

EL PROFESOR SUSTITUTO: UNA PRECARIEDAD LABORAL ESTRUCTURAL AL SERVICIO DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS (I)

JOSEP MORENO GENÈ

NET21 NÚMERO 35, SEPTIEMBRE 2026

Con la aprobación de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (en adelante, LOSU) se pretendía potenciar en el ámbito universitario la contratación indefinida del personal dedicado a la docencia e investigación y mejorar la calidad de su contratación temporal. A tal efecto, entre los objetivos declarados de dicha norma se encontraban el establecimiento de una carrera académica estable y predecible y la eliminación de la precariedad en el empleo universitario. Pese a ello, el propio diseño legal de alguna de las figuras de profesorado universitario que contemplaba dicha norma, especialmente, la del profesorado sustituto -art. 80 LOSU-, ya permitía vislumbrar que esta figura iba a configurarse como el nuevo campo de batalla de la lucha contra la precariedad laboral del profesorado universitario.

La figura del profesorado sustituto introducida por la LOSU, sin embargo, no constituye una auténtica novedad, sino que encuentra su precedente inmediato en el recurso por parte de las universidades públicas al entonces vigente contrato temporal de interinidad, previsto en el art. 15.1 c) ET y que, posteriormente, sería reemplazado por el actual contrato de sustitución, regulado por el art. 15.3 ET. Tras algunos titubeos iniciales, la admisibilidad del recurso a esta modalidad contractual quedó plasmada en la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (en adelante, LOMLOU), que vino a admitir de forma expresa que las universidades públicas pudieran contratar personal docente e investigador en régimen laboral “mediante las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo”. A pesar del confuso enunciado que contenía esta nueva redacción del art. 48 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (en adelante, LOU), que se refería exclusivamente a la contratación de personal para la sustitución de personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo, las normativas autonómicas y los convenios colectivos se inclinaron por admitir que el profesorado interino pudiera ser contratado tanto con el objeto de sustituir la actividad del profesorado con derecho a reserva del puesto de trabajo, como para cubrir la actividad correspondiente a una plaza pendiente de concurso hasta la realización del mismo.

Pese a la utilidad que *a priori* supuso la admisión expresa del contrato de interinidad/contrato de sustitución en el ámbito de las universidades públicas, la misma siguió planteando algunas disfunciones en el ámbito académico

universitario de difícil solución. En primer lugar, porque a pesar de que con carácter general el profesorado universitario realiza durante su jornada de trabajo funciones de docencia, de investigación y, en su caso, de gestión, el mismo únicamente puede ser sustituido por profesorado interino en sus labores docentes, puesto que las otras tienen un eminente carácter personal. Y, en segundo lugar, porque el régimen de profesorado permite efectuar reducciones, e incluso exenciones, en la carga lectiva del profesorado como consecuencia, por ejemplo, del desempeño de determinados cargos académicos. En estos supuestos, lógicamente, únicamente es necesaria la sustitución de este profesorado en relación con las funciones docentes de las que se ha visto eximido; supuestos para los cuales, se reclamaba la posibilidad de suscribir el contrato de interinidad a tiempo parcial.

Estos y otros desajustes normativos supusieron que el recurso a la figura del profesorado interino por parte de las universidades públicas fuera una auténtica fuente de problemas y, en consecuencia, diera origen a múltiples controversias universitarias e, incluso, a litigios judiciales. La principal causa de estas controversias se encontraba en el uso abusivo por parte de las universidades de esta figura de profesorado para cubrir necesidades docentes de carácter estructural, no siempre con una base legal justificada, especialmente, en un contexto de crisis económica y de insuficiencia de la financiación de las universidades públicas.

Estas dificultades motivaron que, de forma mayoritaria, en los supuestos de sustitución de profesorado con derecho de reserva de su puesto de trabajo o de cobertura de vacantes, la opción más empleada por las universidades públicas acabara siendo el recurso al contrato de profesorado asociado a tiempo parcial, si bien, no faltaron normativas autonómicas y convenios colectivos -por ejemplo, en Andalucía y Galicia- que apostaron de forma más decidida por la figura del profesorado sustituto y/o profesorado sustituto interino que ahora ha venido a extender con carácter general la LOSU. Ello ha supuesto que, tras la introducción del profesorado sustituto, no pocos profesores asociados y profesoras asociadas hayan visto extinguidos sus contratos para renacer, sin solución de continuidad, como nuevo profesorado sustituto.

