

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

*Comité Evaluador*

Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (*España*), Henar Álvarez Cuesta (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

# La regulación convencional del contrato de interinidad en la Universidad: El profesorado sustituto

Rosario CARMONA PAREDES\*

---

**RESUMEN:** La utilización del contrato de interinidad dentro de las universidades públicas españolas no ha sido uniforme. La Ley Orgánica de Universidades, en su art. 48, plantea únicamente la sustitución por reserva del puesto. Sin embargo, de forma generalizada, sí sería admitido por la Ley de la Ciencia. La necesidad temporal de profesorado docente e investigador por causas específicas ha sido cubierta, en muchos casos, por el profesorado asociado, con lo que se precariza nuevamente el escenario universitario. A través de la negociación colectiva, y de forma nada uniforme, se está configurando un régimen jurídico diferenciado del contrato de interinidad. El profesorado sustituto, en la práctica, ofrece respuesta a las particularidades del ámbito de la Universidad, salvando los obstáculos que impone la condición de administración pública. No obstante, se pone de manifiesto la necesidad de establecer una regulación mínima y diferenciadora, que evite arbitrariedades y ofrezca seguridad jurídica a este personal.

*Palabras clave:* Profesor sustituto, contrato interinidad, Universidad, profesor asociado. Ley Orgánica de Universidades.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. Necesaria aclaración conceptual. 3. El modelaje de las modalidades contractuales a través de la negociación colectiva. 4. Creación de la figura del profesorado sustituto por convenio colectivo. 4.1. Selección. 4.2. Objeto de la contratación. 4.3. Validez de la habilitación por convenio de sustitución de personal laboral por personal funcionario. 4.4. Retribución durante la sustitución. 4.5. Cese del contrato de sustitución. 5. Otras consideraciones. 5.1. Contrataciones excepcionales. 5.2. El controvertido papel del profesorado asociado. 6. Conclusiones. 7. Bibliografía.

---

\* Profesora Colaboradora. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Miguel Hernández de Elche, España.

## The conventional regulation of the contract of interim in the framework of University: The substitute teaching staff

---

**ABSTRACT:** The use of the contract of interim within the Spanish public universities has not been uniform. The Organic Law on Universities in its article n.48, only purposes the replacement of workers holding the right to retain their post. However, in a generalized way, it may be admitted by the Law on Science. The temporary need for teaching and research staff, due to a variety of specific causes, has been covered by associate teaching staff rather frequently, which precariousises the University scene. Through collective bargaining and, therefore, in a non-uniform way at all, a legal regime is being developed apart from the contract of interim. The substitute teaching staff offer, in practice, a response to the particularities proper of the University sphere, saving the obstacles imposed by its role of public administration. However, the need to establish a minimum and differentiating regulation, able to avoid arbitrariness and, hence, to offer legal certainty to these personnel, is being highlighted.

*Key Words:* Substitute lecturer, contract of interim, University, associate lecturer, Organic Law on Universities.

## 1. Introducción

El artículo 48 de la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades, de 21 de diciembre, modificado por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril (LOU/2007), establece que el régimen jurídico a aplicar al profesor docente investigador con contrato laboral será el regulado en dicha ley, donde ya se reconoce expresamente el contrato de interinidad por sustitución, o mediante las modalidades previstas en el RDL 2/2015 de 23 de octubre Estatuto de los Trabajadores (ET) que pueden materializarse en el ámbito universitario. Por su parte la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia la Tecnología y la Innovación (LC) admite de forma generalizada la posibilidad de contratación a través de las modalidades por el ET, entre las que se encuentra el contrato de interinidad.

La primera cuestión a plantear sería precisamente la construcción de la figura del profesorado sustituto que pivota sobre el contrato de interinidad del artículo 15.1.c) del ET y norma de desarrollo. Su configuración se está llevando a cabo a través de la negociación colectiva de los convenios de las Universidades españolas con mayor o menor profundidad. Sin embargo, la realidad de gran parte de las sustituciones es la utilización de la figura del profesor asociado para cubrir las necesidades docentes de los profesores sustituidos. Es necesario recordar que la contratación de profesorado asociado para sustituir a un trabajador “con derecho a reserva del puesto de trabajo” o para cubrir un puesto de trabajo hasta el proceso de selección, rompe con el objeto real de esta figura, cuya función es acercar la práctica profesional a la Universidad y se solapa con la causalidad del contrato de interinidad. Supone la precarización de un contingente de personas de cuestionable legalidad: se está contratando personal a tiempo parcial, cuya retribución ya es exigua, para sustituir a profesorado funcionario o contratado a tiempo completo. Esta práctica tan habitual en la universidad intenta ser combatida desde la regulación convencional con el profesor sustituto.

Una vez planteada la necesidad de configuración de esta figura trataremos el encaje del contrato de interinidad con las particularidades propias del profesorado universitario que, como regla general, cumple una doble función, docente e investigadora, planteándose así las siguientes cuestiones:

- 1) Régimen jurídico. ¿Realmente se está creando una nueva figura contractual?
- 2) Podría un convenio colectivo de personal laboral regular la utilización de un contrato para sustituir una relación funcionarial.
- 3) Siendo doble la función PDI, docencia e investigación, ¿debería ser

sustituido el profesorado en ambas actividades? (La LOU cuantifica la dedicación investigadora del PDI en un tercio).

4) De ser sustituidos únicamente en la función docente ¿ha de ser el contrato a tiempo completo o a tiempo parcial? Si nos remitimos al artículo 5.2 del RD 2720/1998 el contrato de interinidad relaciona expresa y taxativamente los supuestos en los que el contrato podría suscribirse a tiempo parcial. Sin embargo, el RD abre la puerta a que convencionalmente se amplíen las causas por las que suscribir un contrato a tiempo parcial para completar la jornada reducida. Esto vendría a vincular la norma general a las particularidades del profesorado universitario, por ejemplo, para sustituir una reducción por ocupación de cargo de gestión. La ampliación de las causas de reserva de puesto posibilitaría también la utilización para otras necesidades específicas.

5) Consecuencia de la suscripción de contratos con causa específica de sustitución por medio de otras figuras cuyo objeto difiere de estas funciones.

## 2. Necesaria aclaración conceptual

Es necesario diferenciar la relación administrativa de funcionario interino regulado en el artículo 10 del RD 5/2015, de 30 de octubre, Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) “nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera” en situaciones como la existencia de vacantes de funcionarios, sustitución transitoria de los titulares, la ejecución de programas temporales o el exceso o acumulación de tareas en un plazo limitado de seis meses. A los funcionarios interinos les será aplicable el régimen general de funcionarios de carrera y su cese será por las mismas causas, añadiendo además la causa que dio lugar a su nombramiento. Se trata, por tanto, de una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo a la que le será aplicable el régimen general de los funcionarios de carrera.

