

CRECER PRECARIZANDO: DOS DÉCADAS DE EMPLEO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD PRIVADA ESPAÑOLA

J. M. TORRADO Y F. BARROS-RODRÍGUEZ

NET21 NÚMERO 34, JULIO 2026

Durante el siglo XXI la universidad privada ha protagonizado en España un crecimiento sin precedentes. De las dieciséis instituciones privadas que existían en 1997 se ha pasado a más de cuarenta en la actualidad, sin contar con aquellas que ya están aprobadas y/o en fase de desarrollo. La previsión es que a lo largo de la próxima década se igualen en número a las cincuenta universidades públicas españolas. Según los datos de la Estadística del Personal de Universidades (EPU) del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, en 2024 la privada absorbía a uno de cada cuatro universitarios y rozaba en paridad con la pública en estudiantado de máster, un nivel cuya matrícula privada ha crecido un 146 % en apenas unos cursos académicos. No estamos, por tanto, ante un actor secundario, sino ante una mutación acelerada del mapa de la educación superior española.

Más allá de esa expansión desde la perspectiva de la matrícula y la oferta, en este artículo nos interesa especialmente el empleo sobre el que se sostiene dicha expansión, en tanto que la base laboral es un factor decisivo de la rentabilidad y capacidad de expansión del sistema universitario privado. Y es precisamente ahí, en la clase de trabajo que hace posible el crecimiento, donde el fenómeno resulta más revelador. Lo que aquí se sostiene es que la precariedad del profesorado de la universidad privada no es un accidente ni una etapa transitoria de su despegue, sino el resultado de dos lógicas que se refuerzan: (1) un diseño normativo deliberadamente asimétrico, generoso a la hora de habilitar la creación de instituciones y casi mudo a la hora de ordenar las condiciones de trabajo, que remite estas últimas a la negociación colectiva; y (2) una decisión que cada universidad toma en función de su régimen de propiedad y de su grado de orientación al mercado.

El interés del caso es doble. Por un lado, muestra cómo un suelo regulador laxo, combinado con un convenio flexible, puede convertir en rutina una precariedad que en el sector público solo asoma en forma de conflicto y de litigio. Por otro, la llegada del capital financiero a la propiedad de algunas universidades introduce en la enseñanza superior una lógica de ajuste de plantilla más propia de cualquier otro negocio que de una institución cuya función desborda lo mercantil. A partir de los datos ofrecidos por la Estadística del Personal (EPU), las páginas que siguen recorren primero el marco normativo que hace posible el modelo, después su traducción en cifras de parcialidad, temporalidad y figuras docentes y, por último, la enorme distancia que separa a unas universidades de otras. El marco jurídico-laboral ocupa, como se verá, una parte importante de la explicación; pero la mirada es aquí la del sociólogo/a que observa cómo ese marco acaba cristalizando en una determinada estructura del empleo académico.

Un marco normativo donde lo laboral está prácticamente ausente

La expansión de la universidad privada no se entiende al margen del andamiaje normativo que la ha hecho posible y que, al mismo tiempo, modela su fisonomía laboral. Conviene separar dos planos que a menudo se confunden: el de las normas que habilitan la creación y el reconocimiento de las instituciones, por un lado, y el de las que regulan las condiciones de trabajo de quienes enseñan en ellas, por otro. La lógica del sector se juega, en buena medida, en un diálogo entre ambos planos.

Un punto de partida lo podemos ubicar en la Constitución de 1978. Los artículos 27.6 y 27.10 reconocen la libertad de creación de centros docentes y la autonomía universitaria, y el artículo 38 ampara la libertad de empresa en una economía de mercado. Sobre esa base, la Ley de Reforma Universitaria (LRU) de 1983 dedicó un título entero a las universidades privadas y supeditó su reconocimiento a una doble validación: autonómica y estatal. El desarrollo reglamentario llegó con el Real Decreto 557/1991 y la transferencia de competencias a las comunidades autónomas con la Ley Orgánica 9/1992. Pero sería con el Real Decreto 420/2015 con el que se relajaron de forma notable las condiciones de creación y se dio inicio al período de expansión acelerada que ha llegado hasta la actualidad, aspecto

que el Real Decreto 640/2021 apenas matizaría. En paralelo, la Ley Orgánica de Universidades (LOU) de 2001 y la Ley Orgánica de Modificación de la Ley Orgánica de Universidades (LOMLOU) de 2007 crearon la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) y encauzaron la adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior, hasta la vigente Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU) de 2023.