En este contexto, con la voluntad de resolver algunas de las dificultades prácticas que había planteado en el marco de las universidades públicas el recurso al contrato de interinidad, actual contrato por sustitución, el art. 80 LOSU se aparta de lo previsto por la LOU, por cuanto que no acude al actual contrato por sustitución -anterior contrato de interinidad- previsto y regulado en el art. 15 ET, sino que, por el contrario, prevé una figura de profesorado universitario *ad hoc* destinada a satisfacer las necesidades específicas con las que se pueden encontrar las universidades públicas a la hora de sustituir a su profesorado, ya sea funcionario o laboral.

Ahora bien, el hecho de que se haya configurado una modalidad específica de profesorado sustituto no debe impedir que la modalidad común del contrato de sustitución del art. 15.3 ET pueda servir de referencia para integrar el régimen legal de este colectivo de profesorado, salvo en lo referente a las peculiaridades que contempla de forma específica el art. 80 LOSU.

Por lo que respecta a los supuestos en que las universidades públicas pueden acudir a la figura del profesorado sustituto, el art. 80 LOSU contiene dos apartados diferenciados que se ajustan, más o menos, a las tradicionales causas de interinidad previstas en el Estatuto de los Trabajadores, pero adaptándolas plenamente a las necesidades de gestión de las universidades públicas: por una parte, la sustitución de personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo (apartado primero) y, por otra parte, la contratación de profesorado para cubrir un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva (apartado segundo).

La primera posibilidad de sustitución prevista por el art. 80.1 LOSU consiste en “la contratación de profesorado para sustituir al personal docente e investigador con derecho a reserva de puesto de trabajo que suspenda temporalmente la prestación de sus servicios por aplicación del régimen de permisos, licencias o situaciones administrativas, incluidas las bajas médicas de larga duración, distintas a la de servicio activo o que impliquen una reducción de su actividad docente”.

Ninguna novedad presenta la posibilidad de acudir a la figura del profesorado sustituto para sustituir al profesorado con derecho a reserva de puesto de trabajo que suspendan temporalmente la prestación de sus servicios por las diferentes causas previstas por la norma, puesto que estos supuestos ya quedaban perfectamente cubiertos con el recurso al contrato de interinidad, actual contrato por sustitución.

Por el contrario, sí resulta más novedosa la posibilidad de sustituir al profesorado que vea reducida únicamente su actividad docente, puesto que esta posibilidad no encajaba *a priori* en la modalidad contractual prevista en el art. 15 ET, dado que en estos supuestos de reducciones docentes no se suspende el contrato de trabajo, ni tan siquiera tiene lugar una reducción de la jornada laboral, sino únicamente de la carga docente que corresponde al profesorado sustituido. La figura del profesorado sustituto se aleja en este punto, por tanto, de la regulación general del tradicional contrato de interinidad, actual contrato por sustitución, regulado en el art. 15.3 ET, puesto que se centra exclusivamente en la necesidad docente: únicamente sustituirá estas funciones (y no el resto de las que pudiera realizar la persona sustituida) y abarca supuestos en que la relación laboral (o funcional) se encuentra plenamente vigente, como las reducciones de carga docente (que no suponen reducción de jornada, sino dedicación a otras tareas universitarias, de gestión, investigación o transferencia).

La segunda posibilidad de sustitución prevista por el art. 80 LOSU resulta coincidente con la ya clásica causa de interinidad por vacante, consistente en la contratación de profesorado sustituto para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva. No especificándose nada respecto a las características del puesto de trabajo vacante podrá acudirse a la contratación de profesorado sustituto tanto si se trata de un puesto de trabajo permanente como temporal.

En definitiva, el art. 80 LOSU contiene una definición amplísima de los supuestos en que puede acudirse a la figura del profesorado sustituto, que permite dar cobertura a cualesquiera necesidades docentes temporales que puedan derivarse de la minoración del profesorado disponible o de la capacidad docente del mismo, facilitándose con ello la gestión universitaria de estas diversas situaciones.

Pese a ello, las universidades públicas no siempre hacen un uso adecuado de la figura del profesorado sustituto. Por el contrario, en no pocas ocasiones acuden al uso sistemático de esta figura para cubrir necesidades docentes de carácter estructural, fruto de los déficits presupuestarios y de las restricciones impuestas en los últimos años por las tasas de reposición del personal –carencias de profesorado no eventuales o coyunturales, sino previsibles y estructurales-. Con ello, se desnaturaliza la figura del profesorado sustituto, concebida exclusivamente para atender necesidades docentes de carácter temporal, convirtiéndola en un mecanismo crónico de contratación a bajo coste. El recurso a profesorado sustituto para satisfacer necesidades docentes de carácter permanente o duradero derivadas de carencias de personal o déficits de carga docente estructural no constituyen únicamente un fraude de ley, sino que contribuyen a perpetuar un modelo de precarización laboral, con ineludibles efectos en la calidad de la enseñanza universitaria.

