

# ALGUNOS APUNTES SOBRE LA ORDENACIÓN DE LA CARRERA ACADÉMICA EN LA LOSU

FERNANDO BALLESTER LAGUNA

NET21 NÚMERO 13, ABRIL 2023

## 1. Planteamiento

Los recursos humanos dedicados a la docencia y a la investigación en el marco del sistema universitario español, en verdad, en el seno de las universidades públicas, han experimentado una incisiva reordenación normativa de la mano de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario<sup>1</sup>. De acuerdo con su Exposición de Motivos “(...) esta ley orgánica tiene como uno de sus objetivos prioritarios la eliminación de la precariedad en el empleo universitario y la implantación de una carrera académica estable y predecible. Se establecen tres niveles de progresión frente a los cuatro vigentes hasta ahora. Así, la carrera académica seguirá las etapas de incorporación, consolidación y promoción. Por otra parte, se reduce 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”.

El personal docente e investigador (PDI) de las universidades públicas está integrado por dos colectivos sujetos a relaciones jurídicas de distinta naturaleza: el profesorado (funcionario) de los cuerpos docentes universitarios y el profesorado laboral (art. 64 LOSU). El profesorado funcionario -que será mayoritario sobre el total del PDI- está compuesto por los profesores y profesoras titulares de universidad y por los catedráticos y catedráticas de universidad (art. 68 LOSU)<sup>2</sup>. Por su parte, el PDI laboral se integra por las modalidades de contratación específica del ámbito universitario (profesoras y profesores ayudantes doctores -art. 78 LOSU-, profesoras y profesores asociadas/os -art. 79 LOSU-, profesoras y profesores sustitutas/os -art. 80 LOSU-,

---

<sup>1</sup> No es el caso de las universidades privadas ni de los centros privados adscritos a las universidades públicas y privadas, cuyo personal docente y, en su caso, investigador, se rige por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) y sus normas de desarrollo, así como por los convenios colectivos aplicables (art. 99.1 LOSU). Asimismo, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional primera de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (en adelante, LCTI), las universidades privadas y de la iglesia católica pueden recurrir bajo ciertas condiciones a las modalidades del contrato de trabajo específicas del personal investigador.

<sup>2</sup> Como figuras a extinguir subsiste el cuerpo de catedráticos/as y titulares de escuela universitaria (disposición adicional primera, apartado 1 LOSU).

profesoras y profesores eméritos/os -art. 81 LOSU-, profesoras y profesores permanentes laborales -art. 82 LOSU-, profesoras y profesores visitantes -art. 83 LOSU- y profesoras y profesores distinguidas/os -art. 84 LOSU-)<sup>3</sup>, así como por el 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, de conformidad con lo dispuesto en la LCTI (art. 77 LOSU). Además, existe una clara preferencia por la contratación por tiempo indefinido<sup>4</sup>, en consonancia con las reformas laboral y administrativa materializadas en el Real Decreto-Ley 32/2021 y en la Ley 20/2021, ambas de 28 de diciembre, estableciéndose que el profesorado con contrato laboral temporal no podrá superar el 8% en efectivos de la plantilla de personal docente e investigador, siendo la principal medida introducida para su consecución la conversión general del contrato de profesorado asociado en un contrato de carácter indefinido (art. 64.3 LOSU).

Partiendo de esta variada y compleja realidad de los recursos humanos al servicio de la docencia y la investigación, el objeto de análisis en este breve artículo versa sobre la nueva ordenación de la carrera académica, la cual se articula en la LOSU a través de las siguientes medidas: 1) la supresión del contrato de ayudante; 2) la redefinición del contrato de profesoras y profesores ayudantes doctoras/es, el cual se configura, además, como la vía ordinaria de <<incorporación>> a la carrera académica; 3) el establecimiento de dos vías de <<consolidación>> y de <<promoción>>, una funcional, a través de los cuerpos docentes universitarios, y otra laboral, a través del profesorado permanente laboral, con vasos comunicantes entre una vía y otra; y 4) la previsión de pasarelas que permiten acceder o progresar en la carrera académica desde otras categorías laborales y funcionariales distintas a las previstas con carácter general.

## 2. La desaparición del contrato de ayudante

La primera medida de relevancia en el diseño de la nueva ordenación de la carrera académica ha consistido en la supresión del contrato de ayudante, que deja de incluirse dentro del catálogo de las modalidades de contratación específicas del

---

<sup>3</sup> Dentro del profesorado permanente laboral también subsisten como figuras a extinguir el profesorado contratado doctor y el profesorado colaborador (disposición transitoria quinta, apartados 4 y 6 LOSU).

