

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

JOSEP MORENO GENÈ

NET21 NÚMERO 35, SEPTIEMBRE 2026

El hecho de que el art. 80.1 b) LOSU prevea que el profesorado sustituto únicamente desarrolle las tareas docentes del profesorado sustituido está teniendo una importante derivada en materia de jornada de trabajo de esta modalidad contractual que, con carácter general, es definida por las universidades contratantes como a tiempo parcial. Ello se justifica en que al eliminarse la carga investigadora y de gestión que sí tiene el profesorado universitario vinculado a jornada completa, la carga de trabajo resultante se reduce exclusivamente a las horas de clase y asistencia al alumno -actividad docente lectiva y no lectiva-, lo que se traduce técnicamente en una jornada a tiempo parcial. Por este motivo, aunque un/a profesor/a sustituto/a asuma el íntegro encargo docente de un/a profesor/a de 240 horas lectivas, en no pocas ocasiones se procede a calificar este contrato como a tiempo parcial.

No parece, sin embargo, que este planteamiento resulte el más acertado; por el contrario, si un/una profesor/a sustituto/a imparte 240 horas lectivas, tope máximo de docencia que imparte el profesorado permanente a tiempo completo sustituido -recuérdese que el tope de docencia del profesorado ayudante doctor es de 180 horas lectivas-, su contrato debería considerarse formalizado a tiempo completo. A tal efecto, el art. 12 ET establece que “el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable”. A partir de esta premisa, la persona trabajadora comparable debe ser el profesorado sustituido a tiempo completo, pero únicamente en la parte que pueden resultar comparables, a saber, la docencia, única obligación común a profesorado sustituto y sustituido.

La configuración a tiempo parcial del profesorado sustituto, sin embargo, ha facilitado que se haya extendido a este colectivo de profesorado el generoso régimen de compatibilidades propio del profesorado asociado. A tal efecto, la entrada en vigor de la LOSU planteó una cuestión colateral, con toda seguridad no pretendida, consistente en la no incorporación expresa de esta figura de profesorado entre las actividades que la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, declara como compatibles para dicho personal, a diferencia de lo que sucede con la figura del profesorado asociado, lo que ha planteado importantes problemas

prácticos en aquellas titulaciones que tradicionalmente se han venido nutriendo de profesorado proveniente de las diferentes administraciones públicas. Piénsese, a título de ejemplo, en los magistrados, jueces, inspectores de trabajo que imparten docencia en el grado de derecho. Aunque una cierta jurisprudencia flexibilizadora del régimen jurídico de incompatibilidades con los trabajos a tiempo parcial podía dar cabida al profesorado sustituto, el hecho de que la LOSU hubiera introducido modificaciones en dicha norma, pero no hubiera previsto de forma expresa la compatibilidad para esta figura de profesorado, dificultaba enormemente dicha interpretación.

Esta cuestión, sin embargo, ha sido posteriormente resuelta por la STS (Sala de lo Contencioso-administrativo) de 1 de julio de 2025 (núm. rec. 5313/2023) que, como ya lo hiciera con anterioridad la STSJ de Galicia (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 14 de noviembre de 2023 (núm. rec. 109/2023), ha venido a confirmar la plena compatibilidad de los empleados públicos con el puesto de profesor universitario sustituto interino a tiempo parcial. Para ello, el Alto Tribunal se apoya en el argumento de que esta figura docente puede equipararse jurídicamente al profesorado asociado a los efectos del artículo 4 de la Ley 53/1984 de Incompatibilidades, en base a que, ambas figuras de profesorado son temporales y a tiempo parcial y se les atribuye una función exclusivamente docente, orientada a cubrir necesidades específicas o transitorias de docencia. Pese a lo razonable de este criterio adoptado en relación con la figura del profesorado sustituto regulada por convenio colectivo, tras la incorporación expresa de esta figura por la LOSU, no cabe duda de que una reforma de la Ley 53/1984 que diera cabida de forma expresa al profesorado sustituto sería la mejor vía para eliminar cualquier duda al respecto.

El art. 80.1.c) LOSU sí regula de forma expresa la duración del contrato de profesorado sustituto, previéndose que la misma, incluidas sus renovaciones o prórrogas, se corresponderá con la de la causa objetiva que lo justificó. La redacción final del precepto ha omitido la previsión de que la duración de este contrato en ningún caso pudiera ser superior a tres años, que se contenía en proyectos anteriores de la LOSU. Aunque no cabe duda de que esta previsión constituía una medida restrictiva de la temporalidad que cabía enmarcar en el contexto de lucha contra el uso abusivo de los interinos por parte de las diferentes Administraciones Públicas, podía plantear disfunciones en aquellos supuestos en que el derecho de reserva del puesto de trabajo o la reducción docente de la persona sustituida fuera superior a esta duración de tres años y, en particular, si se debería cesar a la persona sustituta y contratar a un/a nuevo/a profesor/a sustituto/a. La regulación final, sin embargo, puede llevar a contratos de profesorado sustituto que podrían calificarse como inusualmente extensos, con las dificultades de encaje con la normativa y jurisprudencia comunitarias que de ello se puede derivar.

