



# **LOS LÍMITES DE LA AUTONOMÍA DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DERIVADOS DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES**



**FELIPE RAMA CERBÁN (Dir.)**

**FRANCISCO JAVIER MATIA PORTILLA (Coord.)**





# **LOS LÍMITES DE LA AUTONOMÍA DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DERIVADOS DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES**

## **OBRAS COLECTIVAS** N° 29

Director: José Tudela Aranda

Serie: Universidad

Volumen 4



Libro editado por el Proyecto de investigación PID2020-113929GB-100, sobre los límites de la autonomía de las Universidades Públicas, con financiación de la Agencia Estatal de Investigación. Colabora con la presente edición el Instituto de Estudios Europeos de la Universidad de Valladolid y el Grupo de Investigación Reconocido de Derecho Constitucional de la Universidad de Valladolid.

# **LOS LÍMITES DE LA AUTONOMÍA DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DERIVADOS DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES**

**FELIPE RAMA CERBÁN (Dir.)**

**FRANCISCO JAVIER MATIA PORTILLA (Coord.)**



Sede: Palacio de la Aljafería  
E-50004 Zaragoza  
T: 976 28 97 15  
E-mail: [fundacion@fundacionmgimenezabad.es](mailto:fundacion@fundacionmgimenezabad.es)  
[www.fundacionmgimenezabad.es](http://www.fundacionmgimenezabad.es)

Quedan rigurosamente prohibidas, sin la autorización escrita de los titulares del *copyright*, bajo las sanciones establecidas en las leyes, la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidas la regrafía y el tratamiento informático.

Zaragoza, 2024

© Fundación Manuel Giménez Abad  
de Estudios Parlamentarios y del Estado Autonómico

ISBN: 978-84-127016-6-1

Diseño de la colección: Inés Bullich

Fotografía de cubierta: Isla de Pascua,  
de José Tudela Aranda

Maquetación: Cometa, S.A.

## ÍNDICE

<b>ABREVIATURAS</b> .....	15
<b>NOTA PRELIMINAR</b> .....	19
 PRIMERA PARTE: <b>LOS DERECHOS FUNDAMENTALES SUSTANTIVOS</b>	
 <b>PRESENTACIÓN</b>	
<i>Carlos Vidal Prado</i> .....	25
I. La libertad de cátedra .....	26
II. El principio de igualdad y la prohibición de la discriminación por razón de sexo .....	29
III. Derechos lingüísticos y autonomía universitaria .....	31
IV. Discapacidad y autonomía universitaria.....	32
 <b>LA LIBERTAD DE CÁTEDRA</b>	
<i>Francisco Javier Matia Portilla</i> .....	35
I. Intenciones .....	36
II. La libertad de cátedra .....	37
II.1. El bien jurídico protegido.....	41
II.2. Los titulares del derecho.....	46
II.2.1. Activos.....	46
II.2.2. Pasivos .....	50
II.3. El contenido y alcance diferenciado del derecho.....	50
II.3.1. El contenido positivo del derecho: delimitación de la libertad docente .....	50
II.3.2. El alcance diferenciado del derecho.....	53
III. La delimitación y los límites de la libertad de cátedra.....	57
III.1. La delimitación del derecho .....	57
III.2. Los límites de la libertad de cátedra.....	63

IV.	La libertad de cátedra como límite de la autonomía universitaria ..	65
IV.1.	Las decisiones sobre la planificación de la asignatura.....	68
IV.2.	Las decisiones sobre el programa y la metodología docente .....	72
IV.3.	Las decisiones sobre el modelo de evaluación.....	76
V.	La libertad de cátedra en un contexto hostil (algunas reflexiones conclusivas) .....	79
VI.	Bibliografía citada.....	82

## **LA IGUALDAD Y LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN LA UNIVERSIDAD**

<i>Ignacio Álvarez Rodríguez .....</i>	97	
I.	A modo de introducción.....	98
II.	La igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo.	98
III.	Políticas públicas igualitarias en la Universidad.....	102
III.1.	Planes de igualdad .....	102
III.2.	Oficina/Unidad/Observatorio de Igualdad.....	103
III.3.	Lenguaje inclusivo.....	104
III.4.	Principio de composición equilibrada.....	107
IV.	Universidades objeto de estudio .....	109
IV.1.	Universidad Rey Juan Carlos .....	109
IV.2.	Universidad Nacional de Educación a Distancia.....	110
IV.3.	Universidad del País Vasco .....	111
IV.4.	Universidad de Valladolid .....	111
V.	Reflexiones críticas a modo de conclusión .....	113
VI.	Bibliografía citada.....	121

## **DERECHOS LINGÜÍSTICOS Y AUTONOMÍA UNIVERSITARIA**

<i>Mar Antonino de la Cámara .....</i>	127	
I.	Introducción.....	128
II.	Nociones preliminares sobre la autonomía universitaria .....	128
III.	Regulación de los derechos lingüísticos en la enseñanza universitaria.....	131
III.1.	Carta europea de derechos de las lenguas regionales o minoritarias .....	131
III.2.	Delimitación constitucional de los derechos lingüísticos en la universidad.....	131

III.3. Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.....	133
III.4. Los Estatutos de Autonomía y la normativa autonómica .....	134
IV. Los modelos lingüísticos y los derechos de los docentes y los estudiantes .....	136
V. Valoraciones críticas sobre el requisito de la lengua como una barrera de entrada.....	138
 <b>UNIVERSIDAD Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b>	
<i>María del Camino Vidal Fueyo.....</i>	141
I. Introducción.....	142
II. Marco jurídico de protección de las personas con discapacidad..	144
III. La normativa universitaria en relación con la discapacidad .....	148
IV. Algunos datos que nos ayudan a conocer la realidad de la discapacidad en la Universidad española.....	153
IV.1. Número de alumnos de la Universidad española que sufren algún tipo de discapacidad .....	154
IV.2. Tipos de discapacidad que sufren los alumnos matriculados en la Universidad española .....	155
IV.3. Ramas de conocimiento elegidas por los alumnos con discapacidad .....	156
IV.4. Percepción de los estudiantes con discapacidad sobre el grado de inclusión .....	156
IV.5. Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal de Administración y Servicios (PAS) .....	157
V. Programas y acciones desarrollados por las universidades .....	158
V.1. Unidades de atención a las personas con discapacidad.....	158
V.2. Programa de asistencia personal permanente dirigida a los estudiantes con discapacidad .....	160
V.3. Participación de las personas con discapacidad en los órganos de representación y gobierno de la universidad y en las asociaciones de estudiantes .....	161
V.4. Sensibilización y respeto hacia las personas con discapacidad .....	161
V.5. Accesibilidad universal en el sistema universitario español ..	162
VI. Conclusiones .....	162
VII. Bibliografía .....	164