<sup>4</sup> También dan cuenta de esta preferencia ROMERO BURILLO, ANA M<sup>a</sup>: "La contratación laboral del personal docente e investigador en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario", *Briefs AEDTSS*, número 29, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023, págs. 1 y 2. [https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2023/03/29\\_Brief-AEDTSS\\_ANA-ROMERO-BURILLO-1.pdf](https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2023/03/29_Brief-AEDTSS_ANA-ROMERO-BURILLO-1.pdf); GARCÍA BLASCO, Juan: "Empleo público universitario y contratación laboral en la reciente Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU): del grupo normativo regulador a las fuentes del Derecho de aplicación", *Briefs AEDTSS*, número 31, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023, pág. 1. [https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2023/04/31\\_GARCIABLASCO\\_LOSU.pdf](https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2023/04/31_GARCIABLASCO_LOSU.pdf).

ámbito universitario público y, por ende, ya no puede suscribirse a partir de la entrada en vigor de la LOSU. Aunque la Ley no lo explicita, la consecuencia que de ello se deriva es que la cobertura contractual para realizar la tesis doctoral en el seno de las universidades públicas se unifica en torno al contrato predoctoral, desapareciendo la doble vía contractual arbitrada hasta el momento para la consecución del título de doctor en las universidades públicas: la tradicional en el ámbito universitario, representada por la figura propia y exclusiva del contrato de ayudante<sup>5</sup> y la introducida en el año 2011 por la LCTI, a disposición también de las universidades.

A mi juicio, esta decisión, consistente en suprimir el contrato de ayudante, con la consecuencia evidente de que el hueco que deja pasa a ser rellenado en exclusiva por el contrato predoctoral, hay que calificarla como un acierto del legislador. La presencia en las universidades públicas de dos contratos -el de ayudante y el predoctoral- con el mismo objeto, pero con un régimen jurídico no coincidente, era una fuente de agravios comparativos dentro del personal investigador en formación, que veía cómo las duraciones máximas de sus respectivos contratos, el alcance de las colaboraciones docentes y sus retribuciones, por poner tan solo algunos ejemplos significativos, diferían. Aunque el mayor agravio comparativo entre unos y otros guardaba relación con la idea que se había instalado de que el/la ayudante era la persona “llamada” a seguir la carrera académica, mientras que la continuidad de la persona sujeta a un contrato predoctoral estaba mucho menos garantizada. La mayor tradición universitaria del contrato de ayudante, frente a la novedad relativa del contrato predoctoral en las universidades, unido a las distintas vías de financiación que se habían articulado en relación con cada uno de estos dos contratos, alimentaban esta perniciosa idea. Y es que mientras el contrato de ayudante se financiaba con el capítulo I de los presupuestos de las universidades, en el que se incluyen los gastos de personal, el contrato predoctoral dependía de la existencia de fondos externos o propios de las universidades de carácter finalista y, por ende, no estables, condicionando así su continuidad en la etapa postdoctoral a la obtención de nueva financiación de las mismas características. Así se reconoce implícitamente en la propia Exposición de Motivos de la LOSU, cuando en el párrafo transcrito al principio de este artículo se afirma que *“Se establecen tres niveles de progresión frente a los cuatro vigentes hasta ahora”*; en una indirecta, pero clara referencia a la desaparición del contrato de ayudante, el cual formaba parte de la carrera académica bajo la vigencia de la LOU. De ahora en adelante, la etapa de formación en la investigación queda fuera de la carrera académica y se articula en torno al contrato predoctoral, cuyo régimen jurídico –sobre el que en este momento no me puedo detener- se regula en el artículo 20 LCTI, así como en el Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación. Tan solo mencionaré que en relación con las universidades públicas se han ampliado las fuentes de financiación del contrato predoctoral y, por

---

<sup>5</sup> Su regulación se remonta a la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria (LRU), como un contrato de naturaleza administrativa, convirtiéndose en un contrato laboral de la mano de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU).

consiguiente, las posibilidades de celebrarlo<sup>6</sup>. No es de extrañar que ello sea así pues de ahora en adelante las universidades públicas tendrán que concertar muchos más contratos predoctorales de los que se celebraban hasta la fecha.