Si esas normas explican por qué pudo crecer el sector, son las laborales las que explican cómo lo hizo. Y aquí la clave es que la regulación general apenas dice nada sobre las condiciones y estructuras laborales y, al callar, lo remite todo a la negociación colectiva. La LOSU se limita a establecer, en su artículo 99, que el personal docente e investigador de las universidades privadas se rige por el Estatuto de los Trabajadores y por los convenios aplicables, y a exigir la titulación adecuada y unos porcentajes mínimos de profesorado doctor y acreditado. Más allá de ese umbral, cada institución dispone de un amplio margen para configurar la plantilla a su voluntad. Así, mientras en la universidad pública las figuras, las vías de promoción y las condiciones de trabajo están reguladas por ley, en la privada el legislador cede el terreno a la autonomía colectiva y a la discrecionalidad de la empresa.

A esa arquitectura estatal se superpone, además, una capa autonómica que no es accesoria. La propia LOSU devuelve el régimen retributivo del profesorado laboral a la legislación de cada comunidad y a la negociación colectiva, y cada autonomía cuenta con su propia ley universitaria. El resultado es un marco de geometría variable, hecho de mínimos estatales deliberadamente laxos, de una acusada discrecionalidad empresarial y de una notable heterogeneidad territorial. Y como el convenio del sector reserva para sí, sustrayéndolas a la negociación autonómica, la clasificación profesional, las modalidades de contratación y la jornada máxima, es ese convenio estatal el que fija en última instancia el verdadero suelo de las condiciones de trabajo.

El convenio: la discrecionalidad hecha sistema

El vacío que la ley deja abierto lo ocupa el convenio colectivo del sector. Durante los años aquí analizados rigió el VIII Convenio, de 2019, pero

conviene partir del que actualmente está en vigor: el IX Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados, publicado en el BOE el 11 de octubre de 2025 y suscrito por las patronales ACADE, CECE y UNI-ONLINE junto a los sindicatos USO, UGT, FSIE y CC.OO. Es un convenio de transición, de vigencia limitada y prorrogable, a la espera de que se reforme el régimen de creación y acreditación de universidades; y su novedad más visible —el refuerzo, sobre el papel, del carácter indefinido de los contratos— convive, como veremos, con una realidad de intensa parcialidad.

Antes incluso de entrar en su contenido, conviene reparar en el hecho de a quién se aplica. El convenio acota su ámbito a las universidades y centros privados que no estén creados ni dirigidos por entidades sin ánimo de lucro. Esto significa que las instituciones de misión —cooperativas, fundaciones de raíz territorial y, sobre todo, las vinculadas a congregaciones religiosas— quedan fuera del convenio sectorial y se rigen por sus propios marcos. La frontera no es neutra: el convenio disciplina ante todo al polo lucrativo del sector, que es también, como se verá, el más precarizado.

Su articulado confirma la holgura con la que opera el sector. La organización del trabajo queda atribuida en exclusiva a la empresa, y el ingreso se produce por libre contratación entre el centro y la persona contratada, con cualquiera de las modalidades vigentes. Aunque el texto proclama el contrato indefinido como regla general, lo hace “con las excepciones especificadas”, y entre ellas figura el contrato a tiempo parcial, cuya extensión real es la que acaba determinando el grado de precariedad efectiva. La clasificación profesional despliega seis niveles, del primero (reservado al profesorado acreditado para una plaza de catedrático o titular), al sexto (el titulado no doctor con menos de dos años de experiencia), y se completa con una categoría residual de “profesores expertos” en la que caben lo mismo colaboradores temporales que profesionales de prestigio contratados solo para docencia. El propio convenio reconoce que estos niveles son “meramente enunciativos”, un cajón de sastre en el que entra casi cualquier perfil y que deja a cada institución un margen de encuadramiento extraordinariamente amplio.

Así, donde la universidad pública ordena una carrera académica reglada, el convenio apenas prevé promoción, más allá de algún ascenso por antigüedad, con una jornada que ronda las 1.685 horas anuales (unas 613 de ellas lectivas) y que queda a disposición de la empresa, libre para elevar la carga docente muy por encima de los topes habituales en lo público.