SEGUNDA PARTE:  
**LOS DERECHOS RELACIONADOS  
CON LA INTEGRACIÓN Y PROMOCIÓN**

**PRESENTACIÓN**

<i>Luis Delgado del Rincón</i> .....	167
I. Las ponencias.....	168
II. El debate .....	170

**LAS DIFICULTADES EN LA ESTABILIZACIÓN E INTEGRACIÓN  
DE LOS CONTRATADOS POSDOCTORALES ESTATALES**

<i>Andrés Iván Dueñas Castrillo</i> .....	173
I. Introducción.....	174
II. Contratos Ramón y Cajal .....	175
III. Contratos Juan de la Cierva.....	181
IV. Contratos Beatriz Galindo .....	184
V. Contratos Margarita Salas.....	189
VI. Conclusiones .....	191

**LA MOVILIDAD DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO**

<i>Miguel Ángel Ruiz López</i> .....	195
I. Introducción: Retos actuales de la movilidad del profesorado en el contexto de las universidades públicas españolas .....	196
II. Evolución del marco normativo de la movilidad del profesorado universitario en el derecho europeo.....	201
II.1. El Espacio Europeo de Educación Superior .....	201
II.2. El Espacio Europeo de Investigación.....	203
II.3. El Instrumento Europeo de Recuperación .....	204
III. El Régimen de la movilidad del profesorado universitario en el derecho español .....	205
III.1. Primeros antecedentes normativos .....	205
III.2. La Ley 4/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.....	208
III.3. Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario .....	211
III.3.1. Aspectos generales.....	211
III.3.2. La movilidad formativa: el requisito de la realización de estancias en centros de investigación y la	

movilidad temporal del personal docente e investigador.....	212
III.3.3. Los concursos de movilidad del profesorado.....	216
III.3.4. La movilidad intrauniversitaria o entre campus universitarios .....	222
IV. Conclusión.....	225
V. Bibliografía .....	226

**TERCERA PARTE:**  
**LOS DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS**  
**Y CONTRATADOS PÚBLICOS**

**PRESENTACIÓN**

José María Porras Ramírez .....	231
---------------------------------	-----

**LA CONTRATACIÓN LABORAL DEL PROFESORADO DOCENTE E INVESTIGADOR: REFLEXIONES DESDE LA SITUACIÓN DE LA UPV/EHU**

Miren Edurne López Rubia.....	237
I. Introducción .....	238
II. El PDI contratado laboral en la LOSU .....	241
II.1. Profesoras y profesores ayudantes doctoras/es (art. 78 LOSU).....	241
II.2. Profesoras y profesores sustitutas/os (art. 80 LOSU) .....	249
II.3. Profesoras y profesores asociadas/os.....	253
III. Las figuras permanentes laborales en la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU).....	259
III.1. El Sistema Universitario Vasco .....	259
III.2. Profesoras y profesores agregados/as .....	262
III.2.1. Acreditación: a) La acreditación de la misma figura en la Aneca y Unibasq; b) La acreditación del profesor agregado en Unibasq y del profesorado titular de universidad en Aneca.....	264
III.2.2. Pruebas de acceso .....	268
III.2.3. Comisiones de selección.....	271
III.3. Profesoras y profesores plenos.....	274
III.3.1. Los requisitos de acceso.....	274
III.3.2. La acreditación.....	276

III.3.3. Las comisiones .....	278
IV. Conclusiones .....	280
V. Bibliografía .....	282

## **IGUALDAD DE EMPLEADOS PÚBLICOS DOCENTES UNIVERSITARIOS CON IDÉNTICAS FUNCIONES**

<i>José Ignacio Rico Gómez</i> .....	285
I. Consideraciones previas .....	286
II. Razones coadyuvantes al proceso de igualación del régimen jurídico del profesorado universitario funcionario y laboral .....	288
II.1. La desfuncionarización o laboralización del profesorado universitario.....	288
II.2. La identidad de funciones entre el profesorado universitario funcionario y laboral.....	292
II.3. Otras razones.....	294
III. Previsiones de igualación del régimen jurídico del profesorado funcionario y laboral en la Ley Orgánica del Sistema Universitario	298
IV. Algunos pronunciamientos relevantes de la Sala IV de lo Social del Tribunal Supremo en relación con la evaluación y el reconocimiento de quinquenios de docencia y sexenios de investigación al profesorado laboral.....	303
IV.1. Sobre los quinquenios de docencia .....	304
IV.2. Sobre los sexenios de investigación.....	307
V. Consideraciones finales .....	307
VI. Bibliografía .....	309

## **PROMOCIÓN LABORAL DEL PDI EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS: ENTRE LA BÚSQUEDA DE ESTABILIDAD DE EMPLEO Y LA PROMOCIÓN DEL COLECTIVO**

<i>Graciela López de la Fuente</i> .....	315
I. La carrera profesional docente e investigadora en las universidades públicas. Cuestiones previas.....	316
II. Las figuras contractuales que integran la carrera profesional del PDI de las Universidades Públicas previstas en la LOSU .....	318
II.1. El personal docente e investigador funcionario: Profesores Titulares y Catedráticos de Universidad .....	319
II.2. El personal docente e investigador laboral .....	319

II.2.1. Figuras que forman parte de la carrera profesional de personal docente e investigador.....	320
II.2.2. Figuras al margen del personal docente e investigador .....	322
III. Las medidas de estabilización y promoción laboral previstas en la normativa y en la negociación colectiva (algunos ejemplos) .....	325
IV. Conclusiones .....	328
V. Bibliografía .....	331

## **PROMOCIÓN LABORAL DEL PDI EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS: ENTRE LA BÚSQUEDA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA PROMOCIÓN DEL COLECTIVO**

Graciela López de la Fuente

*Profesora Contratada Doctora de  
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,  
Universidad de Valladolid*

## I. LA CARRERA PROFESIONAL DOCENTE E INVESTIGADORA EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS. CUESTIONES PREVIAS

La Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU) deroga expresamente la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU) con la finalidad de abordar una reforma integral del sistema universitario, introduciendo entre otros, importantes cambios en el modelo de carrera académica del personal docente e investigador de las universidades públicas como consecuencia de la necesidad de actualizar el marco normativo y seguir la línea marcada por la reforma laboral de diciembre de 2021<sup>1</sup>.