Por otro lado, contamos con la modalidad contractual regulada en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores (ET) y desarrollada en los artículos 4 y 5 del RD 2720/1998 como contrato de interinidad. Este contrato es de régimen laboral y las causas de su utilización son dos, la sustitución de un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo y cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. Por establecer un paralelismo con la figura funcional anterior, en el caso de acumulación de tareas el ET regula una figura contractual distinta como es el contrato

eventual por circunstancias de producción o para la ejecución de un programa temporal en el régimen laboral se suscribiría un contrato por obra o servicio determinado. Curiosamente la duración de ambos contratos, seis meses y tres años<sup>1</sup>, coincide con la de las causas propias de la relación administrativa de funcionariado interino.

De momento únicamente dejar constancia de la doble configuración jurídica existente: funcionarial y laboral, para sustituir profesorado docente e investigador cuyas funciones podría desempeñarse indistintamente por cualquiera de ellos.

### 3. El modelaje de las modalidades contractuales a través de la negociación colectiva

El artículo 37.1 de la Constitución Española (CE) abre la puerta a la negociación colectiva de las condiciones de un ámbito determinado y la fuerza vinculante de los acuerdos adoptados. No obstante, “será necesario cerciorarnos de las materias objeto de negociación o de aquellas que requieran de regulación normativa para garantizar otros derechos o bienes constitucionales<sup>2</sup>”. La LOU cumple una función directiva de la norma estatal en el diseño de las modalidades de contratación laboral que se puede suscribir para el PDI. Las normas autonómicas y la negociación colectiva no pueden, por consiguiente, escapar de esa puntualización legal. Cabe desde luego que se precise y desarrolle sus orientaciones, pero no puede alterarse el contenido y las funciones definidas en la LOU, ni tampoco crear nuevas formas de inserción diferentes a las que señala dicha norma<sup>3</sup>.

De otro lado, la negociación colectiva debe seguir cumpliendo la función de mejorar aspectos de la relación laboral, de manera que de haber diferencias entre la regulación convencional y la propia normativa interna de la universidad, esta tendrá que adecuarse a lo previsto en convenio<sup>4</sup>. De

---

<sup>1</sup> Aunque la referencia de los tres años para el contrato de obra no sea de aplicación en el ámbito universitario por aplicación de la cláusula adicional decimoquinta del ET cuando los contratos estén vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años.

<sup>2</sup> Villaverde Menéndez, J., “El derecho constitucional a la negociación colectiva”, en AA.VV., *La negociación colectiva del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, p. 23.

<sup>3</sup> 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*, n. 44, 2008, p. 50.

<sup>4</sup> Moreno Gené, J., “Clasificación profesional y figuras contractuales”, en AA.VV., *La negociación colectiva del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas*, Tirant lo

hecho, es habitual que en el propio proceso de negociación de un convenio cuando el ámbito territorial es de comunidad autónoma y abarca distintas Universidades, afloren los diferentes intereses y necesidades que coexisten.

Por tratarse de empleados públicos, aunque pertenecientes a dos grupos jurídicos diferenciados, el personal funcionario y el personal laboral, es necesario señalar un aspecto previo a la propia contratación que tendrán en cuenta algunos convenios. La sujeción a los principios de publicidad, mérito y capacidad en los procesos de selección confiere una especial complejidad a la contratación de personal eventual de una forma ágil, de ahí el que sea especialmente útil la creación de una bolsa en el caso del profesorado de Universidades sobre un proceso reglado de selección, con fijación de procedimientos, comisiones de selección y baremos establecidos<sup>5</sup>.

Ya en la contratación, la utilización de la negociación colectiva para la concreción de figuras contractuales no es nueva, fuera del ámbito Universitario se introdujo hace años la figura del “fijo de obra” en el Convenio del Sector de Construcción y Obras Públicas<sup>6</sup> para eludir el encadenamiento de contratos de obra al que le sería de aplicación la prohibición prevista en el artículo 15.5 del ET y habilitar la utilización de un único contrato al que sumar a través de anexos las distintas obras a ejecutar, eso sí, con un límite temporal de tres años y geográfico por provincia. La doctrina ha venido entendiendo que dichas cláusulas convencionales son de aplicación preferente sobre la normativa general<sup>7</sup>.

---

Blanch, Valencia, 2010, p. 112.

<sup>5</sup> Sobre este tema, *vid.* Fernández Villazón, L., “Ingreso y contratación”, en Moreno, J. (dir.), *La negociación colectiva del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, p. 100. Se cuestiona la validez de las cláusulas de los convenios colectivos del sector público que regulan los procesos de selección por inmiscuirse en una materia de elevado carácter público e indisponible, sin embargo si el EBEB lo reconoce en el art. 37.1.c), no sería lógico no reconocerlo al personal laboral mediante convenio colectivo.

<sup>6</sup> Convenio Estatal de Construcción. <https://www.boe.es/boe/dias/2012/03/15/pdfs/BOE-A-2012-3725.pdf> (consultado el 16/07/17). Artículo 24. Contrato fijo de obra. La Disposición Adicional Primera, apartado 2 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo y la Disposición Adicional Tercera de la Ley de Subcontratación en el Sector de la Construcción, otorgan a la negociación colectiva de ámbito estatal la facultad de adaptar al sector de la construcción el contrato de obra o servicio determinado regulado con carácter general en el artículo 15 del ET.

<sup>7</sup> Purcalla Bonilla, M.A., “El fraude de ley en la contratación temporal”, en Monereo, J.L., *Las modalidades de contratación temporal, estudio técnico de su régimen jurídico*, Editorial Comares, Granada, 2000, pp. 179-223. Respalda su afirmación con las sentencias (STS) Asturias

Si examinamos los distintos convenios colectivos de las Universidades españolas<sup>8</sup>, con carácter general, se limitan a reproducir lo dispuesto en la LOU, sin embargo sí que hay otros convenios que contemplan figuras creadas por normas específicas como la figura del profesor lector, diseñada por la ley 1/2003 de las Universidades Públicas Catalanas para definir a la figura del ayudante doctor, regulada en el artículo 50 de la LOU<sup>9</sup> o su profesor agregado también de régimen jurídico similar a la regulación ordinaria. Para otros convenios el lector refiere a la contratación de docentes de lenguas modernas para sus lectorados según las necesidades del departamento (C Galicia, art. 21). Otro ejemplo sería la Universidad del País Vasco (UPV), art. 8, con el contrato de profesora o profesor pleno o la profesora o profesor agregado para los contratados doctores con más o menos antigüedad. La figura que nos ocupa ha obtenido distintas denominaciones, profesor sustituto interino (C Andalucía, art. 16), profesora y profesor contratado interino (C UPV, art. 16), contratación temporal por sustituciones o vacantes sobrevenidas (C Castilla y León, art. 21), profesor contratado interino de sustitución (C Galicia, art. 20), profesor contratado para sustituciones (C Murcia, art. 25), profesor sustituto (C Extremadura, art. 33), profesor sustituto de docencia (C Navarra, art. 26), profesor contratado interino (C La Rioja, art. 10) o contrato de sustitución o interinidad (C Oviedo, art. 73).