Una vez identificados los supuestos que justifican el recurso a la figura del profesorado sustituto, el art. 80 LOSU procede a fijar su régimen jurídico. Por lo que respecta a la sustitución de personal docente e investigador con derecho a reserva de puesto de trabajo que suspenda temporalmente la prestación de sus servicios por aplicación del régimen de permisos, licencias o situaciones administrativas, incluidas las bajas médicas de larga duración, distintas a la de servicio activo o que impliquen una reducción de su actividad docente, el art. 80.1 LOSU lleva a cabo una remisión expresa a lo previsto por la normativa general aplicable a estos supuestos -regulación del contrato por sustitución del art. 15.3 ET-, al tiempo que se establecen diferentes peculiaridades. Veamos algunos de los aspectos básicos del régimen jurídico de esta tipología de profesorado sustituto.

Resulta muy sorprendente que, a diferencia de lo que sucede con la mayor parte de figuras de profesorado universitario que contempla la LOSU, no se prevea legalmente ningún requisito subjetivo específico para poder ser contratado como profesorado sustituto, más allá de ostentar la titulación correspondiente a la docencia que vaya a impartirse –título universitario oficial de grado o equivalente-. En este punto, podrían plantearse las mismas dudas que ya se plantearon con la LOU, en torno a la exigencia o no de que el profesorado sustituto debiera satisfacer los requisitos de acceso a la plaza del profesorado sustituido, en particular, los relativos a la titulación de doctorado, acreditaciones, etcétera. No cabe duda de que, en caso de darse una respuesta afirmativa a esta cuestión, sería extremadamente difícil, por no decir imposible, encontrar personas sustitutas que cumplieran con estos requerimientos, a veces muy exigentes. Por ello, en la práctica universitaria no se viene exigiendo que el profesorado sustituto que vaya a ser contratado cumpla con los requisitos exigidos en su momento al profesorado sustituido para acceder a la figura de profesorado que ocupa, facilitándose con esta interpretación la contratación de profesorado sustituto, sin

perjuicio que el disponer de estos requerimientos pueda ser considerado como mérito a valorar en las correspondientes bolsas de profesorado sustituto. Por lo demás, a diferencia de lo que ocurre con el profesorado asociado, no se exige que se desarrolle ninguna actividad profesional fuera de la universidad, si bien, dadas las condiciones laborales tan precarias de esta figura, ello no resulta inusual.

Más allá de los requisitos exigidos para ostentar la condición de profesorado sustituto, el art. 80.1 a) LOSU sí regula la manera en que debe efectuarse la selección de dicho profesorado, previéndose que la misma se lleve a cabo mediante los procedimientos de concurso público aplicables, pudiendo las universidades establecer instrumentos específicos para su gestión y cobertura, incluidas las bolsas de empleo.

Por tanto, en principio, la selección del profesorado sustituto universitario se realiza exclusivamente mediante concursos públicos organizados por cada universidad, evaluando los méritos académicos y profesionales de los aspirantes, de conformidad con los principios de igualdad, mérito y capacidad. En este punto, la constitución de bolsas de profesorado sustituto resulta muy útil para agilizar las coberturas de vacantes que normalmente se producen de un modo súbito y sin que habitualmente haya conocimiento previo por parte de las universidades. A estas ventajas, cabe añadir que, a pesar de ciertas dudas que se suscitaron inicialmente al respecto, se ha acabado admitiendo que una misma persona figure en las bolsas de profesorado sustituto de diferentes universidades públicas.

El recurso a las bolsas de profesorado, sin embargo, no se encuentra exenta de dificultades en la práctica dadas las peculiaridades que plantea la actividad docente en las universidades públicas. Así pues, puede resultar muy complejo casar la lista de profesorado sustituto que conforma la bolsa de empleo con las necesidades específicas de docencia ya sea en grado o máster, con los horarios de mañana y tarde, etcétera. Ello comporta que, en no pocas ocasiones, las necesidades docentes no puedan ser cubiertas con el profesorado sustituto integrante de la bolsa, ya sea porque la bolsa está agotada, nadie acepta las condiciones o el perfil requerido es muy específico, teniéndose que acudir a otras vías más imaginativas para la cobertura de dichas necesidades docentes, como son el reajuste interno de la carga docente entre el profesorado ya existente, el llamamiento a las bolsas de profesorado sustituto de otros ámbitos de conocimiento, las convocatorias de bolsas extraordinarias e, incluso, los siempre cuestionados nombramientos de urgencia.