Con respecto al personal docente e investigador, la propia exposición de motivos de la LOSU afirma que uno de sus objetivos prioritarios es “la eliminación de la precariedad en el empleo universitario y la implantación de una carrera académica estable y predecible”<sup>2</sup>. Para el logro de estos objetivos, la LOSU prevé varias medidas.

En primer lugar, si bien la carrera académica seguirá las tradicionales etapas de incorporación, consolidación y promoción, se establecerá para ello tres niveles de progresión frente a los cuatro vigentes hasta ahora.

Además, se pretende lograr el ambicioso objetivo de reducir del 40 al 8 por ciento el máximo de contratos de carácter temporal del personal docente e investigador que pueden estar vigentes en las universidades públicas<sup>3</sup>.

1 GIMENO DÍAZ DE ATAURI, Pablo: “Nuevas reglas de contratación en los sistemas universitario y de investigación”. En *Labos* Vol. 4 Número extraordinario: Tormenta de reformas (2023), p. 147. BALLESTER LAGUNA, Fernando: “Los contratos laborales de la Ley de la ciencia y su adecuación a los requerimientos de la reforma laboral de diciembre de 2021”. En: *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF* 472 (2023), pp. 21-57.

2 En cuanto al Personal Técnico, de gestión y de administración y servicios, la exposición de motivos de la LOSU también señala unos objetivos que se dirigen a la reducción de la temporalidad, el fomento de la formación y la movilidad de dicho personal. La LOSU pretende revalorizar esta figura clave para el funcionamiento eficiente y eficaz de la institución universitaria. Así, “se incorpora la carrera profesional horizontal de dicho personal, así como el marco para la evaluación de su desempeño”.

3 El artículo 64.3 de la LOSU: “El profesorado con contrato laboral temporal no podrá superar el 8 por ciento en efectivos de la plantilla de personal docente e investigador. No se computará a tal efecto el profesorado asociado de Ciencias de la Salud y el profesorado ayudante doctor”.

Este objetivo persigue directamente terminar con la precariedad que ha venido acompañando a determinadas figuras del profesorado laboral, así como el encadenamiento de contratos temporales, el abuso en los procesos de promoción interna, asociado todo ello a situaciones presupuestarias restrictivas<sup>4</sup>.

La LOSU llega con la intención de poner freno al uso tan asiduo y a veces fraudulento de la contratación temporal del PDI en las Universidades Públicas, fundamentalmente de la figura del Profesor Asociado, y reducir así los niveles de temporalidad y de precariedad laboral que afectan a este colectivo.

Además, la propia actividad investigadora se ha caracterizado en los últimos años por la nota de la temporalidad y de la precariedad laboral, dado el uso y abuso que se ha hecho en el sector de la investigación del contrato para obra o servicio determinados. Por último, el personal investigador padece otras condiciones laborales precarias, por ejemplo, en materia retributiva o en materia de derechos indemnizatorios a la finalización de sus contratos. Se hace necesario acabar con el “penoso *vía crucis*”<sup>5</sup> –en palabras de MORENO I GENÉ– por el que deben transitar los docentes e investigadores que inician su carrera académica antes de poder lograr cierta la estabilidad laboral. En consecuencia, parece prioritario rediseñar la carrera investigadora, reducir la temporalidad y mejorar las condiciones de trabajo del personal docente e investigador<sup>6</sup>.

4 Véase: MONEREO PÉREZ, José Luis y LÓPEZ INSUA, Belén del Mar: “El encadenamiento de contratos temporales y los procesos de ‘promoción interna’ en las Universidades Públicas: ¿precariedad? ¿abuso? o ¿legalidad? Un debate abierto en la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea”. En *La Ley Unión Europea* 111 (2023), p. 3.

5 En palabras de Moreno i Gené “como consecuencia de la propia idiosincrasia de la universidad pública, que sigue manteniendo un peculiar sistema de formación/ selección de los futuros profesores e investigadores, que requiere largos y sucesivos períodos formativos que se cubren mediante contratos temporales, la carrera profesional del personal docente e investigador contratado 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”. MORENO I GENÉ, Josep: “La contratación laboral del personal docente e investigador en el proyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario ¿El fin de la cultura de la temporalidad en las Universidades Públicas?”. En *Temas Laborales* 165 (2022), p.49.

6 MORENO I GENÉ, Josep: “La nueva regulación de los contratos laborales específicos del personal investigador”. En: *Revista española de derecho del trabajo* 260 (2023), pp. 65-110.

Asimismo, la nueva norma incentiva programas de estabilización y promoción de forma transitoria y se garantiza la equiparación de derechos y deberes académicos del profesorado funcionario y laboral permanente.

Finalmente, se incentiva la atracción de personal investigador de programas de excelencia mediante la reserva de un porcentaje de determinadas plazas universitarias.

Teniendo en cuenta lo anterior, en los siguientes apartados se estudiarán las modificaciones introducidas por la LOSU en relación con las modalidades contractuales que conforman la carrera universitaria y las medidas de estabilización y promoción laboral previstas para el colectivo.