El contraste con la universidad pública resulta especialmente elocuente. En lo público, el encadenamiento de profesores asociados para cubrir necesidades estructurales y permanentes ha generado años de conflictividad y de litigios, y una doctrina ya consolidada sobre el fraude de ley en la contratación temporal, al amparo de la normativa europea. Una y otra vez se ha recordado que el asociado es una figura pensada para especialistas que ejercen su profesión fuera de la academia, no un recurso para abaratar la docencia ordinaria. En la privada, esa misma precariedad estructural no necesita recurrir a ningún fraude, ya que el convenio autoriza de manera expresa la contratación a tiempo parcial, la libre contratación y esa figura de experto de contornos difusos. Lo que en lo público se vive como conflicto y termina a menudo en los tribunales, en lo privado se normaliza como simple funcionamiento ordinario. La precariedad no se traduce en pleito porque está escrita en el propio modelo.

La precariedad en cifras

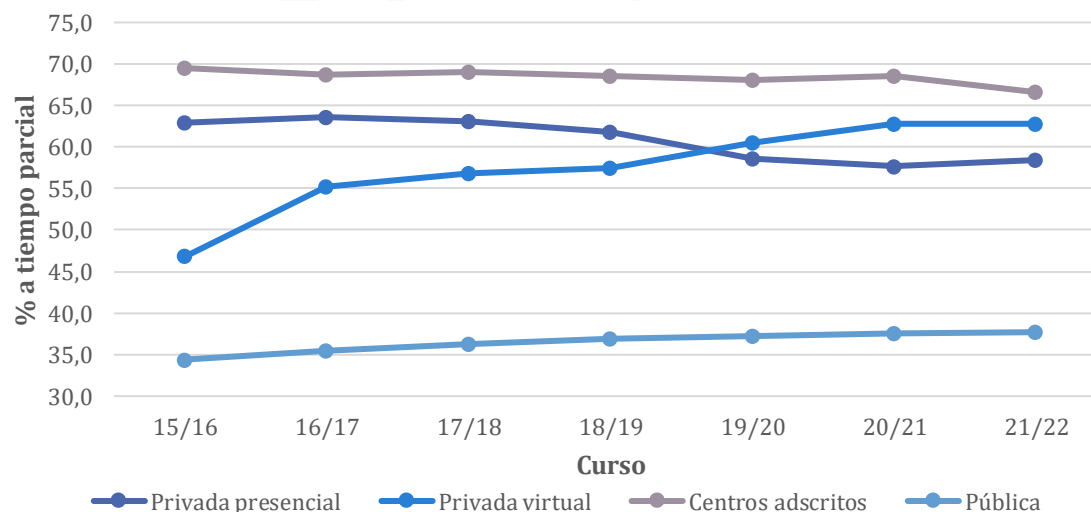
Con el marco a la vista, conviene ponerle números. El personal docente e investigador de las universidades privadas pasó de 8.401 efectivos en el curso 2004/2005 a 23.290 en 2021/2022, un crecimiento del 177 % que contrasta de manera rotunda con el 16 % de la pública en el mismo período. La privada ha multiplicado sus plantillas a un ritmo más de diez veces superior, impulsada sobre todo por las universidades en línea. Pero lo decisivo no es cuánto ha crecido el profesorado, sino sobre qué tipo de empleo se ha levantado ese crecimiento.

Y ese crecimiento se concentra, además, en los segmentos más baratos de impartir y de mayor demanda. La enseñanza no presencial, que la privada domina casi en exclusiva (el 81 % de toda la docencia en línea de grado y máster del país se imparte en centros privados, y cerca del 60 % del estudiantado de máster privado se reúne ya en las cinco universidades

online), reduce drásticamente los costes de infraestructura y de profesorado presencial. La oferta se vuelca, a su vez, en las Ciencias Sociales y Jurídicas y en las de la Salud, las ramas más demandadas y más económicas de sostener, mientras las áreas experimentales tienen una presencia casi testimonial. El modelo de negocio y el modelo laboral son, en realidad, las dos caras de una misma moneda.

El primer rasgo que salta a la vista es la parcialidad. En las universidades privadas presenciales, cerca del 59 % del profesorado trabajaba a tiempo parcial en 2021/2022, frente al 38 % de la pública; en los centros adscritos la cifra rebasa el 66 %, y en las virtuales no ha dejado de subir hasta alcanzar a las presenciales. Donde la enseñanza pública mantiene a dos de cada tres docentes a jornada completa, la privada invierte casi exactamente la proporción. Y no es un detalle organizativo: la parcialidad involuntaria y estructural es uno de los indicadores más claros de precariedad, y su conversión en modo habitual de dar clase plantea problemas que van mucho más allá de la gestión del tiempo de trabajo.

Figura 1. Evolución del PDI a tiempo parcial, por tipo de institución, cursos 2015/16-2021/22 (en %).