#### **4. Creación de la figura del profesorado sustituto por convenio colectivo**

La introducción de una figura vinculada al contrato de interinidad en base al artículo 15.1.c) del ET cumple con la necesidad de denominar a aquel profesorado que está cubriendo una función específica prevista en el citado artículo y en su norma de desarrollo<sup>10</sup>. Sin embargo, el encaje del

---

22-5-2009, STSJ Islas Baleares 30-06-2005, STSJ Andalucía 10-4-2007).

<sup>8</sup> Para completar la redacción de este artículo se han revisado los convenios colectivos de las Universidades Públicas españolas que se citan en la bibliografía. Se hará constar el convenio únicamente con la comunidad autónoma que le da nombre o la UNED, de ámbito nacional, en su caso.

<sup>9</sup> STS 473/2017 de 1 de junio (RJ 2017).

<sup>10</sup> Resulta desconcertante que el convenio de las Universidades Públicas de Canarias en el artículo 11.5 haga referencia a que para contratar profesores para sustitución “se utilizará la modalidad contractual más adecuada a las necesidades de la Universidad”, entre las que se podrán añadir las figuras de Ayudante, Profesor Asociado o Profesores Colaboradores, entre otros. No vinculando en ningún momento dicha contratación al contrato de interinidad dispuesto en el artículo 15.1 c) del ET, aunque sí copiando alguno

profesor docente investigador sustituto en el contrato de interinidad introduce no pocos interrogantes que los propios convenios tratan de resolver de forma diversa y, a veces, incluso contradictoria. Sería necesario tejer un articulado ad hoc que resolviera cómo llevar a cabo de forma ágil la contratación respetando siempre los principios constitucionales de publicidad, igualdad, mérito y capacidad; si el profesorado sustituto llevará a cabo únicamente funciones docentes o también investigadoras; de ser únicamente las docentes cuál sería su retribución; si la causa prevista para su contratación sería únicamente la que figura en el ET y su norma de desarrollo el RD 2820/1998 o se podrán introducir nuevas causas específicas de la propia carrera universitaria, o incluso si se podría sustituir personal funcionario por personal laboral.

En primer lugar es necesario señalar que, de entre los quince convenios colectivos de las Universidades públicas revisados, once de una forma u otra regulan la figura del profesor sustituto o interino y únicamente cuatro no la mencionaban en su texto<sup>11</sup>. Lo que no quiere decir que no fuera de aplicación el ET por la propia remisión de la normativa universitaria. Este dato nos ofrece una idea de la necesidad de su adaptación a las peculiaridades propias de la función del profesorado y el ámbito de la universidad. Con la negociación de cada texto se han ido introduciendo aspectos que van dando respuesta de forma diversa, en muchos casos, a cada una de las cuestiones planteadas.

Sin embargo, no podemos comenzar este recorrido sin mencionar que hay Universidades que aun contemplando la posibilidad del contratado interino de sustitución imponen requerimientos previos como comprobar que la necesidad docente generada no pueda ser cubierta con la disponibilidad del área (C Murcia, art. 31) o que se pueda resolver recurriendo “a la fórmula de las horas extraordinarias o complementarias, voluntarias y retribuidas, hasta un máximo de tres horas a la semana y con el límite de 80 horas anuales por profesor”, llegando incluso a fijar la retribución por hora extra (C Galicia, art. 20.1)<sup>12</sup> o el

---

de sus párrafos respecto al cese. Por otro lado convenios como el de Extremadura establece que la figura contractual utilizada deberá ser preferentemente la del contrato que ostenta el profesor sustituido en régimen de interinidad. En caso de no ser viable la contratación mediante esta figura contractual, la contratación se realizará mediante la figura del Profesor Sustituto.

<sup>11</sup> Los convenios colectivos de Madrid, Zaragoza, UNED y Cataluña. En Castilla La Mancha se ha regulado por un Reglamento interno de fecha 20-7-2006.

<sup>12</sup> El Convenio Colectivo para el personal docente e investigador laboral de las universidades de A Coruña, Santiago de Compostela y Vigo, respecto a la contratación de profesor interino de sustitución únicamente hace referencia a cubrir las plazas vacantes en tanto no se produzca su cobertura definitiva.

cuestionable recurso al profesor asociado instando a solicitar el incremento temporal de dedicación de los profesores asociados con dedicación inferior a 6 + 6 (C Madrid, art. 9, o C Murcia, art. 31)<sup>13</sup>. Llegando en este último a la determinación de que solo cuando no sea posible atender la docencia mediante la disponibilidad de área de conocimiento o existencia de asociado de menos de 6+6, se procederá a la contratación de personal sustituto.

#### 4.1. Selección

El primer aspecto a tratar sería el de la selección del profesorado. La imprevisibilidad en el requerimiento de personal en casos como una suspensión de contrato por incapacidad temporal, hace que la agilización en la selección y contratación del sustituto sea un aspecto de gran importancia. Esta ordenación se está llevando a cabo por medio del recurso a las bolsas de trabajo que se constituirán a través de un proceso de selección que estará en vigor hasta el siguiente (C de Castilla y León, art. 21.2). Las bolsas de empleo se confeccionarán mediante convocatorias públicas o con los resultados de convocatorias públicas de profesorado (C Murcia, art. 25.2). Celebrado el concurso de acceso en un área de conocimiento para la contratación de profesorado en una modalidad determinada, la lista ordenada de concursantes baremados se conformará como bolsa de contrataciones para sustituciones en dicha modalidad y área de conocimiento (C Extremadura, art. 32), pudiendo exigirse una puntuación mínima para la inclusión en la citada lista (C Canarias, art. 22) y garantizando en todo momento que se respeta en los llamamientos el orden que ocupan las personas en las bolsas de sustitución (C UPV, art. 16.5)<sup>14</sup>. Algunas Universidades establecen una frecuencia semestral en la convocatoria de presentación de solicitudes para aquellos que desean optar a la lista de reserva para las sustituciones e interinidad de larga duración (C Oviedo, art. 20.2) o una vigencia máxima de dos cursos académicos a partir de la última actualización de la bolsa (C Extremadura,

---

<sup>13</sup> En este convenio no se menciona al profesor sustituto, pero sí “la posibilidad de contratación en régimen laboral y con duración determinada nunca superior a las necesidades de cobertura docente, personal docente al objeto de dar cobertura a las necesidades del departamento que hayan sufrido la merma en sus disponibilidades docentes.