### **3. La vía ordinaria de incorporación a la carrera académica: el contrato de profesoras y profesores ayudantes doctoras/es**

A diferencia de lo que sucede con el contrato de ayudante, que desaparece del ordenamiento jurídico, el contrato de ayudante doctor se mantiene, si bien con otra denominación –más inclusiva por razón de género–, a la que acompañan cambios en su régimen jurídico de mayor o menor calado. Seguramente la novedad más llamativa que se produce en torno a este contrato sea su consideración como la vía ordinaria de incorporación o acceso a la carrera académica, una vez desaparecido el contrato de ayudante, tal y como se puede inferir de la Exposición de Motivos de la LOSU y se afirma categóricamente en el documento publicado por el Ministerio de Universidades sobre los *Contenidos principales de la gobernanza y la carrera académica en la Ley Orgánica del Sistema Universitario*<sup>7</sup>. En verdad ello está en consonancia con el entorno europeo, donde la carrera académica se inicia una vez obtenido el título de doctor o doctora, estando alineado también con el modelo de carrera investigadora, inclusive con el que tenemos en España, en el que la primera etapa de incorporación a aquella se produce a través del contrato de acceso del personal investigador doctor (repárese en la propia denominación del contrato como de acceso).

Me referiré someramente a continuación al régimen jurídico del contrato de profesoras y profesores ayudantes doctoras/es (art. 78 y otras normas concordantes de la LOSU), resaltando cuando resulte conveniente sus rasgos diferenciales con su precedente, el contrato de ayudante doctor LOU, así como las implicaciones que se derivan de la nueva ordenación:

*Sujetos contratantes y procesos selectivos.* – Las universidades públicas podrán contratar bajo esta modalidad contractual a personas que ostenten el título de doctor o doctora sin necesidad de acreditación, facilitando así la suscripción de este contrato. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que se ha previsto que la acreditación

---

<sup>6</sup> Para ello la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, ha modificado el artículo 20.2 LCTI, suprimiéndose la exigencia que pesaba sobre las universidades públicas de que fueran “*perceptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador o para el desarrollo de sus programas propios de I+D+i*” para poder suscribir este tipo de contratos. En consonancia con ello el art. 77.1 LOSU prevé que “*podrán contratar, con financiación interna de la universidad o con financiación externa, personal investigador en las modalidades de contrato predoctoral...*”.

<sup>7</sup> Así, en su página 8 se afirma que “*Una vez obtenido el doctorado se puede iniciar la carrera académica en el nivel de acceso, como Profesorado Ayudante Doctor*”.

[https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2023/03/Contenidos\\_Principales\\_de\\_la\\_LOSU.pdf](https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2023/03/Contenidos_Principales_de_la_LOSU.pdf)

vigente de ayudante doctor LOU o de la figura equivalente en la normativa autonómica, se considerará como un mérito preferente durante los cuatro años posteriores a la aprobación de la LOSU a efectos de acceso a la nueva modalidad contractual de profesorado ayudante doctor (disposición transitoria tercera LOSU). Circunstancia esta que sitúa a las personas doctoras que no tengan actualmente la acreditación, o que habiéndola solicitado no la obtengan, en peor posición de partida para concurrir a una plaza de estas características. En otro orden de ideas, y para una mejor realización de los principios de igualdad, mérito y capacidad de los procesos selectivos, se ha previsto que las comisiones de selección de este personal estarán integradas por una mayoría de miembros externos a la universidad convocante elegidos mediante sorteo público entre el conjunto del profesorado y personal investigador de igual o superior categoría a la plaza convocada, a partir de una lista cualificada elaborada por la universidad en los términos que se desarrolle por su normativa interna (art. 86.2 LOSU).

*Objeto.* – La finalidad del contrato consiste en desarrollar las capacidades docentes y de investigación y, en su caso, de transferencia e intercambio de conocimiento, así como el desempeño de funciones de gobierno de la universidad. Para mejorar la capacidad docente de la persona contratada se ha previsto la obligación de realizar durante el primer año del contrato un curso de formación docente inicial cuyas características serán establecidas por las universidades. Además, la dedicación a la docencia del profesorado ayudante doctor se cifra en un máximo de 180 horas lectivas por curso académico, por debajo de la dedicación actual de dicho profesorado, potenciándose así el desarrollo de la función investigadora del contrato<sup>8</sup>.