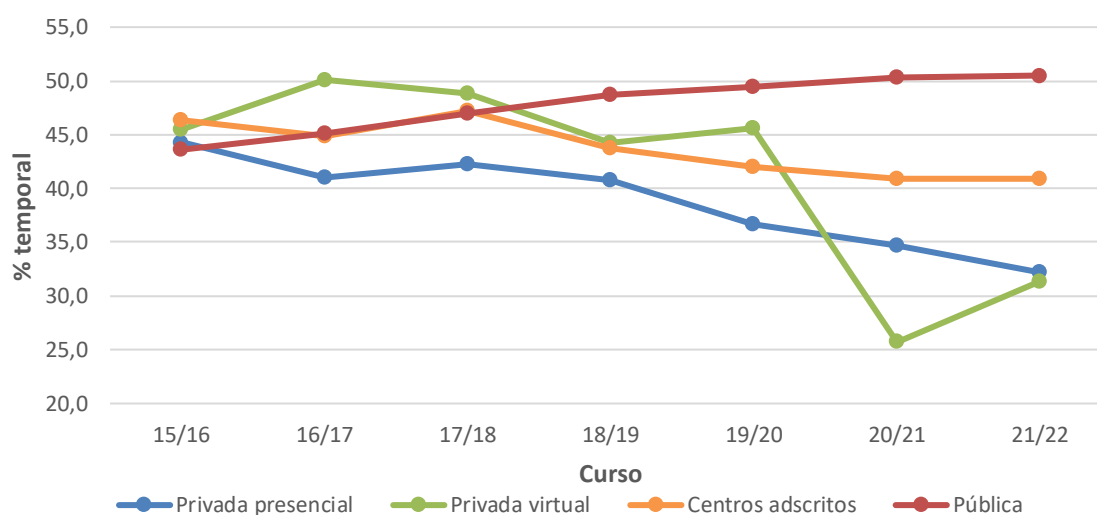


Fuente: elaboración propia a partir de la EPU.

El dato de la temporalidad pide más cautela. En la privada presencial bajó del 44 % al 32 % entre los cursos 2015/2016 y 2021/2022, una mejora aparente que, sin embargo, esconde una trampa. Y es que coincide en el tiempo con la conversión masiva de contratos temporales en indefinidos a tiempo parcial que trajo la reforma laboral de 2021. La precariedad que se

gana por un lado se pierde por otro, ahora en forma de jornada recortada. La pública ha hecho el camino contrario y ha visto crecer su temporalidad por encima del 50 %, en parte por la vía del profesorado asociado, pero, sobre todo, por la entrada de nuevos ayudantes doctores, una figura temporal que es, no obstante, la puerta de entrada a la carrera académica.

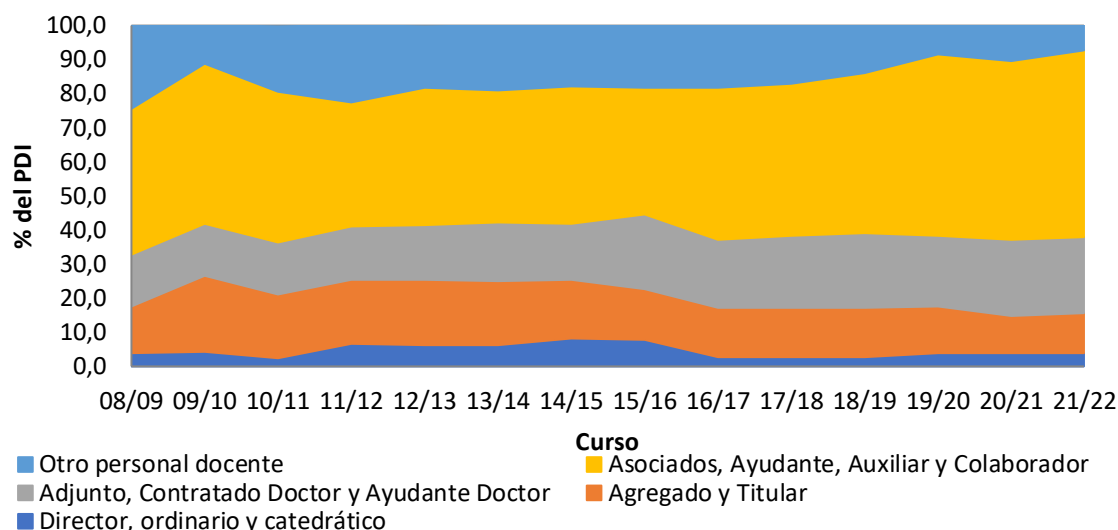
Figura 2. Evolución del PDI temporal, por tipo de institución, cursos 2015/16-2021/22 (en %)



Fuente: elaboración propia a partir de la EPU.