<sup>14</sup> No será así para el profesorado contratado interino en régimen de dedicación a tiempo completo que cubre la docencia de plaza permanente vacante de nueva creación cuya plaza debe ser objeto de concurso público.

art. 33.2).

#### 4.2. Objeto de la contratación

Hay un aspecto previo a solventar que es la posibilidad de sustitución para tareas docentes e investigadoras o únicamente docentes<sup>15</sup>. La generalidad de convenios se decantan por especificar únicamente el desarrollo de la función docente (C Andalucía, art. 16.1, C Murcia, art. 25.1), de hecho se vincula la duración del contrato y la dedicación a las que determinen las necesidades docentes (C. Galicia, art. 20.1, C. Extremadura, art. 33.1, C. Murcia, art. 25.1), incluso denominando profesor sustituto de docencia (C P de Navarra, art. 26) en cambio otros menos tajantes establecen el desarrollo de funciones primordialmente docentes (C UPV, art. 16.1, C La Rioja, art. 10.8). Sin embargo, hay autores que entienden que se puede y se debe incluir la vertiente investigadora por la evidencia de que toda labor investigadora puede ser desempeñada indistintamente por sujetos que reúnan la cualificación necesaria para ello, salvando los derechos de autoría, y a excepción de la tesis doctoral<sup>16</sup>. Otros, consideran que la función docente es la única sustituible al ser la investigadora o la de gestión de carácter personal y aprovechan para abogar por una modificación normativa que aclare esta posibilidad y facilite la contratación a tiempo parcial<sup>17</sup>, únicamente recordar la utilización de la negociación colectiva para llevar a cabo este cometido, como así está siendo. A partir de la contratación, será la Universidad como suscriptora de un contrato a tiempo completo, o el propio profesorado asumiendo tareas investigadoras, los que materialicen la posibilidad del ejercicio de

---

<sup>15</sup> Quedando fuera de toda duda la imposibilidad del ejercicio del de cargo de gestión que viniera desarrollando el sustituto por el nombramiento del carácter personal e intransferible del que fuera objeto en su día.

<sup>16</sup> Ballester Laguna, F., “Las modalidades contractuales del Estatuto de los Trabajadores en el ámbito de la investigación”, en AA.VV., *El Estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral*, Inap Investiga, Madrid, 2016, p. 150.

<sup>17</sup> En este sentido, García Mella, D.M., “Contratos de sustitución en el ámbito docente universitario”, en AA.VV., *El personal docente e investigador (PDI) laboral de centros universitarios*, Ediciones Laborum, Murcia, 2006, pp. 149-151. En el mismo sentido, Cairós Barreto, D.M., *El régimen jurídico del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas. El Estatuto Básico del Empleado Público*, XIX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 29 y 30 de mayo, Badajoz, vol. 1, 2008, pp. 461-479. Igualmente alude al carácter personal de la investigación y gestión, además de la necesidad de adaptación de la normativa, Moreno Gené, J., “Los contratos laborales de los profesores y de los investigadores en las Universidades Públicas”, *Lan Harremanak*, n. 36, 2017-I, p. 129 (75-137).

tareas investigadoras durante la sustitución de, y no lo olvidemos, un profesor docente investigador. Esta teoría cobra fuerza cuando constatamos que una reducción por cargo de gestión, por ejemplo, conlleva normalmente la reducción de un número determinado de créditos docentes y otros tantos de investigación, compleja técnica sería necesaria para sustituir la reducción de jornada de este PDI únicamente por la parte de reducción de créditos docentes dejando en el aire los correlativos créditos de investigación. Por otro lado, si únicamente admitiéramos la función docente tendría muy difícil justificación la dedicación a tiempo completa del profesorado sustituto. Tampoco podemos olvidar que a día de hoy el contrato de interinidad no está limitado temporalmente de manera que, ante una sustitución por una excedencia forzosa, por ejemplo, por ocupación de cargo de gestión, el profesorado sustituto puede verse subsumido en una relación de varios años durante los cuales podría dedicarse a tareas investigadoras de cara a futuras acreditaciones, o incluso para la propia materialización de la tesis doctoral.

Entrando en el objeto del contrato de interinidad, debemos tener en cuenta que está desarrollado en el artículo 15 del ET y los artículos 4, 5, del RD 2720/1998, pero de nada serviría la negociación de un convenio colectivo si el texto se limitara a copiar lo ya regulado. El derecho de reserva de puesto de trabajo puede reconocerse legalmente, en convenio colectivo o por acuerdo entre las partes. Por ello y por remisión expresa a la ampliación a “otros casos en que, de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente, se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido” (artículo 5.1.b) RD 2720/98) nos encontramos reguladas actividades puramente universitarias como causa-objeto del contrato de interinidad del profesorado sustituto, por lo que entendemos que no es necesaria esa modificación legislativa a la que se ha hecho alusión anteriormente para llevarlo a cabo.

Así pues, la configuración de las causas que posibilitan la utilización de este contrato se amplía. Partiendo de la primera de las causas que admite el contrato, la sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, se han sumado a las previstas en el ET, las específicas universitarias por comisiones de servicio, servicios especiales, licencias sabáticas, liberaciones sindicales o la designación para ejercer cargos académicos que comporten exoneración o reducción de las obligaciones docentes (C UPV, art. 16.1), incide en la minoración de la dedicación docente (C de Andalucía, art. 16.1) y aclara para que no haya duda de la distinción de conceptos, para cubrir reducciones de jornada o de docencia temporal (C Oviedo, 73.1). Igualmente concreta, en todo caso para la

atención de la docencia total o parcial del profesor que haya sido designado para ejercer un cargo de gobierno en la Universidad o cualquier otro encargo que conlleve exención o reducción de la docencia (C Extremadura, art. 33.1), como también pudiera ser por acumulación de crédito horario para el desempeño de cargo sindical.

Por ello, los contratos se concertarán a tiempo completo o parcial según la jornada del profesor sustituido o el tiempo de cobertura ordinaria sea a tiempo completo o parcial. En lo que no hay acuerdo es en la posibilidad de formalización de dos o más contratos temporales para sustituir uno a tiempo completo (C Murcia, art. 31.3 o C La Rioja, art. 10), totalmente rechazada en los casos en los que se da preferencia al contrato a tiempo completo (C Extremadura, art. 33.3), salvo obviamente que el trabajador sustituido trabajara a tiempo parcial. Y mucho más generosa en la UPN donde la contratación será a tiempo completo con dedicación docente de 8 horas de impartición de clases + 6 de tutorías.