*Tipología y duración.* – Se trata de una modalidad de contratación específica del ámbito universitario, de carácter temporal y a tiempo completo. Su duración será de seis años (ocho años como máximo en caso de personas discapacitadas)<sup>9</sup>. Transcurridos los tres primeros años del contrato la universidad tiene que realizar una evaluación orientativa del desempeño, que podrá encargarse a las agencias de calidad competente. El objeto de dicha evaluación es valorar el progreso y la calidad de la actividad docente e investigadora y, en su caso, de transferencia e intercambio de conocimiento, todo lo cual deberá conducirlo a alcanzar los méritos requeridos para obtener la acreditación necesaria para poder concursar a una plaza de profesorado permanente una vez finalizado el contrato. La duración del contrato, así como el momento de su evaluación, se interrumpen en virtud de una serie de

---

<sup>8</sup> Esta circunstancia va a crear temporalmente una disparidad entre el régimen de dedicación docente del profesorado ayudante doctor LOU (con mayor carga docente) y el nuevo profesorado ayudante doctor LOSU (con menor carga docente).

<sup>9</sup> Recuérdese que el contrato de profesorado ayudante doctor LOU tenía una duración máxima de cinco años, sin que en conjunción con el contrato de ayudante pudiera superarse los ocho años de contratación. Sin embargo, la LOSU prevé que cuando finalicen los actuales contratos de profesorado ayudante LOU sin haber obtenido la acreditación a la figura de profesorado permanente laboral, se prorrogará el contrato un año adicional (disposición transitoria quinta, apartado 2).

vicisitudes (incapacidad temporal, permisos, licencias, excedencias...), cuya concurrencia suponen un alargamiento tanto de la duración del contrato como del momento en que procede la evaluación. En los supuestos en los que dichas vicisitudes consistan en una reducción de jornada, dicho alargamiento se producirá de manera proporcional al tiempo de reducción de la jornada. Además, ninguna persona podrá ser contratada bajo esta modalidad, en la misma o en distinta universidad, por un tiempo superior al máximo posible en cada caso<sup>10</sup>.

#### **4. El PDI permanente: un modelo mixto, funcionarial y laboral, con vasos comunicantes**

El PDI permanente posee plena capacidad docente e investigadora, confluyendo en este tipo de personal las etapas <<consolidación>> y de<<promoción>> dentro de la carrera académica tras la obtención de las acreditaciones correspondientes, normalmente desde la etapa de <<incorporación>> representada por el profesorado ayudante doctor, tal y como se desprende de los arts. 64 y siguientes LOSU.

Se trata del profesorado universitario funcionario, esto es, profesoras y profesores titulares de universidad (consolidación) y catedráticas y catedráticos de universidad (promoción); así como del profesorado permanente laboral, con categorías equiparables a titulares (consolidación) y, en su caso, a catedráticos/as (promoción), a quienes se les reconoce los mismos derechos y deberes de carácter académico que al profesorado funcionario<sup>11</sup>. Dicho lo cual hay que ser conscientes de que funcionarios y laborales permanentes son dos colectivos diferentes, sujetos a distinta normativa que, si bien tiende a ofrecer una regulación lo más homogénea posible, sobre todo cuando comparten un mismo lugar de trabajo y realizan una misma actividad, como es el caso del PDI funcionario y laboral permanente, lo cierto es que no es posible garantizar la unicidad en la regulación; el distinto significado y alcance de los principios de inamovilidad e estabilidad en el empleo de funcionarios y laborales permanentes es un buen ejemplo de esta diversidad y podría decantar por sí solo las preferencias de las personas interesadas por su pertenencia a un colectivo u otro. Aunque ello no siempre estará en sus manos.

Pese al carácter mixto, funcionarial y laboral, del PDI permanente, la LOSU apuesta por una composición mayoritaria de profesorado funcionario a conseguir en el año 2030 (art. 64.3 y disposición transitoria sexta).

Una importante novedad que incorpora la LOSU tiene que ver con el grado de permeabilidad que se pretende entre el profesorado funcionario y el profesorado permanente laboral. Así, es posible que las profesoras y profesores permanentes

---

<sup>10</sup> Existen algunas dudas interpretativas en relación con la duración de este contrato sobre las cuales no me puedo detener en este breve análisis.

