investiga, Madrid, 2016.

SERRANO ARGÜELLO, N., “Modalidades específicas de contratación laboral del personal investigador. De la precarización al desiderátum de su estabilidad en el empleo y consolidación profesional”, *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 36; 2014

SIRVENT HERNÁNDEZ, N., “Las modalidades de contratación laboral previstas en la LCTI específicamente para el personal investigador”, En BALLESTER LAGUNA, F. (Coord.): *El Estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral*, Innap Investiga, Madrid, 2016.

Fecha recepción: 19.2.2018

Fecha aceptación: 25.4.2018