## II. LAS FIGURAS CONTRACTUALES QUE INTEGRAN LA CARRERA PROFESIONAL DEL PDI DE LA UNIVERSIDADES PÚBLICAS PREVISTAS EN LA LOSU

En las universidades públicas coexisten dos regímenes jurídicos distintos en relación con el personal docente e investigador: el funcionarial y el laboral. Esta novedad que fue introducida por la LOU y mantenida por la LOMLOU (Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la LOU), sigue hoy también vigente con la aprobación de la LOSU<sup>7</sup>. Así, el artículo 64.1 de la LOSU mantiene que “el personal docente e investigador de las universidades públicas estará compuesto por el profesorado de los cuerpos docentes universitarios y por el profesorado laboral”. Los primeros están integrados por los Profesores Titulares y Catedráticos de Universidad<sup>8</sup>. Los segundos, estarán contratados en régimen laboral de acuerdo con las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario que se regulan en la LOSU<sup>9</sup>.

7 Sobre la consagración de la dualidad funcionario-laboral véase: ANDRÉS LLAMAS, Miguel Ángel: “El personal docente e investigador en la Ley Orgánica del Sistema Universitario: continuidad y cambio”. En: *Documentación Administrativa: Nueva Época* 10 (2023), pp. 14 y ss.

8 Nótese que el artículo 56.1 de la LOU incluía además de a los Catedráticos de Universidad y a los Profesores Titulares de Universidad, también a los Catedráticos de Escuelas Universitarias y a los Profesores Titulares de Escuelas Universitarias.

9 El art. 77.1 de la LOSU establece que “Las universidades públicas podrán contratar personal docente e investigador en régimen laboral, a través de las modalidades de

## **II.1. El personal docente e investigador funcionario: Profesores Titulares y Catedráticos de Universidad**

Las figuras de Profesor Titular y Catedrático de Universidad no se han visto modificadas en la LOSU. Básicamente, la norma delega el acceso a los cuerpos docentes universitarios a los requisitos de acreditación previstos por la ANECA y a los concursos que convoquen las propias universidades de acuerdo con su normativa interna (arts. 69 y 71 LOSU).

Aunque parece que la nueva norma equipara en derechos y deberes a la figura de profesor permanente laboral y la del personal docente e investigador funcionario<sup>10</sup>, eliminando así la lógica anterior de que el peldaño posterior a la figura de Profesor contratado doctor era la de Profesor Titular, el artículo 64.3 de la LOSU deja clara su preferencia por el profesorado funcionario con respecto al laboral: “El profesorado funcionario será mayoritario, computado en equivalencias a tiempo completo, sobre el total de personal docente e investigador de la universidad”.

## **II.2. El personal docente e investigador laboral**

El art. 77.2 de la LOSU especifica el régimen jurídico aplicable a estas modalidades de contratación laboral que será el que se establece en la propia ley orgánica y en sus normas de desarrollo y, supletoriamente, en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en sus normas de desarrollo, así como el derivado de los convenios colectivos que sean aplicables y, en su caso, en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

---

contratación específicas del ámbito universitario que se regulan en esta ley orgánica. Asimismo, podrá contratar, con financiación interna de la universidad o con financiación externa, personal investigador en las modalidades de contrato predoctoral, contrato de acceso de personal investigador doctor, contrato de investigador/a distinguido/a y contrato de actividades científico-técnicas, en los términos previstos por la Ley 14/2011, de 1 de junio”.

10 El art. 82 c) de la LOSU establece que los Profesores Permanentes Laborales contarán con “derechos y deberes de carácter académico y categorías comparables a los del personal docente e investigador funcionario”.

### *II.2.1. Figuras que forman parte de la carrera profesional de personal docente e investigador*

#### a) Profesores Ayudantes Doctores

Se trata de una figura que ya conocíamos en la legislación anterior pero que, en esta ocasión, ha tenido modificaciones importantes. La principal novedad es que las universidades podrán contratar bajo esta figura a personas que ostenten el título de Doctor, pero sin necesidad de acreditación<sup>11</sup>. La eliminación de la exigencia de la acreditación hasta ahora exigida supone desde luego una rebaja de las condiciones de acceso a la carrera universitaria de un lado y, de otro, supone un mayor margen de autonomía a las universidades –siempre respetando lo dispuesto en la LOSU sobre los procedimientos de selección– para elegir a su profesorado más novel.

A pesar de lo anterior, transcurridos los tres primeros años del contrato, se requiere que la universidad realice una evaluación orientativa del desempeño de los Profesores Ayudantes Doctores, que podrá encargarse a las agencias de calidad competentes. El objetivo de esta evaluación será valorar el progreso y la calidad de la actividad docente e investigadora y, en su caso, de transferencia e intercambio del conocimiento del profesorado, que deberán conducirle a alcanzar los méritos requeridos para obtener la acreditación necesaria para concursar a una plaza de profesorado permanente una vez finalizado el contrato (art. 78.e) LOSU).

El Profesor Ayudante Doctor desarrollará tareas docentes (hasta un máximo de 180 horas lectivas por curso académico frente a las 240 horas que se contemplaban en la legislación anterior) e investigadoras y, en su caso, de transferencia e intercambio del conocimiento, y de desempeño de funciones de gobierno de la universidad.

11 La disposición transitoria tercera de la LOSU, en su apartado 1, establece que la acreditación vigente de Profesor Ayudante Doctor prevista por la ANECA o figura equivalente en la normativa autonómica se considerará como un mérito preferente, dentro de los cuatro años posteriores a la aprobación de la Ley, a efectos del acceso a la figura de PAD. En definitiva, con la entrada en vigor de la LOSU, los procesos de acreditación a la figura de PAD ya no podrán solicitarse ni tramitarse por parte de las agencias de evaluación de la calidad. Eso sí, los procesos iniciados antes de la entrada en vigor de la Ley podrán finalizarse conforme a la normativa vigente en el momento de presentación de la solicitud.