En todo caso, la vinculación entre la duración del contrato y la causa objetiva que lo justifica parece totalmente acertada, puesto que lo lógico es que mientras se mantenga dicha causa, exista la necesidad de la sustitución –principio de causalidad-. Con esta previsión, parecía cerrarse la puerta a una práctica muy extendida de limitar la duración de los contratos de sustitución de profesorado al periodo lectivo, terminando la vigencia del contrato con el mismo, aunque la

persona trabajadora sustituida no se hubiera reincorporado aún a su puesto de trabajo. Sin embargo, en la práctica universitaria no resulta inusual que en el momento de suscribir el contrato del profesorado sustituto se fije la fecha de finalización del contrato, ligándola a la finalización del semestre o del curso académico y no a la concreta causa objetiva que justifica el contrato –la duración el derecho de reserva del puesto de trabajo o la duración de la reducción docente correspondientes a la persona sustituida-. En estos supuestos, si a la finalización del contrato se mantiene la causa objetiva que lo justifica, se procede a la posterior prórroga del mismo por otro curso académico y así, sucesivamente, mientras dure la causa objetiva que justifica la contratación del profesorado sustituto. Con ello, se prima, una vez más, la flexibilidad en la gestión de las necesidades docentes de las universidades, frente a una mayor previsibilidad de la duración de sus contratos por parte del profesorado sustituto.

En todo caso, cabe recordar que la norma prevé que el contrato de profesorado sustituto únicamente puede renovarse o prorrogarse mientras persista la causa objetiva que motivó la contratación inicial, de modo que el mismo no podrá ser renovado o prorrogado para cubrir necesidades docentes derivadas de otras causas objetivas. En este supuesto, no se puede cubrir la nueva carga docente mediante la prórroga o, incluso, la ampliación del contrato del profesorado sustituto ya contratado, sino que debe efectuarse un nuevo llamamiento acudiendo a la bolsa de empleo existente. Esta es la opción que mejor se ajusta al cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad que deben guiar la contratación del profesorado sustituto. En la práctica, sin embargo, en no pocas ocasiones, alegando necesidades perentorias, las universidades acuden a la prórroga o ampliación de los contratos del profesorado sustituto ya contratado para cubrir las nuevas necesidades docentes derivadas de otras causas objetivas. Se trata, sin lugar a dudas, de prácticas que pueden ser calificadas de fraude de ley y conllevar la conversión del contrato temporal de profesorado sustituto en indefinido no fijo.

Sorprendentemente, ninguna previsión se recoge en el art. 80 LOSU sobre la retribución del profesorado sustituto, por lo que habrá que estarse a la regulación de las retribuciones del personal docente e investigador laboral contenidas en el art. 87.1 de la citada norma. A tal efecto, en dicho precepto se establece que “el régimen retributivo del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas se determinará conforme a la normativa a la que se hace referencia en el art. 77.2 y, en todo caso, en el marco de la legislación autonómica que le sea de aplicación y mediante negociación colectiva”.

Aunque el punto de partida debería ser la equiparación retributiva del profesorado sustituto con la categoría profesional de la persona efectivamente sustituida, el hecho de que únicamente se asuman las funciones docentes y no las investigadoras y de gestión, ha abierto la puerta a justificar la diferencia retributiva entre sustituto y sustituido, pues no se realizan funciones equivalentes.

En este contexto normativo, la determinación de la retribución del colectivo de profesorado sustituto se ha fijado de forma muy fragmentada, pudiendo variar sensiblemente según comunidades autónomas, en atención a la normativa

autonómica y el convenio colectivo aplicables y, en ocasiones, incluso, entre las diferentes universidades de una misma comunidad autónoma. En todo caso, la práctica habitual es que la retribución se fije exclusivamente en función del número de horas de docencia asignadas, únicas actividades universitarias que, como hemos indicado anteriormente, puede desarrollar el profesorado sustituto. Ello se traduce en la práctica en retribuciones que pueden ser calificadas como exiguas, cuando no, míseras, especialmente si se atiende a la cualificación profesional de este colectivo de profesorado y a las tareas altamente cualificadas que desarrollan.