Respecto a la segunda de las causas de sustitución, la formalización del contrato para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, para ello “lo importante es que la plaza esté realmente vacante en el momento de la contratación y a la espera de que se nombre un titular para la misma de acuerdo con las normas propias del caso, y que el contrato de interinidad quedará extinguido cuando ese titular nombrado reglamentariamente ocupe la plaza<sup>18</sup>” será necesario identificar en el contrato de trabajo el puesto cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección. De la acomodación a la regulación específica de cada universidad se puede derivar la específica necesidad de indicar la plaza de Relación de Puestos de Trabajo cuya actividad se está cubriendo (U. Andalucía) y que esté dotada presupuestariamente (C UPV). Debemos recordar que eliminada la limitación de tres meses para los procesos de selección o promoción en las Administraciones públicas, la duración de los contratos coincidirá con el previsto para los procesos conforme a su norma específica.

#### **4.3. Validez de la habilitación por convenio de sustitución de personal funcionario por personal laboral**

Retomando la clara diferenciación regulatoria entre régimen laboral y el funcionarial o administrativo, nos surge la primera cuestión ¿podríamos plantearnos la suscripción de un contrato laboral para sustituir

---

<sup>18</sup> STS 3 febrero 1998 (RJ 1998/1429).

profesorado funcionario? Pero antes es necesario dar respuesta a otra cuestión ¿podría un convenio colectivo, cuyo ámbito funcional y personal es precisamente el PDI laboral, regular esta materia?

Debemos comenzar por examinar cual será el sector o rama de actividad, y la zona geográfica en el que se aplicará el convenio, denominado unidad de negociación. El concepto de unidad de negociación expresa el espacio en el que se produce la negociación del convenio colectivo y también determina, por derivación, el ámbito de aplicación del convenio colectivo que surja del acuerdo. Por ello el artículo 83.1 del ET ofrece una respuesta sencilla, “los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden”. Sin embargo la libertad de fijar las unidades de negociación no es absoluta, el convenio solo podrá afectar a un ámbito funcional determinado que será aquel en el que los sujetos negociadores tengan legitimación para convenir<sup>19</sup>. Por lo que no habrá libre disponibilidad para negociar si se carece de legitimación para ello.

Con estas premisas, si tenemos en cuenta que los convenios colectivos que estamos revisando ostentan un ámbito geográfico determinado, en la mayoría de los casos de comunidad autónoma, y un ámbito funcional específico, el PDI laboral de la universidad, difícilmente podemos otorgar al convenio la potestad de regular condiciones del personal funcionario y mucho menos articular por medio de un contrato laboral la posibilidad de sustituir las funciones desarrolladas por personal funcionario.

Sin embargo, no ha sido así considerado por las comisiones negociadoras de diversos convenios laborales de universidades que dan cabida a esta posibilidad: “se podrá también contratar para la provisión temporal de la docencia correspondiente a plaza vacante de funcionaria o funcionario docente o contratada o contratado laboral”, (C UPV, art. 16.1 y 16.2) confirma nuevamente la contratación en régimen de interinidad con ocasión de la necesidad derivada de provisión temporal de una plaza vacante de profesorado funcionario o contratado laboral, dotada presupuestariamente o con la cobertura de ausencias con derecho a reserva de trabajo de profesores funcionarios de los cuerpos docentes y profesores contratados en régimen laboral (C Extremadura, art. 33.1) y en iguales términos tanto para la provisión temporal de docencia de plaza vacante de funcionario docente o contratado laboral indefinido o para dar cobertura de ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo de profesores funcionarios y profesores contratados (C La Rioja, art. 10.8)<sup>20</sup>.

<sup>19</sup> STC 136/1987 y STSJ Madrid, 31-1-2002 en Palomeque López, M.C. y Álvarez de la Rosa, M., *Derecho del Trabajo*, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2014, págs. 197-207.

<sup>20</sup> La Universidad de Castilla- La Mancha, ha dejado fuera del convenio esta materia y en

Ante la cuestión final, si podría profesorado laboral sustituir a un funcionario nos encontramos con respuestas dispares por parte de la doctrina, por un lado los que consideran que no es admisible la contratación laboral temporal para ocupar provisionalmente puestos de trabajo vacantes que estén clasificados como de naturaleza administrativa pues los puestos funcionariales deben ser cubiertos necesariamente por funcionarios públicos de carrera o, en su caso, interinos, pero no por personal laboral<sup>21</sup>. Por otro lado, están los que se apoyan en la propia normativa laboral considerando que contempla la opción de cubrir una plaza de un “trabajador” en sentido amplio, de tal manera que si hubiera deseado restringir a un tipo de trabajador debemos entender que se hubiera hecho expresamente<sup>22</sup>. Al fin y al cabo, la tarea a desarrollar indistintamente y en términos generales sería la de profesorado.

En cualquier caso, si algo ha evidenciado es la dudosa posibilidad de regulación por convenio colectivo laboral cuestiones relativas a personal funcionario.

---

resolución de 20-07-2006 establece un reglamento común para regular los concursos de selección de personal docente e investigador temporal laboral y para ocupar plazas de funcionarios interinos donde proceda.

<sup>21</sup> Alzaga Ruiz, I., *Contratación temporal: un estudio jurisprudencial*, Editoriales de Derecho Reunidas S.A., Madrid, 2000, pág. 92, en base a la STC 99/1987, de 11 de junio.

<sup>22</sup> Esta teoría se ha visto respaldada por Ballester Laguna, F., “Las modalidades contractuales del Estatuto de los Trabajadores en el ámbito de la investigación”, en AA.VV., *El Estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral*, Inap Investiga, Madrid, 2016, p. 153, el autor introduce el dictamen jurisprudencial del Tribunal Supremo que entiende que el término “trabajadores no debe ser tomado en sentido restringido de “personas con contrato laboral”, sino en el ordinario de persona que trabaja o produce, con independencia de la naturaleza jurídica que le vincule a la empresa o institución [...] Y en ese sentido da lo mismo que la reserva de plaza sea debida por la normativa laboral o administrativa máxime cuando la utilización de una u otra normativa es ajena a la labor o trabajos realizados, como sucede en el caso enjuiciado” (TS 14 febrero 1989 [R] 1989\748)]. Aplica esta doctrina, aunque manifestando expresamente que no se está de acuerdo con ella, la sentencia TSJ Islas Canarias. Las Palmas 19 de mayo 2000 (RS n° 137/2000). Específicamente en relación con las plazas de personal docente e investigador, si bien *obiter dicta*, la sentencia TSJ Extremadura 30 de julio 2012 (RS n° 285/2012) admite el contrato de interinidad por sustitución del personal docente e investigador funcionario. Tampoco es cuestionada la posibilidad de la doble sustitución, laboral-funcionario por 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*, n. 44, 2008, p. 64.

#### 4.4. Retribución durante la sustitución

Otra de las variables a revisar del profesorado sustituto será el salario a percibir que retribuirá, tal y como hemos visto, a cualquier docente sustituido, sea este contratado doctor, colaborador, ayudante o funcionario. En esta materia encontramos una vez más diversas interpretaciones.