<sup>11</sup> Estos derechos y deberes deberán ser recogidos exhaustivamente en el Estatuto del PDI, el cual se ha decidido tramitar mediante proyecto de ley (disposición final décima LOSU).

laborales equiparables a las y los titulares de universidad (llamémosle para abreviar titulares laborales), promocionen como catedráticas o catedráticos de universidad una vez obtenida la acreditación correspondiente. Del mismo modo que las y los titulares de universidad podrán promocionar como profesoras y profesores permanentes laborales equiparables a la categoría de catedráticas y catedráticos de universidad (catedráticas y catedráticos laborales, en pocas palabras), previa acreditación a esta categoría laboral. Bajo la vigencia de la LOU esto no era posible, ni siquiera en aquellas comunidades autónomas, como el País Vasco y Cataluña, que diversificaron la figura del profesorado contratado doctor en dos categorías, titulares y catedráticos/as laborales, permitiéndose la promoción unidireccionalmente de una categoría (laboral) a la otra (también laboral). En aquellas comunidades autónomas - la inmensa mayoría- con una sola categoría de profesorado contratado doctor la situación era todavía peor, pues su promoción a catedrático/a de universidad requería acceder primero al cuerpo de profesores y profesoras titulares de universidad<sup>12</sup>, con lo cual su carrera académica se veía ralentizada. Todo ello era una consecuencia de la falta de equiparación legal entre las categorías de laborales permanentes y funcionarios.

Por lo que se refiere a la acreditación de los cuerpos docentes universitarios y del profesorado permanente laboral, y a la espera de un nuevo Decreto de acreditaciones, la LOSU (arts. 69 y 85 y disposiciones transitorias tercera y cuarta) establece las siguientes previsiones: 1) la acreditación de los cuerpos docentes universitarios es competencia última de la ANECA, si bien esta convenirá -en el plazo de un año- el desarrollo de la evaluación por parte de las agencias de calidad de las comunidades autónomas, estableciéndose unos criterios mínimos comunes para ello. En aplicación de dichos criterios mínimos comunes la ANECA reconocerá la evaluación positiva de los méritos realizada por las agencias de calidad autonómicas para el acceso a los cuerpos docentes universitarios; 2) la acreditación del profesorado permanente laboral y, en su caso, la promoción dentro de esta misma modalidad contractual compete a las agencias de calidad autonómicas o, en su caso, a la ANECA, de acuerdo con el procedimiento que establezcan las comunidades autónomas. Las agencias fijarán unos requisitos mínimos comunes en materia de acreditación del profesorado permanente laboral. Asimismo, establecerán acuerdos entre ellas para el reconocimiento mutuo de las acreditaciones. Aunque se afirma que estos acuerdos tienden a "evitar cargas administrativas", el objetivo fundamental que se pretende con los mismos es asegurar un mínimo común denominador para las acreditaciones en todo el territorio

---

<sup>12</sup> Aunque no se trataba de una medida prevista para el profesorado contratado doctor, excepcionalmente se admitía la acreditación a catedráticos/as de universidad sin necesidad de pertenecer previamente al cuerpo de profesorado titular de universidad a "(...) quienes acrediten tener la condición de Doctor con, al menos, ocho años de antigüedad y obtengan el informe positivo de su actividad docente e investigadora, de acuerdo con el procedimiento que establezca el Gobierno" (art. 60.1 LOU), el cual fue fijado en el art. 13 del Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios. Decreto que debe ser objeto de revisión (art. 69.3 LOSU).

español, así como facilitar la movilidad del profesorado dentro del mismo; 3) la ANECA y las agencias de calidad autonómicas adecuarán en el plazo de un año los méritos requeridos para la acreditación a profesor/a titular de universidad y a profesor/a permanente laboral a la duración de la etapa inicial de la carrera académica, es decir, a la etapa de incorporación que, como se dijo, comienza (normalmente) con la suscripción del contrato de profesor/a ayudante doctor/a. Dicha adecuación deberá considerar tres características novedosas que presenta este contrato: su potencial mayor duración, la exigencia como único mérito para suscribirlo ostentar la condición de doctor o doctora, sin necesidad de acreditación y su menor dedicación docente; y 4) la acreditación vigente de profesor/a contratado/a doctor/a o de la figura equivalente de la normativa autonómica será válida para la figura de profesor/a permanente laboral.

Por último, conviene señalar que el régimen de dedicación docente del PDI permanente mejora sustancialmente, con un máximo de 240 y un mínimo de 120 horas lectivas por curso académico tomando como referencia el profesorado en régimen de dedicación a tiempo completo, pudiendo las universidades modificar esta horquilla para facilitar el ejercicio de determinadas responsabilidades (arts. 75 y 77.4 LOSU). Lo que ha llevado a la derogación del denominado Decreto Wert (disposición derogatoria única LOSU). Asimismo, y al igual que se vio en relación con el contrato de profesorado ayudante doctor, las comisiones de selección del PDI permanente estarán integradas por una mayoría de miembros externos a la universidad convocante elegidos mediante sorteo público entre el conjunto del profesorado y personal investigador de igual o superior categoría a la plaza convocada, a partir de una lista cualificada elaborada por la universidad en los términos que se desarrolle por su normativa interna (arts. 71.1 y 86.2 LOSU).