El contrato no podrá tener una duración superior a 6 años (frente a los 5 años previstos en la legislación anterior) con una dedicación a tiempo completo. Tal y como establece el art. 78 a) LOSU, transcurridos los 6 años, ninguna persona podrá ser contratada mediante esta modalidad, ya sea en la misma o en distinta universidad. Aunque el contrato se limite a 6 años, a nadie se le escapa la suma de otros cuatro años de contrato predoctoral, lo que nos lleva a un periodo formativo como profesor universitario de 10 años. Periodo que sigue siendo excesivamente extenso y al que debe resistir el profesor investigador sujeto a la contratación temporal antes de poder alcanzar la estabilidad laboral<sup>12</sup>.

b) Profesores Permanentes Laborales

El art. 82 de la LOSU introduce la figura del Profesor Permanente Laboral, sustituyendo a la de Profesor Contratado Doctor, como figura mediante la cual se alcanza la estabilidad laboral, normalmente tras la contratación como Profesor Ayudante Doctor. Así, las universidades podrán contratar bajo esta modalidad a las personas que ostenten el título de Doctor y que cuenten con la acreditación correspondiente, emitida por parte de la ANECA o de las agencias de calidad de las Comunidades Autónomas<sup>13</sup>. Este contrato que será de carácter fijo e indefinido y a tiempo completo –salvo que, a petición del interesado con los requisitos, condiciones y efectos establecidos reglamentariamente pueda formalizarse a tiempo parcial– otorgará los “derechos y deberes de carácter académico y categorías comparables a los del personal docente e investigador funcionario” (art. 82 c) LOSU). Parece que la LOSU asimila esta figura a la del personal docente e investigador funcionario. De ser así, nos podríamos plantear si esta figura se diseña como una etapa final o a largo plazo en la carrera académica o si, por el contrario, se trata de una figura más por

12 MORENO I GENÉ, Josep: “La contratación laboral del personal docente e investigador...”. *Ob. Cit.*, p.61.

13 El requisito de la acreditación sigue siendo imprescindible. El artículo 85.1 de la LOSU establece que “El acceso del personal docente e investigador laboral a las plazas de Profesora y Profesor Permanente Laboral y, en su caso, la promoción dentro de dicha modalidad contractual exigirá la obtención previa de una acreditación” que se realizará por parte de las agencias de calidad autonómicas o, en su caso, de la ANECA.

la que habrá que transitar durante un tiempo antes de acceder a la condición funcional<sup>14</sup>.

¿Y qué ocurre con los Profesores Contratados Doctores? Los profesores que, a la entrada en vigor de la LOSU, dispongan de un contrato de Profesor Contratado Doctor mantendrán los derechos y deberes recogidos en el contrato mencionado. Es más, previa solicitud, los Profesores Contratados Doctores podrán integrarse en la modalidad de Profesores Permanentes Laborales, en las mismas plazas que ocupen, y computándose como fecha de ingreso la que tuvieran en la modalidad de origen. Por último, las universidades promoverán procesos de estabilización a la figura de Profesor Permanente Laboral para todas aquellas plazas de Profesor Contratado Doctor interino (Disposición Transitoria Quinta, apartado 4, LOSU).

Es relevante también el apartado 5 de la Disposición Transitoria Quinta que contempla que las universidades públicas promoverán concursos a plazas de Profesores Titulares de Universidad para el acceso de los Profesores Contratados Doctores que hayan conseguido la correspondiente acreditación a Profesor Titular de Universidad. Esta misma disposición será aplicable a los Profesores Contratados Doctores interinos. Lo cual parece indicar que la norma considera por otra parte, que la promoción lógica del Profesor Contratado Doctor, hoy Profesor Permanente Laboral, es acceder a los cuerpos docente universitarios y más concretamente, a la figura de Profesor Titular.

#### *II.2.2. Figuras al margen de la carrera profesional del personal docente e investigador*

En este caso, se trata de figuras que no forman parte de la carrera universitaria propiamente dicha, puesto que se trata de modalidades contractuales previstas para cubrir determinadas situaciones o necesidades.

##### a) Profesores Asociados

Otros cambios relevantes introducidos por la LOSU tienen que ver con la figura del Profesor Asociado. Ante los abusos generalizados por la contra-

---

14 MORENO I GENÉ, Josep: "La contratación laboral del personal docente e investigador...". *Ob. Cit.*, p. 64.

tación masiva de este tipo de personal con altas tasas de temporalidad, la LOSU ha establecido rigurosas reglas. Concretamente, lo más llamativo es que el contrato será de carácter indefinido. Se desarrollará a tiempo parcial, con un máximo de 120 horas lectivas por año académico. Esta limitación supone la extinción de los Profesores asociados cuyas tareas docentes podían alcanzar hasta las 180 horas lectivas. Por último, la finalidad del contrato será desarrollar tareas docentes y, en ningún caso podrán desempeñar funciones estructurales de gestión y coordinación.

La LOSU introduce cambios en aras de lograr la estabilización de los Profesores Asociados y de promocionar a todos aquellos profesores asociados académicos –conocidos como “falsos” asociados– acreditados a Profesor Ayudante Doctor o incluso a otra figura superior. La LOSU establece ahora dos mecanismos para avanzar en ese propósito:

Por un lado, y para reducir la temporalidad, se obliga a las universidades públicas a que, antes del 31 de diciembre de 2024, establezcan procesos de estabilización (conversión en indefinidos de los contratos de Profesor Asociado mediante concurso garantizando los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y concurrencia), de acuerdo con las condiciones profesionales y de dedicación previstas en la LOSU (máximo de 120 horas anuales). Hasta el momento de realizar ese proceso de estabilización, los contratos vigentes de Profesor Asociado podrán renovarse en las mismas condiciones que las actuales, pero teniendo como fecha límite el citado 31 de diciembre de 2024. En el caso de que las plazas de Profesor Asociado actuales tuvieran una dedicación superior a las 120 horas, entonces se podrán establecer actuaciones específicas “que favorezcan el paso de Profesorado Asociado con título de Doctor a la figura de Profesorado Ayudante Doctor” (Disposición transitoria séptima de la LOSU).