Fuera del ámbito universitario se entiende que dado que el trabajador interino pasa a ocupar el puesto de trabajo del trabajador sustituido, la categoría profesional y el nivel retributivo debe ser el mismo, salvo razones claramente individualizadas que solo concurren en el trabajador sustituido<sup>23</sup>.

Sin embargo, lo habitual es relacionar la retribución con la dedicación docente y horas de contrato, pero bajo esta premisa unos retribuyen igual que los asociados de la misma dedicación docente en horas lectivas semanales cuando se trata de tiempo parcial, y en otros casos, el paralelismo se establece con otras figuras, el 60% de Titular de Universidad (C Andalucía, art. 17.5) o un 81.82% (C La Rioja, art. 41), la equivalente al Profesor Colaborador (C Oviedo, art. 73.6), un % de Titular de Escuela Universitaria (98% C. Murcia, art. 58) y de forma total el (C UPN, art. 26). Sobreentendiendo en estos últimos casos que la sustitución del profesorado sería a jornada completa.

#### 4.5. Cese del contrato de sustitución

Las causas del cese del contrato de interinidad están reguladas en el artículo 8 del RD 2720/98:

- 1º. *La reincorporación del trabajador sustituido.*
- 2º. *El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.*
- 3º. *La extinción de la causa que dio lugar a la reserva de puesto de trabajo.*
- 4º. *El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las Administraciones públicas.*

No obstante, la temporalidad universitaria establecida en cuatrimestres o cursos docentes provoca que en algunos casos se introduzca una salvedad de dudosa legalidad, la prolongación del contrato hasta la finalización de las obligaciones docentes del curso académico vigente, con el fin de evitar

---

<sup>23</sup> TS 2 febrero 2017 (RJ 2017\836).

perjuicios para los estudiantes (C Oviedo, art. 73). Si acudimos a la previsión del artículo 8 del RD 2720/98, *producida la causa de extinción del contrato de interinidad, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación*. Ante esta “amenaza” y pese a resultar arriesgado, la justificación podría ser la finalización del cuatrimestre o curso académico, pero ya está alejada de la causalidad propia del contrato de interinidad<sup>24</sup>. También se ha planteado al contrario, la limitación del contrato al periodo lectivo en caso de baja del sustituido y aquí dependerá de si se entiende que se sustituye todas las funciones, por lo que aun finalizadas las docentes quedarían las investigadoras, o si únicamente se admite que el contrato se suscribe para labores docentes<sup>25</sup>.

Mejor resuelto ha quedado con la apuesta por la continuidad del profesor sustituto, pero “(con un nuevo contrato de los previstos en el artículo 15.1.a o b. del Estatuto de los Trabajadores) hasta la finalización del cuatrimestre en curso”, con ejercicio anterior mínimo de dos meses y hasta la entrega de actas (C Murcia, art. 25.3).

En otro orden de cosas, la indemnización de los contratos de interinidad está siendo uno de los temas más controvertidos y mediáticos del orden social. El ET no establece indemnización por la extinción de un contrato de interinidad, sin embargo en los últimos años, la jurisprudencia española y europea se están encargando de otorgar una indemnización al personal interino, tanto con la finalización del contrato como por la amortización de la plaza. Estamos a la espera de regulación expresa que ponga orden en esta materia de manera que contextualice y diferencie una extinción de contrato por finalización de la causa prevista en el propio contrato, de un despido por causas empresariales, propias del devenir de una

---

<sup>24</sup> García Ninet, J.I. y Salido Bañús, J.L., “El contrato de interinidad”, en AA.VV., *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen Jurídico*, Editorial Comares, Granada, 2010, pp. 107-127. Recalca el autor que obviamente la prueba en contrario correspondería al empleador, interesado en poner fin a esta relación prorrogada fácticamente en el tiempo, pero ya no estaríamos hablando de un contrato de interinidad. Por otro lado no se opone a que por convenio colectivo o contrato individual se pueda prever otra cosa respecto a las causas de extinción del contrato, con los condicionantes que se estime oportuno establecer, sin que pueda por ello suponer abuso de derecho ni ninguna otra ilegalidad.

<sup>25</sup> Moreno Gené, J., “Los contratos laborales ...” p. 130, *op. cit.*, p. 10. Menciona a la vez a González Ortega, S. *Disquisiciones Jurídicas sobre el ámbito universitario*, Cizur Menor, Thomson-Reuters Aranzadi, 2016. González considera que si únicamente se permite la suscripción del contrato para labores docentes, podría admitirse un acotamiento del contrato de interinidad al periodo lectivo.

administración, o incluso que regule una duración máxima del contrato de interinidad con la indemnización correspondiente por fin de contrato. Mientras esto ocurra y desde la equiparación con un despido por causas objetivas (art. 52 y 53 ET) la cascada de sentencias que están enjuiciando esta cuestión están indemnizando con 20 días por año de servicio en base al ordenamiento comunitario y al principio de igualdad y no discriminación entre el empleo temporal y el indefinido, en aplicación de la directiva 1999/70/CE, sin que la calificación como relación de empleo en régimen laboral o como funcionario interino pueda por sí misma determinar una diferencia de trato<sup>26</sup>. El argumento es que se ha establecido respecto de los trabajadores fijos comparables una diferencia de trato que no tiene justificación objetiva y razonable y la misma no puede basarse en la mera naturaleza temporal de la relación de trabajo, ni el hecho de que así lo prevea la norma nacional general<sup>27</sup>.

## 5. Otras consideraciones

### 5.1. Contrataciones excepcionales

Es necesario poner de manifiesto la existencia de lo que se llama contrataciones urgentes en algunos convenios. Este contrato de sustituciones urgentes se regula en el Convenio de Oviedo, art. 74, para las coberturas inmediatas por ausencias o vacantes no previstas, mientras se desarrolla el concurso previsto para la contratación del profesor o profesora sustituto (interino). También establece este convenio un procedimiento previo ante tal contingencia, en primer lugar llamar al candidato mejor valorado en un concurso anterior del área, en segundo lugar, proponer la ampliación de jornada, si la pactada es inferior a la máxima, a los profesores asociados del área y en tercer lugar, proponer la cobertura voluntaria de la docencia vacante como “trabajo extraordinario” hasta un máximo de 20 horas al mes, a razón de 60 euros hora. Como se puede observar, muy parecido a los requisitos previos que regulaban algunos convenios respecto al contrato de interinidad ya comentado.

Por su excepcionalidad, si el contrato se ha cubierto en el marco de un procedimiento por vía de urgencia no podrá extenderse más allá de la finalización del año académico en que se formalicen (U La Rioja, art. 10).

---

<sup>26</sup> SJ Contencioso-administrativo nº2 de A Coruña 30 junio 2017 (120/2017).

<sup>27</sup> Por todas STJUE 14 septiembre 2016 (TJCE 2016,107) (C-16/2015), asume la doctrina STSJ Madrid 5 octubre 2016 (AS 2016\1298).