Por si ello no fuera suficiente, del hecho de que el profesorado sustituto únicamente desarrolle las tareas docentes del profesorado sustituido, con exclusión expresa del desarrollo de actividades de investigación o el desempeño de funciones estructurales de gestión y coordinación, se deriva un efecto colateral de carácter económico, consistente en la exclusión de este colectivo de profesorado de los complementos económicos vinculados a dichas tareas – complementos de gestión y complementos de méritos investigadores (sexenios)-. Por el contrario, nada justificaría que este colectivo no pudiera acceder a los complementos por antigüedad –trienios-, o bien, a los complementos por méritos docentes –quinquenios-, so pena de incurrir en una actuación notoriamente discriminatoria.

Esta problemática resulta especialmente gravosa en relación con los complementos de méritos investigadores, tradicionalmente conocidos como sexenios de investigación. A tal efecto, la introducción de la figura del profesorado sustituto por la LOSU planteó inmediatamente la duda de si este colectivo tendría derecho a ver evaluada su actividad investigadora, no en vano, como se ha anticipado, el art. 80.1 b) LOSU prevé de forma expresa que no podrán realizar actividades universitarias de otra naturaleza, como la investigación. Sin embargo, previéndose en el art. 11.2 de la LOSU que “La investigación, al igual que la docencia, es un derecho y un deber del personal docente e investigador. Por ello, el personal docente e investigador podrá desarrollarlas con intensidades distintas a lo largo de su trayectoria académica, sin perjuicio de las normas establecidas en cada universidad”, podría considerarse que, si el profesorado sustituto en la práctica desarrolla actividades de investigación, en algunos casos, incluso con la aquiescencia de la propia universidad, también debería tener derecho a que las mismas fueran evaluadas y, en su caso, acceder a los complementos económicos previstos, como así se ha reconocido respecto al profesorado asociado, tanto en su versión LOU como en su versión LOSU.

Sin embargo, no lo ha interpretado así el Tribunal Supremo en su sentencia de 9 de abril de 2026 (núm. rec. 184/2025). A tal efecto, la citada resolución judicial recuerda que el “profesorado sustituto debe asumir la actividad docente lectiva y no lectiva de la persona a quien sustituya, sin ir más allá porque tiene vetado el desarrollar actividades universitarias de otra naturaleza, salvo que tengan directa relación con la actividad docente. Las actividades investigadoras están expresamente excluidas como contenido de su vinculación laboral”. A partir de esta premisa, deduce que “si su contrato no puede extenderse a actividades investigadoras, por mandato del legislador, tampoco cabe que, por vía interpretativa y salvo que se apreciase una vulneración de normas de rango

superior, se transforme la eventual investigación desarrollada en un complemento económico”. Con reiteración de estos argumentos, el Alto Tribunal mantiene que “La LOSU atribuye al profesorado sustituto el desempeño exclusivo de funciones docentes, con prohibición expresa de desarrollo de actividades de investigación (art. 80.1 LOSU)”, de modo que si les está “vedada la realización de actividades investigadoras, no es jurídicamente sostenible que la sentencia impugnada les reconozca el derecho a someter una eventual actividad investigadora, que por ley tampoco pueden llevar a cabo, cada seis años a una evaluación”.

A todos estos hándicaps que se acaban de exponer, cabe añadir que la LOSU no contempla ningún tipo de carrera profesional para el profesorado sustituto, concibiéndose meramente a esta figura de profesorado con carácter temporal y coyuntural, con la única función de cubrir necesidades docentes y totalmente ajena a la carrera académica ordinaria. Pero es que, además, por si esto no fuera ya suficientemente gravoso, el diseño normativo de esta figura de profesorado universitario, así como la interpretación tan restrictiva que se lleva a cabo de la misma, devienen especialmente obstruccionistas a la hora de que el profesorado sustituto pueda mejorar su currículum y acceder a las necesarias acreditaciones académicas y, por tanto, avanzar en su trayectoria profesional dentro del sistema universitario. A tal efecto, como consecuencia de la exclusión de esta figura de profesorado de la posibilidad de realizar actividades investigadoras, además, de la imposibilidad de acceder a los sexenios de investigación que se acaba de indicar, con carácter general, tampoco se le permite formar parte y mucho menos liderar grupos, proyectos y contratos de investigación, beneficiarse de ayudas para realizar estancias en el extranjero o para asistir a congresos y jornadas de carácter científico, etcétera. Estas prácticas no únicamente repercuten en la carrera académica del profesorado sustituto, sino que alcanzan al conjunto del sistema universitario y de ciencia y tecnología, por la pérdida de talento que, en no pocas ocasiones, las mismas pueden suponer, en un momento en que, ante plantillas de profesorado universitario tan envejecidas, resulta tan necesario el relevo generacional.

Mucho más parca resulta la regulación legal del segundo supuesto de sustitución que se contempla en el art. 80.2 LOSU, no en vano, dicho precepto se limita a prever que “la contratación de profesorado para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva se realizará de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y en los términos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público”.