Por otro lado, cuando las universidades tengan más de un 20 por ciento de su plantilla docente constituida por plazas de Profesores Asociados, excluyendo las plazas correspondientes a Ciencias de la Salud, profesorado visitante, profesorado distinguido o profesorado sustituto están obligadas a implantar tres mecanismos de adaptación. Hay que añadir que estos mecanismos están previstos para aquellas situaciones en que el docente haya estado vinculado a la universidad durante al menos cinco cursos académicos de los últimos siete años a través de contratos de profesorado asociado u otros contratos de duración igual o inferior a un año previstos en la

antigua LOU. Los mecanismos son los siguientes (Disposición transitoria octava de la LOSU):

- Establecer como mérito preferente en los concursos de acceso a las plazas de Profesor Ayudante Doctor haber estado contratado durante el periodo antes mencionado. Las universidades vincularán estas plazas a los departamentos y centros que superen el porcentaje del 20 por ciento.
- Utilizar la modalidad de contrato predoctoral para docentes no doctores que hayan estado vinculados a la universidad durante dicho periodo.
- Para aquellos PRAS que estén contratados con carácter indefinido y cuenten con la correspondiente acreditación, la universidad establecerá un programa de promoción interna a Profesorado Permanente Laboral, o figuras equivalentes de la normativa autonómica.

b) Profesores Sustitutos

La contratación de Profesores Sustitutos tiene como objetivo cubrir las necesidades del tradicional contrato de interinidad o por sustitución. En primer lugar, la cobertura temporal de personal docente e investigador que suspenda temporalmente la prestación de sus servicios, con derecho a reserva del puesto de trabajo, por aplicación del régimen de permisos, licencias o situaciones administrativas, incluidas las bajas médicas de larga duración, distintas a la de servicio activo o que impliquen una reducción de su actividad docente (art. 80.1 LOSU). En segundo lugar, la cobertura temporal de un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva (art. 80.2 LOSU).

c) Profesores Eméritos

Se mantiene, como hasta ahora, el derecho de las universidades a nombrar a Profesores Eméritos entre el personal docente e investigador funcionario o laboral que se haya jubilado y que haya prestado servicios destacados en el ámbito docente, de investigación o de transferencia e intercambio del conocimiento e innovación en la misma universidad (art. 81.a) LOSU). La LOSU deja un amplio margen a las universidades para que, de confor-

midad con sus Estatutos, fijen los requisitos de desempeño y acceso a esta modalidad, así como las funciones que podrá desempeñar.

d) Profesores Visitantes

Bajo la modalidad de Profesor Visitante, se permite la contratación temporal de docentes e investigadores provenientes de otras universidades y centros de investigación tanto españoles como extranjeros, con el fin de contribuir significativamente al desarrollo de los centros universitarios (art. 83. a) LOSU). El objetivo es favorecer la contratación de profesores e investigadores de reconocido prestigio para que desarrollen tareas docentes, investigadoras, así como, en su caso, de transferencia e intercambio del conocimiento e innovación promoviendo la internacionalización y la movilidad del profesorado. El contrato tendrá una duración máxima de 2 años, improporrogable y no renovable.

e) Profesores Distinguidos

Se trata de una nueva figura introducida por la LOSU con la finalidad de contratar a “docentes e investigadoras o investigadores, tanto españoles como extranjeros, que estén desarrollando su carrera académica o investigadora en el extranjero, y cuya excelencia y contribución científica, tecnológica, humanística o artística, sean significativas y reconocidas internacionalmente” (art. 84. a) LOSU).

Poco más añade la LOSU sobre esta figura exceptuando la finalidad del contrato que será la de desarrollar tareas docentes (hasta 180 horas lectivas por curso académico), investigadoras, de transferencia e intercambio del conocimiento, de innovación o de dirección de grupos, centros de investigación y programas científicos y tecnológicos singulares (art. 84. b) LOSU).

### III. LAS MEDIDAS DE ESTABILIZACIÓN Y PROMOCIÓN LABORAL PREVISTAS EN LA NORMATIVA Y EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (ALGUNOS EJEMPLOS)

Otra de las novedades de la LOSU es la introducción, por primera vez, de la promoción interna para el PDI funcionario y laboral. El artículo 71.2 de la Ley concreta el procedimiento para llevarlo a cabo: las universidades establecerán programas de promoción interna para el acceso desde

la categoría de Profesor Titular de Universidad y de Profesor Permanente Laboral a otra de superior categoría. Las plazas de estos programas no podrán superar el número máximo de plazas que sean objeto de la Oferta de Empleo Público de turno libre, en ese mismo año, para el acceso a los cuerpos docentes universitarios y de Profesorado Permanente Laboral. Sólo podrán acceder a dichas aquellos profesores que hayan prestado, como mínimo, dos años de servicios efectivos en el puesto de origen y que estén acreditados para la categoría a la que promocionan. La universidad regulará, en su normativa interna, el procedimiento a seguir en los programas de promoción interna que, en todo caso, será el de concurso de méritos.

Tanto los cambios planteados para la estabilización y promoción del PDI laboral como los procesos de promoción interna del PDI (funcionario y laboral) van a requerir, inevitablemente, modificaciones en la normativa interna de las Universidades. Para poder aprovechar las posibilidades que ofrece la LOSU en estas materias, sería aconsejable que dichas modificaciones se llevaran a cabo con cierta rapidez, sin necesidad de esperar a que finalicen los plazos de transitoriedad marcados por la Ley<sup>15</sup>.

A pesar de lo anterior, la negociación colectiva debería ser el ámbito fundamental en la regulación de la carrera profesional del Personal Docente e Investigador laboral<sup>16</sup>. No obstante, los convenios colectivos se limitan a recoger medidas puntuales sobre la promoción y estabilización del perso-

---

15 A modo de ejemplo, la Universidad de Valladolid acordó en su Consejo de Gobierno, de 9 de junio de 2023, un Acuerdo para la adaptación transitoria de determinadas figuras de profesorado con contrato laboral a la Ley Orgánica del Sistema Universitario.

16 MORENO I GENÉ, Josep: "Carrera académica, promoción profesional y estabilidad en el empleo". En MORENO I GENÉ, Josep, FERNÁNDEZ VILLAZÓN, Luis Antonio y ARGUELLES BLANCO, Ana Rosa (coords.): *La negociación colectiva del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas*. Tirant lo Blanch. Valencia, 2012, pp. 247-292.