Lo curioso es que la contratación del profesorado que se justifica en la cobertura urgente también se formalizará como Profesor Sustituto con la dedicación que corresponda. Queda además sustituido el concurso público por la participación de una estricta cadena de mando, solicitud del Vicerrector de Profesorado, previo informe favorable del Comité de Empresa e informe de índice de ocupación docente del área de conocimiento afectada, pero llegado al final, el Consejo de Departamento “propondrá a una persona”, obviándose los principios de mérito y capacidad tan aludidos. En ninguno de los casos el profesorado sujeto a contrato de interinidad podrá promocionar, aunque reúna los requisitos exigidos por la LOU para la figura a la que solicite transformarse. (C Extremadura, art. 33.4). Se trata, en definitiva, de un contrato de inmediatez que requerirá para que sea efectivo el recurso a las bolsas de trabajo o a la asignación del personal específico fuera de concurso, con lo que eso conlleva en una administración pública.

## 5.2. El controvertido papel del profesorado asociado

Volviendo a la figura del profesor asociado, según el artículo 53 LOU/2007, está destinada a ser ocupada por profesionales de reconocida competencia “para que aporten sus conocimientos y experiencias profesionales a la universidad, estableciendo de este modo una asociación entre el ámbito de la enseñanza universitaria y el ámbito profesional<sup>28</sup>”. El único requisito para esta figura es ejercer su actividad profesional, que es la principal, fuera del ámbito académico universitario y que se siga dedicando a este ejercicio mientras siga vigente su contrato de trabajo, que será renovable mientras se mantenga el presupuesto que habilita la contratación o tendrá limitación según algún convenio (C Madrid art. 4), por dos periodos de docencia. La duración del contrato según el artículo 53 d) será trimestral, semestral o anual y se podrá renovar por periodos de igual duración. De la misma manera que para la contratación del profesor asociado no es necesario consignar una causa específica que justifique la temporalidad, la Universidad no viene obligada a justificar la causa de la no renovación<sup>29</sup>. Por ser un contrato a término, su cumplimiento supondrá la extinción del contrato sin denuncia previa, salvo acuerdo en contrario. (Art. 20 RD 898/1985 de 30 de abril sobre régimen del profesorado universitario) y sin derecho a indemnización.

<sup>28</sup> STJUE de 13 de marzo de 2014 (C-190/13).

<sup>29</sup> STSJ Cataluña 1081/2013, de 13 de febrero (AS 2013\902).

En principio la consecución de contratación temporal en el profesorado asociado no tiene por qué considerarse contratación abusiva en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada anexo a la Directiva 1999/70/CE. La STJUE de 13 de marzo de 2014 (C-190/13) no comparte esta visión, en la medida en que los profesores asociados cubren una necesidad permanente de las Universidades porque “ejecutan tareas ligadas a su quehacer profesional”, para las que “la actividad del docente es accesoria a una actividad externa como especialista de reconocida competencia, el recurso a sucesivos contratos de trabajo no puede en ningún caso dejar al interesado en situación de precariedad” continua la sentencia por aclararnos que para las sucesivas renovaciones sí que será necesario una “razón objetiva”, no podrá utilizarse para el desempeño permanente y duradero, de tareas docentes habituales del personal docente alejadas de la finalidad propia del contrato. A tal efecto, en caso de realizar las citadas funciones permanentes o faltar un efectivo desempeño de actividad profesional, ajena a la universidad, previa y simultánea, estaríamos ante utilización abusiva de la contratación temporal, correspondiendo al juez nacional decidir las consecuencias de la extinción contractual a su vencimiento. Respuesta que no está siendo uniforme<sup>30</sup>.

Nos preguntamos por todo ello cómo es posible que en un mismo convenio se establezca la definición típica del asociado como causa y justificación de la relación laboral y seguidamente se imponga como requisito a la contratación de profesorado para sustituciones (por reserva de puesto de trabajo o por provisión de vacante) oferta previa al profesorado asociado a ampliar su horario para cubrir la necesidad docente de forma temporal (C Murcia, art. 31.1, C Oviedo, art. 74.1). La siguiente cuestión sería la temporalidad de ese aumento de jornada, suponemos que iría ligada a la reserva del puesto de trabajo. Nos lleva a plantearnos qué duración debe tener un contrato de asociado en estos términos, si según la LOU son tres, seis o doce meses, en el caso de un accidente de trabajo con incorporación del accidentado a los dos meses, en qué situación quedarían los dos docentes figurando simultáneamente hasta la finalización del contrato del asociado, o causaría la reducción de la jornada del asociado, o incluso el despido, desde luego improcedente del asociado.

No ha sido disimulada la disposición transitoria del convenio PDI de Cataluña por la que trata la “Regularización” de profesorado asociado en “situación inadecuada” para regularizarlas como figuras a tiempo

---

<sup>30</sup> Moreno Gené, J., “Los contratos laborales ...”, *op. cit.*, p. 10.

completo. No es nada nuevo poner de manifiesto que se está produciendo una situación que deberá afrontarse por la administración, mientras tanto serán los tribunales los que tengan la última palabra. De momento viene a establecer que “las modalidades contractuales específicas de este ámbito docente y los contratos temporales comunes, cuando resulten de aplicación, únicamente podrán ser utilizadas en los casos, durante los periodos y para las necesidades previstas legalmente; no siendo el ámbito universitario un espacio inmune al cumplimiento de la normativa comunitaria y española sobre contratación temporal y las consecuencias de una utilización indebida de la misma” no obstante la sala afirma 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”<sup>31</sup>.

Aunque haya sido reconocido ampliamente la utilización del profesorado asociado para cubrir bajas por enfermedad o maternidad, o para proveer temporalmente la docencia ante la vacante de una plaza<sup>32</sup>, lo cierto es que se trata de suscripción o renovación de contratos temporales docentes universitarios “alejadas de la configuración finalista de los propios contratos revela la infracción de las normas que regulan dicho contrato”, la contratación temporal configurada en fraude de ley acarrea el carácter de indefinido y no admite prueba en contrario (art. 15.3 ET) que tratándose de una Administración Pública, la actuación fraudulenta será sancionada con su conversión en indefinido no fijo<sup>33</sup>.

La consecuencia de la utilización fraudulenta de la contratación temporal en la Administración Pública ha sido la creación jurisprudencial de la atípica figura del personal “indefinido no fijo” que no comporta la legalización de la actuación ilegal de la administración, sino “la respuesta a la situación de los contratos temporales suscritos en fraude de ley suscritos por aquellas [...] propició una doctrina que buscaba acomodar la

---

<sup>31</sup> STS 473/2017 de 1 de junio (RJ 2017\2889).

<sup>32</sup> 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*, n. 44, 2008, p. 4.