Con todo, es la composición por figuras la que ofrece el retrato más elocuente. El profesorado asociado y las figuras de apoyo —los niveles inferiores, núcleo de la contratación precaria— pasaron del 42,8 % del total en 2008/2009 al 55,0 % en 2021/2022, multiplicándose en números absolutos desde unos 4.000 hasta cerca de 12.800 efectivos. En el extremo contrario, los catedráticos y figuras equivalentes apenas se mueven, mientras los titulares y agregados pierden casi dieciséis puntos y quedan en el 11,7 % del conjunto. El dibujo que resulta es el de una pirámide de base precaria muy ancha y cúspide consolidada muy estrecha; o, dicho de otro modo, una precarización que avanza desde arriba, comiéndose precisamente las posiciones estables intermedias.

Figura 3. Evolución de la composición del PDI privado por figura docente, cursos 2008/09-2021/22 (en %)



Fuente: elaboración propia a partir de la EPU.

No todas las privadas son iguales: misión vs lucro

Hasta aquí el retrato agregado. Pero hablar de “la universidad privada” en singular induce a error, porque tras esa media se esconde una diversidad enorme. Si se mira universidad por universidad (figura 4), el abanico va desde instituciones en las que el profesorado consolidado supera holgadamente la mitad de la plantilla, hasta otras en las que las figuras precarias copan prácticamente toda la nómina. La pregunta interesante aquí es: ¿qué separa a unas de otras?

Figura 4. Composición del PDI por universidad, ordenadas de mayor a menor proporción de profesorado estable, curso 2022/23 (en %).

	% Estable	% Doctoral	% Precaria	PDI
Mondragón Unibertsitatea	66,6	8,8	24,6	623
Oberta de Catalunya	59	19	22,1	385
Navarra	53	27,9	19	1003
ESIC Universidad	45,6	0	54,4	180
Vic-Central de Catalunya	37,1	3,8	59	1431
Loyola Andalucía	35,5	25,9	38,6	251
CUNEF Universidad	34,4	42,7	22,9	131
Pontificia de Salamanca	24,4	39,5	36,2	271
Deusto	23,8	39,3	36,9	791
Católica Santa Teresa de Jesús de Ávila	7,5	55,5	37	227
Francisco de Vitoria	3,3	49,1	47,6	1158
Atlántico Medio	0	58,9	41,1	180
A Distancia de Madrid (UDIMA)	0	57,7	42,3	239

Internacional de la Empresa (UNIE)	17,6	23	59,5	74
San Pablo-CEU	17,3	30,7	52	1147
Antonio de Nebrija	16,5	17,9	65,6	1111
Ramón Llull	14	16,5	69,5	1566
Internacional de Catalunya	11,3	28,6	60,2	497
Europea de Canarias	11,2	20,3	68,5	143
Cardenal Herrera-CEU	10,1	26	63,9	1020
Católica San Antonio (UCAM)	7,5	32,1	60,4	884
Internacional de La Rioja (UNIR)	5	32,5	62,5	1753
Católica de Valencia San Vicente Mártir	3,4	34,4	62,1	964
San Jorge	2,6	32,5	64,9	425
Internacional Valenciana	2,3	28,8	68,9	666
Europea del Atlántico	0	38	62	171
Internacional Isabel I de Castilla	0	29	71	748
IE Universidad	20,4	0	79,6	990
Pontificia Comillas	13,9	8,1	78	1860
Europea de Madrid	13,1	12,1	74,8	1516
Europea Miguel de Cervantes	9,4	16,1	74,5	286
Europea de Valencia	5,5	14,6	79,9	438
Camilo José Cela	4,9	20,8	74,3	596
Internacional Villanueva	4,6	0	95,4	108
Fernando Pessoa-Canarias (UFP-C)	2,9	16,2	80,9	136
Alfonso X El Sabio	1	6,3	92,7	1324
Abat Oliba CEU	0	0	100	81

Fuente: elaboración propia a partir de la EPU.