Por lo que respecta al objeto del contrato de profesorado sustituto, el art. 80.1 b) LOSU prevé que el mismo comprenderá la actividad docente lectiva y no lectiva y no podrá superar la asignada al profesorado sustituido. Asimismo, también se prevé que la actividad del profesorado sustituto no podrá extenderse a actividades universitarias de otra naturaleza en la universidad de contratación, como las de investigación o el desempeño de funciones estructurales de gestión y coordinación, salvo que tengan directa relación con la actividad docente.

Con la primera previsión se pretende garantizar que el profesorado sustituto únicamente asuma las obligaciones docentes asignadas al profesorado sustituido y que no se utilice esta figura para satisfacer otras necesidades docentes que por

otros motivos puedan tener las universidades. De ello, parecería desprenderse que cada ausencia o reducción docente debería ser cubierta con la contratación de un profesor o profesora sustitutos, sin que sea posible que una única persona sustituya a varios profesores o profesoras o, en su caso, varias reducciones docentes. En todo caso, las dudas se plantean respecto a si las referidas tareas docentes a desarrollar por el profesorado sustituto deben ser exactamente las realizadas previamente por el profesorado sustituido. Pese a ello, es una práctica habitual en las universidades la contratación de un/a profesor/a sustituto/a para sustituir simultáneamente a más de un/a profesor/a con derecho a reserva de puesto de trabajo o con reducción docente. Vemos como, una vez más, con esta interpretación flexibilizadora de la norma se favorece la gestión universitaria de las necesidades docentes.

A partir de estas premisas y a diferencia de borradores iniciales de la LOSU, la redacción final del art. 80.1 b) no contempla ninguna limitación al número de horas lectivas que puede impartir el profesorado sustituto, de modo que podrán ser tantas como las que correspondían al profesorado sustituido. Ahora bien, a partir de la previsión de que la actividad docente lectiva y no lectiva que corresponde al profesorado sustituto será la prevista en el art. 75 LOSU, se considera, con carácter general, que este colectivo de profesorado podrá asumir una docencia máxima de 240 horas lectivas por curso académico. A lo cual habría que añadir la actividad docente no lectiva, como es el caso de la preparación de clases y materiales didácticos, tutorías académicas, tareas de evaluación, actividades de coordinación docente, etcétera.

Con la segunda previsión contenida en el art. 80.1 b) LOSU, parecería que la norma quiere manifestar que, a pesar de que con carácter general el profesorado universitario realiza durante su jornada de trabajo funciones de docencia, de investigación y, en su caso, de transferencia y de gestión, el mismo únicamente puede ser sustituido por otro/a profesor/a en sus labores docentes, puesto que el resto de tareas tienen un eminente carácter personal. Ahora bien, el contundente redactado de este precepto, según el cual, “la actividad del profesorado sustituto no podrá extenderse a actividades universitarias de otra naturaleza en la universidad de contratación, como las de investigación o el desempeño de funciones estructurales de gestión y coordinación, salvo que tengan directa relación con la actividad docente”, está siendo interpretado, como se indicará más adelante, como una prohibición explícita de que este colectivo de profesorado pueda realizar este tipo de actividades investigadoras y de gestión y coordinación, salvo que las mismas tengan relación directa con su actividad docente. No cabe duda de que de esta interpretación tan rígida se derivan consecuencias especialmente gravosas para el profesorado sustituto, que se irán exponiendo a lo largo de este comentario.

La salvedad de que el profesorado sustituto pueda desarrollar funciones estructurales de gestión y coordinación cuando tengan relación directa con la actividad docente, permite que, a diferencia de lo que sucede con el profesorado asociado, el profesorado sustituto sí pueda ser coordinador de las asignaturas que imparte, elaborando las guías docentes, organizando los contenidos, los exámenes, etcétera. No cabe duda que con esta previsión se ha primado lo práctico frente a un criterio más restrictivo que vendría a considerar que esta

coordinación debería recaer siempre en profesorado permanente o, en todo caso, en profesorado con dedicación a tiempo completo. Por lo que respecta a la posibilidad de desarrollar actividad investigadora que tenga relación directa con la actividad docente, parece que con la misma se estaría dando entrada a la posibilidad de participar en proyectos de innovación docente y similares.