<sup>33</sup> STS 1 junio 2017 (RJ 2017\2889). La situación de fraude durante el periodo en el que trabajó como profesor asociado tuvo su base en la carencia de actividad profesional fuera de la Universidad. En el caso que nos ocupa en el presente artículo lo asimiláramos a la falta de causa para formalizar un contrato de asociado por causa de interinidad.

indefinición de la duración de la relación laboral con las especiales particularidades del acceso al empleo público (mérito y capacidad), y el respeto a los mandatos constitucionales en este punto”<sup>34</sup>.

## 6. Conclusiones

Resulta evidente la dificultad de trasplantar tal cual la regulación del contrato de interinidad contenida en el ET al ámbito universitario. Esto ha tenido como consecuencia la necesaria configuración del profesorado sustituto a través de un marco no muy ágil de negociación colectiva. Sin embargo, no se ha creado un modelo único que ofrezca respuestas uniformes a las cuestiones de jornada, retribución, duración o incluso extinción del contrato. Resulta muy complejo apostar por una contratación de calidad de un docente sin consensuar primero si va a desarrollar a cabo la tarea docente e investigadora, únicamente la docente o preferentemente la investigadora.

Lo que no ofrece ningún género de dudas es la legitimidad de los agentes sociales, universidades y agentes sociales en este caso, para definir y desarrollar las causas previstas por el ET de derecho de reserva de puesto de trabajo, con la finalidad de hacer frente a los requerimientos específicos de la carrera profesional del profesorado docente e investigador. La regulación ordenada y dentro de la legalidad evitará la litigiosidad que se está produciendo en relación a otras figuras como la del profesorado asociado. El profesorado sustituto cumple con una importante función dentro de la Universidad y como tal es necesario proteger su situación jurídica desde el mismo acceso a su actividad.

## 7. Bibliografía

Alzaga Ruiz, I., *Contratación temporal: un estudio jurisprudencial*, Editoriales de Derecho Reunidas S.A., Madrid, 2000.

Ballester Laguna, F., “Las modalidades contractuales del Estatuto de los Trabajadores en el ámbito de la investigación”, en Ballester, F. (dir.), *El Estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral*, Inap Investiga, Madrid, 2016.

---

<sup>34</sup> Para conocer esta figura vid., Sánchez Castillo, M.<sup>a</sup>M. y Carmona Paredes, R., “Construcción jurisprudencial del contrato indefinido no fijo”, en AA.VV., *El estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral*, Inap Investiga, Madrid, 2016, p. 267.

- 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*, n. 44, 2008.
- Cairós Barreto, D.M., *El régimen jurídico del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas. El Estatuto Básico del Empleado Público*, XIX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 29 y 30 de mayo, Badajoz, vol. 1, 2008.
- Fernández Villazón, L., “Ingreso y contratación”, en Moreno, J., (dir.), *La negociación colectiva del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.
- García Mella, D.M., “Contratos de sustitución en el ámbito docente universitario”, en AA.VV., *El personal docente e investigador (PDI) laboral de centros universitarios*, Ediciones Laborum, Murcia, 2006.
- García Ninet, J.I., y Salido Banús, J.L., “El contrato de interinidad”, en Monereo, J.L. (dir.), *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen Jurídico*, Editorial Comares, Granada, 2010.
- González Ortega, S., *Disquisiciones Jurídicas sobre el ámbito universitario*, Cizur Menor, Thomson-Reuters Aranzadi, 2016.
- Moreno Gené, J., “Clasificación profesional y figuras contractuales”, en Moreno, J. (dir.), *La negociación colectiva del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.
- Moreno Gené, J., “Los contratos laborales de los profesores y de los investigadores en las Universidades Públicas”, *Lan Harremanak*, n. 36, 2017-I.
- Palomeque López, M.C. y Álvarez de la Rosa, M., *Derecho del Trabajo*, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2014.
- Purcalla Bonilla, M.A., “El fraude de ley en la contratación temporal”, en Monereo J.L. (dir.), *Las modalidades de contratación temporal, estudio técnico de su régimen jurídico*, Editorial Comares, Granada, 2000.
- Rodríguez Piñero, M. y Bravo Ferrer, M., “La contratación temporal en las Administraciones Públicas y la Directiva 1999/70/CE”, *Relaciones Laborales*, n. 3, 2012.
- Sanchez Castillo, M.<sup>a</sup>M. y Carmona Paredes, R., “Construcción jurisprudencial del contrato indefinido no fijo”, en AA.VV., *El estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral*, Inap Investiga, Madrid, 2016.
- Villaverde Menéndez, J., “El derecho constitucional a la negociación colectiva”, en Moreno, J. (dir.), *La negociación colectiva del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.

*Convenios Colectivos PDI laboral universidades públicas españolas*

- Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las Universidades Públicas Catalanas (C Cataluña). DOGC 14-02-2007. Modificado 27-02-2017.
- II Convenio Universidades Públicas Región de Murcia (personal docente e investigador laboral) (C Murcia). BOM 5-04-2016.
- II Convenio Colectivo del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (C Castilla y León). BOCYL 18-05-2015.
- Convenio Colectivo para el personal docente e investigador laboral de la Universidad de la Rioja (C la Rioja). BOR 26-06-2009. Adenda 15-09-2010. Modificado BOR 23-06-2014.
- Convenio de Universidades Públicas de Madrid (personal docente de investigación) (C Madrid). BOCM 12-07-2003. Prórroga BOCM 22-03-2014.
- II Convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de las universidades de A Coruña, Santiago de Compostela y Vigo (C Galicia). DOG 14 -04-2011. Prórroga DOG 29-07-2013.
- Convenio Colectivo de la Universidad Pública de Navarra (Personal Docente e Investigador Laboral), de Pamplona (C UPN). BO de Navarra 2-06-2008. BO de Navarra 21-01-2013.
- I Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidad de Oviedo (C Oviedo). BOPA 13-02-2013.
- I Convenio Colectivo personal docente e investigador laboral de las Universidades Públicas de Canarias (C Canarias). BOC 26-06-2012.
- II Convenio Colectivo del personal laboral docente e investigador de la Universidad del País Vasco (C UPV). BOPV 31-12-2010.
- I Convenio Colectivo del Personal Docente Investigador Laboral de la UNED. (C UNED). BOE 13-03-2010.
- II Convenio Colectivo para el Personal Laboral docente e Investigador de la Universidad de Castilla La Mancha (C Castilla la Mancha). DOCM 26-10-2009.
- I Convenio Colectivo del personal docente e investigador laboral de la Universidad de Extremadura (U Extremadura). BOE 17-11-2008.
- Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía (C Andalucía). BOJA 9-05-2008.

Convenio Colectivo de la Universidad de Zaragoza para el personal laboral e investigador (C Zaragoza). BOA 30-06-2006.

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*