La respuesta no tiene que ver con la ideología ni con que se enseñe presencial o en línea, sino con algo más sustancial: quién es el dueño y para qué se construye. En un extremo se sitúan las universidades sin ánimo de lucro, las que nacieron de una cooperativa, de una fundación de raíz territorial o de una congregación religiosa. Mondragón Unibertsitatea, cooperativa ella misma, o instituciones como la Universidad de Navarra, Deusto, Comillas o la Universitat de Vic comparten un rasgo decisivo, su carácter de misión u orientación a la enseñanza. Al no repartir beneficios, pueden reinvertir sus excedentes en la propia plantilla, y de ahí que sostengan cuerpos docentes estables y comparativamente amplios. No por casualidad, muchas de ellas quedan además fuera del convenio sectorial mercantil.

En el extremo opuesto se encuentran las universidades que han pasado a manos de fondos de inversión, cambio de propietario que se nota en la

plantilla. Las tres Universidades Europeas —Madrid, Valencia y Canarias— son desde 2018 propiedad del fondo británico Permira, que las compró por 770 millones de euros a la red estadounidense Laureate y cuya gestión derivó poco después en un expediente de regulación de empleo que afectó al 12 % de la plantilla. La Alfonso X El Sabio perteneció al fondo CVC entre 2019 y 2025 y, desde entonces, a Cinven en sociedad con el fondo soberano de Abu Dabi, en una operación valorada en torno a los 2.000 millones de euros. La IE Universidad comparte grupo con una de las escuelas de negocios más rentables del país y la Camilo José Cela pertenece a un holding educativo familiar. En todas estas universidades, el destino de los beneficios queda lejos de reinvertirse en el profesorado o en el proyecto universitario; por el contrario, como entidad privada lucrativa, se espera que la productividad vaya en aumento, de modo que la plantilla docente se convierte en la principal variable de ajuste y la investigación tiende a reducirse al mínimo imprescindible.

Entre uno y otro extremo cabe, naturalmente, toda una gama de situaciones intermedias: ni toda universidad de propiedad mercantil precariza con la misma intensidad ni toda institución de misión está libre de figuras precarias. Pero la asociación de fondo es clara, la financiarización de la educación superior aparece ligada, una y otra vez, al modelo laboral más frágil de todo el sistema. La precariedad, en suma, no es un destino inscrito en la naturaleza privada de estas universidades, sino una elección que cada una toma —o que su propietario toma por ella— en función de para qué existe.

Algunas conclusiones preliminares

El extraordinario avance de la universidad privada en las últimas dos décadas se ha sostenido, en términos generales, sobre una intensa precarización de sus plantillas. El crecimiento del 177 % de su profesorado no se ha traducido en la consolidación de una carrera académica, sino en la multiplicación de las figuras menos estables, dentro de un modelo marcadamente parcial y temporal cuya rentabilidad descansa en la contención de los costes laborales. Y, sin embargo, esa tendencia dominante convive con diferencias profundas: la precariedad es, ante todo, una elección institucional que depende del régimen de propiedad y de la

orientación de cada universidad, no un rasgo necesario de su condición privada.

De este diagnóstico se desprenden algunas lecciones. La primera es que el caso pone al descubierto los límites de un modelo regulador que entrega el régimen laboral de todo un sector —en plena expansión y con una evidente función de interés general— a un convenio negociado por una patronal con fuertes incentivos para mantener mermadas las condiciones laborales del profesorado, gobernando precisamente hacia el polo más mercantil. La segunda es que la universidad privada alcanza por la vía del convenio —parcialidad, libre contratación, figuras de experto— lo que la pública solo consigue incurriendo en fraude de ley; por eso su precariedad permanece socialmente invisible, sin apenas traducirse en conflicto, porque vive cómodamente dentro de la legalidad.

Y la tercera mira hacia adelante. Si no queremos que la igualdad meramente formal se quede corta, habrá que atender el problema de la parcialidad estructural e involuntaria y el uso del contrato indefinido a tiempo parcial como sucedáneo de estabilidad tras la reforma de 2021. Preguntarse si tiene sentido seguir remitiendo la clasificación, la jornada y la carrera a la pura autonomía colectiva, cuando la propia LOSU proclama exigencias de calidad y de cualificación del profesorado difíciles de casar con ese abandono. Y vigilar de cerca los efectos laborales de la financiarización en un sector cuya función desborda el simple negocio. Al final, la calidad de la docencia y de la investigación, y las trayectorias profesionales y personales de miles de personas, dependen de que el modelo laboral de la universidad privada deje de tratarse como un asunto que pueda abandonarse al mercado, y de que asumamos que, en la enseñanza superior, las condiciones de trabajo son también una cuestión de interés público.