La promoción profesional en el trabajo es un derecho que viene recogido en el artículo 35.1 de nuestra Constitución, así como un derecho de los trabajadores según el artículo 4.2 b) del ET. Promocionar profesionalmente implica una progresión profesional tomando en consideración aspectos como la antigüedad, la experiencia, la acreditación de conocimientos, formación y perfeccionamiento profesional. Para ello, es necesario que se establezcan mecanismos que posibiliten dicho derecho, así como que garanticen oportunidades de ascenso y expectativas de progreso. A tenor de lo previsto en los artículos 23 y 24 del Estatuto de los Trabajadores, la negociación colectiva constituye el cauce adecuado para regular todas estas cuestiones. Así a la

nal sin plantear un verdadero sistema ordenado de promoción. Al respecto, podemos observar los Convenios Colectivos que resultan de aplicación en las Universidades de Valladolid, la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), la Universidad del País Vasco y la Universidad Rey Juan Carlos por ser las universidades de referencia del Proyecto de Investigación en el que se enmarca el presente estudio.

Concretamente, el II Convenio Colectivo del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (código de convenio núm. 78000435012008)<sup>17</sup> de aplicación en las Universidades públicas de Valladolid, Salamanca, León y Burgos, contempla un Título IX específico sobre “Estabilidad y promoción” en el que se contempla un procedimiento general de promoción del profesorado laboral (arts. 39 a 44). Se precisa además que con esta medida se pretende “lograr una carrera laboral, paralela la funcional”. Se establece que las universidades llevarán a cabo anualmente y previa negociación con el Comité de empresa, un plan de promoción y estabilización de plazas, teniendo en cuenta las disponibilidades presupuestarias y las necesidades docentes e investigadoras de la propia Universidad. Se prevé que la promoción de las diferentes figuras se realizará mediante concurso público.

Por su parte, el I Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador de la UNED (código de convenio núm. 2815050)<sup>18</sup> recoge un Capítulo III sobre “Promoción del Profesorado” (arts. 34 a 43) en el que se fijan unos criterios generales para la promoción del personal docente e investigador contratado en régimen laboral y se concretan de manera algo más detallada los requisitos específicos para la promoción de las distintas figuras. Asimismo, también se resuelve la cuestión de la amortización de plazas cuando un profesor solicite la transformación de la plaza que ocupa y no le sea adjudicada la plaza convocada mediante el correspondiente concurso. Pues bien, la amortización de la plaza que ocupa se producirá a la finalización del contrato en vigor y si la plaza quedase desierta, el interesado podrá solicitar una nueva transformación.

---

hora de regular la carrera profesional del personal docente e investigador laboral, debemos inevitablemente considerar la negociación colectiva.

17 BOCYL núm. 92, de 18 de mayo de 2015.

18 BOCM núm. 61, de 13 de marzo de 2010.

El II Convenio Colectivo del personal laboral docente e investigador de la Universidad del País Vasco (código de convenio núm. 86002345012004)<sup>19</sup> incluye algunas cuestiones genéricas sobre la promoción del PDI en el Capítulo II “Adecuación, Consolidación y Carrera del Profesorado Contratado” (arts. 17 a 20).

Por último, el I Convenio Colectivo del Personal docente e investigador con vinculación laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid (código de convenio núm. 2812540)<sup>20</sup> de aplicación para la Universidad Rey Juan Carlos, contempla únicamente un artículo 10 en el que se describen las modalidades de contrato y un artículo 11 en el que se especifica el régimen del personal contratado, pero sin referencia alguna a mecanismos de promoción profesional.

En cualquier caso, parece que los convenios colectivos se limitan a abordar el tema de la promoción profesional de manera muy similar y genérica, exigiendo con carácter general unos requisitos similares: estar en posesión de la acreditación correspondiente, haber ocupado una determinada plaza durante cierto tiempo, así como disponibilidades presupuestarias y la acreditación de necesidades docentes e investigadoras que justifiquen la transformación de plazas. Por su parte, es necesario un perfeccionamiento y actualización de los convenios colectivos.

#### IV. CONCLUSIONES

La tendencia normativa actual es apostar por la estabilización de las plantillas docentes y reducir la temporalidad en nuestras universidades. Potenciar la contratación indefinida y mejorar las condiciones del personal contratado temporalmente aparecen como objetivos que la LOSU quiere lograr.

19 BOPV núm. 251, de 31 de diciembre de 2010

20 BOCM núm. 164, de 12 de julio de 2003. Convenio prorrogado por Resolución de 13 de febrero de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del acta de la Comisión Negociadora de 17 de junio de 2013, por la que acuerdan la prórroga del Convenio de Universidades Públicas de Madrid (personal docente y de investigación) (Código numero 28012540012003). En: BOCM núm. 69, de 22 de marzo de 2014.

Se observan cambios con respecto a las modalidades específicas de contratación laboral que se preveían en la derogada LOU<sup>21</sup>. En concreto, desaparece la figura del Ayudante, los Profesores Contratados Doctores ahora son Profesores Permanentes y se crean las figuras de Profesor Sustituto y Profesor Distinguido. Es cierto que en los últimos años el uso de la figura del Ayudante se ha visto muy reducido, siendo sustituido por contratos, becas y ayudas de tipo predoctoral dirigidos igualmente a iniciar la carrera universitaria con el objetivo de comenzar la impartición de docencia y lograr el título de Doctor. En este sentido, la LOSU oficializa esta tendencia haciendo finalmente desaparecer a esta figura.

Por su parte, los Profesores Ayudantes Doctores, los Profesores Asociados y los Visitantes se mantienen, aunque con ciertos cambios.

En definitiva, la LOSU se limita a enumerar una serie de figuras de personal docente e investigador sin concretar cuales deben formar parte de la carrera profesional propiamente dicha y cuales responden, sin embargo, a situaciones coyunturales o contrataciones de carácter temporal. Parece que el itinerario lógico comenzaría con la figura de Profesor Ayudante Doctor, con un carácter temporal y formativo del futuro profesor-investigador universitario para, a continuación, lograr su consolidación y estabilidad bajo la figura de Profesor Permanente Laboral. No obstante, a pesar de las dudas que se pueden plantear sobre la existencia de dos carreras profesionales distintas, una laboral y otra funcional, parece que hay consenso en concebir la carrera profesional del personal docente e investigador contratado en régimen laboral en las universidades públicas como “un estadio previo por el que el profesor universitario debe transitar antes de su consolidación definitiva mediante su acceso a los cuerpos docentes universitarios, es decir, mediante su acceso a las plazas de Profesor Titular de Universidad y, en su caso, de Catedrático de Universidad”<sup>22</sup>.