De conformidad con estas breves previsiones, una vez más, la selección del profesorado sustituto, ahora contratado para la cobertura de una vacante, debe llevarse a cabo 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.

Por lo demás, el sometimiento en estos supuestos de la contratación del profesorado sustituto a lo dispuesto por la Ley 20/2021, supone que dicha

contratación está sujeta a reglas más estrictas contra la precariedad laboral, al quedar limitado el tiempo que se puede ocupar la plaza vacante y penalizarse el uso abusivo de esta vía de contratación en las Administraciones públicas. A tal efecto, cabe recordar que, de conformidad con el art. 70.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, “la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años”. Por tanto, con carácter general, si el profesor o profesora sustitutos cubren un puesto de trabajo vacante, el contrato no puede durar más de tres años, período en el que la universidad deberá proceder a la cobertura definitiva del puesto de trabajo, sin perjuicio de que algunas normativas universitarias todavía fijan para estos supuestos duraciones máximas del contrato de profesorado sustituto inferiores.

Nada más se indica en el art. 80.2 LOSU sobre el régimen jurídico de este segundo supuesto de sustitución, lo que plantea la duda de si son aplicables al mismo las previsiones contenidas en el apartado primero de dicho precepto, relativas al objeto del contrato de profesor sustituto cuando el mismo tiene por finalidad la sustitución del personal docente e investigador con derecho a reserva de puesto de trabajo, a saber, limitación a la actividad docente lectiva y no lectiva, no superación de la actividad docente asignada al profesorado sustituido y prohibición de realizar 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.

Cuando nos encontramos ante sustituciones por vacante, la duración más dilatada en el tiempo de las mismas podría justificar que no fueran aplicables las citadas limitaciones a la actividad a desarrollar por el profesorado sustituto, en especial, las de naturaleza investigadora. No cabe duda de que esta interpretación favorecería la carrera universitaria del profesorado sustituto. A mayor abundamiento, puede suceder que en ocasiones el profesorado sustituto que ocupa la plaza vacante tiene la intención de concursar a la misma, por lo que privarle de poder realizar actividades investigadoras durante la sustitución podría frenar de forma manifiesta sus posibilidades de carrera profesional.

La introducción del profesorado sustituto por la LOSU ya permitía vislumbrar que, tras una cierta mejora en el diseño normativo del profesorado asociado, ésta iba a ser la principal figura precaria de la universidad pública española; su puesta en marcha ha venido a corroborar plenamente los peores augurios. A tal efecto, en el profesorado sustituto confluyen la práctica totalidad de los elementos que definen la precariedad laboral universitaria: inestabilidad y temporalidad extrema, abuso de la parcialidad, sobrecarga docente, limitación injustificada de las tareas a desarrollar –únicamente docentes, con prohibición de actividades investigadoras y de gestión-, salarios extremadamente bajos, exclusión de determinados complementos salariales –en especial, los complementos por méritos investigadores-, dificultades en la elección horaria, ausencia de mecanismos de promoción y estabilización profesional, etcétera.

Frente a este escenario, urge una reforma del diseño normativo de la figura del profesorado sustituto que posibilite su carrera profesional, previéndose vías claras de promoción y estabilización dentro de la carrera universitaria –los incipientes planes de estabilización del profesorado sustituto de larga duración que están surgiendo en algunas universidades podrían ser un buen instrumento para ello-. Con este fin, además de limitar su excesiva carga docente actual, es fundamental permitir e, incluso, fomentar, que desarrollen tareas investigadoras, posibilitándose su participación en grupos, proyectos y contratos de investigación. Con ello, al tiempo que se fomentaría que los contratos se formalizaran a tiempo completo y no a tiempo parcial, como actualmente es la regla general, se facilitaría la obtención de las tan necesarias y exigentes acreditaciones por parte de las agencias de evaluación. Asimismo, debe mejorarse su retribución, aproximando sus salarios a los del resto de personal docente e investigador que desarrolla idénticas tareas docentes, al tiempo que se les debe reconocer el derecho al percibo de los diferentes complementos económicos existentes, ya sea docentes, de investigación o de gestión, eliminando de este modo su precariedad económica actual.

No cabe duda de que tarde o temprano deberá abordarse y resolverse la alarmante precariedad laboral que actualmente define a la figura del profesorado sustituto; colectivo que, dicho sea de paso, ya se está organizando y movilizándolo a marchas forzadas en defensa de sus derechos laborales. La pregunta es saber cuánto tiempo se tardará en erradicar esta inaceptable precariedad laboral y, en su caso, que otra figura de profesorado universitario ya existente o de nueva creación la absorberá, no en vano, lamentablemente la existencia de figuras precarias de profesorado parece consustancial al empleo público universitario.