## **5. Las pasarelas en la carrera académica**

Como se ha expuesto, el modelo legal de carrera académica transita por las etapas de incorporación, consolidación y promoción, representadas, respectivamente, por el profesorado ayudante doctor, el profesorado titular funcionario y laboral, y los y las catedráticos/as funcionarios y, en su caso, laborales. Al menos como regla general, pues la LOSU contempla distintas excepciones -algunas de ellas ya existían con anterioridad- en las que la carrera académica no sigue un esquema tan lineal. Veámoslo.

*Plazas de reserva para el personal investigador con certificados I3 y R3.* – Se garantiza una reserva mínima del 15% del total de la oferta anual de empleo público en los cuerpos docentes y el personal permanente laboral para el personal investigador doctor que haya superado la evaluación del Programa de Incentivación de la Incorporación e Intensificación de la Actividad Investigadora (I3), o que haya obtenido el nuevo certificado de investigador/a establecido/a (R3) -art. 71.1 letra c LOSU-. Además, dichos certificados conllevarán la exención o compensación de méritos investigadores en el proceso de acreditación a titular de universidad o



profesor/a contratado/a doctor/a (léase profesor/a permanente laboral), de conformidad con lo establecido en la LCTI (art. 22 bis.1 y disposición adicional decimosexta).

*Promoción interna del profesorado asociado a profesorado permanente laboral.* – Se requiere que cuente con la acreditación correspondiente, esté contratado con carácter indefinido y haya desempeñado a la fecha de publicación de la convocatoria actividades docentes en universidades públicas españolas durante un mínimo de cinco cursos académicos dentro de los siete años anteriores a través de los contratos de profesorado asociado u otros contratos de duración igual o superior a un año previstos en la LOU. Estas plazas de promoción no computarán en la tasa de reposición de efectivos, siendo una obligación implementar estos programas en el caso de que las universidades tengan más de un 20% de su plantilla docente sujetos a determinados contratos y a resultas de la evolución del plan de incremento del gasto público en educación (disposición transitoria octava, letra c LOSU)<sup>13</sup>.

*Catedráticos/as de escuela universitaria, titulares de escuela universitaria, profesorado contratado doctor interino y profesorado colaborador con contrato indefinido.* – 1) Los catedráticos y las catedráticas de escuela universitaria que no opten por integrarse en el cuerpo de profesores/as titulares de universidad mantienen el derecho a obtener la acreditación a catedrático/a de universidad pudiendo optar así a la promoción en dicha categoría (disposición adicional décima primera, apartado 1 LOSU). 2) El profesorado titular de escuela universitaria que posea u obtenga el título de doctor y esté acreditado accederá directamente al cuerpo de profesores/as titulares de universidad en sus propias plazas (disposición adicional décima primera, apartado 2 LOSU). 3) Las universidades promoverán procesos de estabilización a la figura de profesor/a permanente laboral de todas las plazas de profesor/a contratado/a doctor/a interino en los términos de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre (disposición transitoria quinta, apartado 4 LOSU). También se promoverán concursos de acceso al cuerpo de profesores/as titulares de universidad del profesorado contratado doctor, incluyendo también al personal interino, que cuente con la acreditación (disposición transitoria quinta, apartado 5 LOSU). 4) Asimismo, quienes estén contratados/as como colaboradores/as con carácter indefinido, posean u obtengan el título de doctor/a y estén acreditados, accederán directamente a la figura de profesora o profesor permanente laboral, en sus propias plazas (disposición transitoria quinta, apartado 7 LOSU).

*Profesorado de la Unión Europea.* – El profesorado de las universidades de los Estados miembros de la Unión Europea que haya alcanzado una posición comparable a la de catedrático/a de universidad, titular de universidad o profesor/a permanente laboral, será considerado acreditado en la categoría correspondiente de acuerdo con el procedimiento y condiciones que se establezcan por orden de la persona titular del Ministerio de Universidades.

---

<sup>13</sup> Esta misma norma también establece pasarelas del profesorado asociado a las figuras de contratado predoctoral y de profesorado ayudante doctor, dependiendo de si posee o no el título de doctor.