21 Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas en la materia, la LOU –arts. 48 y 54– enumeraba las figuras siguientes: Ayudante, Profesor Ayudante Doctor, Profesor Colaborador, Profesor Contratado Doctor, Profesor Asociado, Profesor Visitante y Profesor Emérito, a los que cabía añadir los profesores e investigadores contratados para obra o servicio determinado. Fijándose respecto al personal docente e investigador contratado un porcentaje máximo del 49 por 100 del total del personal docente e investigador de la universidad (art. 48.1 LOU).

22 MORENO I GENÉ, Josep, “La carrera profesional del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas: figuras contractuales y mecanismos de promo-

El itinerario que los jóvenes profesores e investigadores deben seguir hasta lograr la tan perseguida estabilización laboral con la consecuente consolidación de su plaza mediante un contrato indefinido ya sea como Profesor Permanente o como Titular, sigue siendo largo. La LOSU fija el inicio de la carrera académica en la figura del Profesor Ayudante Doctor. Si bien es necesario pasar por una fase previa como investigador predoctoral de unos cuatro años de duración, el Profesor Ayudante Doctor habrá completado su periodo formativo tras seis años desarrollando esta categoría profesional. En definitiva, entre una figura y otra, deberán transcurrir diez años y la obtención de la acreditación correspondiente para poder acceder a la figura de Profesor Permanente Laboral y lograr así la tan buscada –y merecida– estabilidad laboral. Ahora bien, la culminación de la carrera profesional no llegará hasta el acceso a los cuerpos docentes universitarios, primero como Profesor Titular y finalmente como Catedrático.

También los cambios introducidos en la figura de Profesor Asociado resultan fundamentales a la hora de reducir la temporalidad, así como el uso abusivo y fraudulento que se ha venido haciendo de esta figura. La contratación indefinida de este colectivo junto con la previsión de otras figuras destinadas a cubrir determinadas coyunturas de manera temporal (profesores sustitutos fundamentalmente pero también profesores visitantes y distinguidos) parecen medidas eficaces para poner fin a lo anterior. Ahora bien, es necesario señalar que, si bien se trata de medidas eficaces para reducir la temporalidad y mejorar la estabilidad en las plantillas de nuestras universidades, la figura del profesor asociado no está integrada en la lógica de la carrera académica.

La LOSU trata de mejorar las condiciones de acceso, la estabilidad y la promoción a lo largo de la carrera académica. Lograr empleo menos precario y de mayor calidad para el profesorado universitario resulta fundamental para el buen funcionamiento y el éxito del propio sistema universitario. La LOSU va por buen camino, solo el tiempo nos dirá si resulta suficiente y verdaderamente efectiva.

---

ción y estabilización". En *Revista de Trabajo y Seguridad Social* 37 (2009), p. 164.

## V. BIBLIOGRAFÍA

- ANDRÉS LLAMAS, Miguel Ángel: “El personal docente e investigador en la Ley Orgánica del Sistema Universitario: continuidad y cambio”. En: Documentación Administrativa: Nueva Época 10 (2023), pp. 8-23.
- BALLESTER LAGUNA, Fernando: “Los contratos laborales de la Ley de la ciencia y su adecuación a los requerimientos de la reforma laboral de diciembre de 2021”. En: *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF* 472 (2023), pp. 21-57.
- GIMENO DÍAZ DE ATAURI, Pablo: “Nuevas reglas de contratación en los sistemas universitario y de investigación”. En *Labos* Vol. 4 Número extraordinario: Tormenta de reformas (2023), pp. 143-160.
- MONEREO PÉREZ, José Luis y LÓPEZ INSUA, Belén del Mar: “El encadenamiento de contratos temporales y los procesos de ‘promoción interna’ en las Universidades Públicas: ¿precariedad? ¿abuso? o ¿legalidad? Un debate abierto en la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea”. En *La Ley Unión Europea* 111 (2023), p. 3.
- MORENO I GENÉ, Josep: “La contratación laboral del personal docente e investigador en el proyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario ¿El fin de la cultura de la temporalidad en las Universidades Públicas?”. En *Temas Laborales* 165 (2022), pp.47-85.
  - “La carrera profesional del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas: figuras contractuales y mecanismos de promoción y estabilización”. En *Revista de Trabajo y Seguridad Social* 37 (2009), pp. 125-164.
  - “Carrera académica, promoción profesional y estabilidad en el empleo”. En MORENO I GENÉ, Josep, FERNÁNDEZ VILLAZÓN, Luis Antonio y ARGÜELLES BLANCO, Ana Rosa (coords.): *La negociación colectiva del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas*. Tirant lo Blanch. Valencia, 2012, pp. 247-292.
  - “La nueva regulación de los contratos laborales específicos del personal investigador”. En *Revista española de derecho del trabajo* 260 (2023), pp. 65-110.





Las contribuciones que integran este libro colectivo tienen por objeto examinar cómo los derechos fundamentales actúan como límites de la autonomía de las universidades públicas. La primera parte examina los límites derivados de la libertad de cátedra (Javier Matia), el principio de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo (Ignacio Álvarez), los derechos lingüísticos (Mar Antonino) y la discapacidad (Camino Vidal). La segunda parte se centra en los límites derivados de derechos relacionados con la integración y promoción del personal docente, analizando, en particular, la compleja estabilización de los contratados postdoctorales (Andrés Iván), y los derechos vinculados con la movilidad de los profesores (Miguel Ángel Ruiz). En la tercera parte se examina cómo otros derechos de los funcionarios y contratados públicos delimitan la autonomía universitaria. Así se aborda la contratación laboral de los profesores (Miren Edurne López), la igualdad de los empleados públicos docentes que tienen idénticas funciones (José Ignacio Rico), y la promoción del PDI en las Universidades Públicas (Graciela López). También se recogen en este volumen las valoraciones realizadas por Carlos Vidal, Luis Delgado y José María Porras sobre cada una de las partes del libro.

fundación  
**Manuel Giménez Abad**  
de Estudios Parlamentarios y del Estado Autonómico



ISBN: 978-84-1322016-5-1  
  
9 788412 701661