

**EL MARCO JURÍDICO – LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE  
E INVESTIGADOR DE LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS: UN  
NUEVO ECOSISTEMA DE CONVIVENCIA**

***THE LEGAL AND LABOR FRAMEWORK FOR TEACHING AND  
RESEARCH STAFF AT SPANISH UNIVERSITIES: A NEW  
ECOSYSTEM OF COEXISTENCE***

ÁNGEL GUILLÉN PAJUELO

*Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universitat de València*

<https://orcid.org/0000-0003-0226-1661>

**Cómo citar este trabajo:** Guillén Pajuelo, A., El marco jurídico – laboral del personal docente e investigador de las universidades españolas: un nuevo ecosistema de convivencia (2026). *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 16 (2), 1–35. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.13407>

**RESUMEN**

El trabajo analiza el régimen jurídico y laboral del personal docente e investigador en las universidades españolas, caracterizado por la convivencia de figuras funcionariales y laborales en un sistema complejo influido por la normativa administrativa, laboral y universitaria. Se examina, a través de fuentes legales y doctrinales, la evolución histórica hacia un modelo dual, donde la estabilidad del profesorado funcionario coexiste con la creciente laboralización y la proliferación de contratos temporales, generando segmentación y desigualdades internas.

Asimismo, se estudian las particularidades del profesorado laboral en las universidades públicas, la consolidación de figuras estables y los problemas derivados de la temporalidad y la precariedad estructural. El artículo también aborda las singularidades territoriales, especialmente los modelos catalán y vasco de laboralización completa, y el régimen propio del profesorado en universidades

privadas, regido íntegramente por el Derecho del Trabajo. El análisis pone de manifiesto la tensión entre la libertad académica y de cátedra, autonomía universitaria y protección laboral, así como el impacto de los sistemas de acreditación y evaluación en la carrera académica.

Como conclusión, se señala la necesidad de una reforma orientada a clarificar las figuras contractuales, reducir la precariedad y avanzar hacia un modelo más equilibrado que garantice estabilidad profesional a la par que asegure la calidad del sistema universitario.

**PALABRAS CLAVE:** universidad, personal docente e investigador, marco laboral, profesorado, convivencia

#### **ABSTRACT**

This paper analyzes the legal and labor framework for teaching and research staff in Spanish universities, characterized by the coexistence of civil servant and contract positions within a complex system influenced by administrative, labor, and university regulations. It examines, through legal and doctrinal sources, the historical evolution toward a dual model, where the stability of tenured faculty coexists with increasing contract employment and the proliferation of temporary contracts, generating internal segmentation and inequalities.

Likewise, it studies the particularities of contract faculty in public universities, the consolidation of permanent positions, and the problems arising from temporary employment and structural precariousness. The article also addresses territorial singularities, especially the Catalan and Basque models of full contract employment, and the specific regulations governing faculty in private universities, which are entirely governed by Labor Law. The analysis highlights the tension between academic freedom and freedom of teaching, university autonomy, and labor protection, as well as the impact of accreditation and evaluation systems on academic careers.

In conclusion, the need for reform is highlighted, aimed at clarifying contractual arrangements, reducing job insecurity, and moving towards a more balanced model that guarantees professional stability while ensuring the quality of the university system.

**KEYWORDS:** university, teaching and research staff, employment framework, faculty, coexistence

## SUMARIO

*I. A modo de introducción: un somero repaso a la realidad (laboral) actual del profesorado universitario*

*II. El personal docente e investigador como colectivo: especial referencia a su dualidad estructural entre funcionarios y laborales*

*III. Los cuerpos docentes de la función pública*

*IV. El profesorado laboral en las universidades públicas*

*V. Convivencia de distintas singularidades en el sistema*

*1. El modelo catalán y vasco como paradigma de coexistencia*

*2. El profesorado de las universidades privadas*

*3. Otras figuras docentes tradicionalmente precarizadas: asociados, sustitutos, visitantes, colaboradores, autónomos y de frontera*

*VI. Consideraciones finales*

*Bibliografía*

*Otras referencias*

## **I. A MODO DE INTRODUCCIÓN: UN SOMERO REPASO A LA REALIDAD (LABORAL) ACTUAL DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO**

El profesorado universitario en España es, a todas luces, uno de los colectivos profesionales más complejos (y, a su vez, probablemente, más desconocido) desde el punto de vista sociolaboral. Su régimen jurídico resulta sumamente interesante, pues se sitúa en un punto de confluencia entre el Derecho Administrativo y el Derecho del Trabajo<sup>1</sup> de un modo más genérico; y, en particular, bajo una clara influencia de la legislación universitaria. Otra de las cuestiones claves en el propio desarrollo de su

---

<sup>1</sup> Tal y como señala el Prof. Moreno Gené: “La Ley 4/2007 (LOMLOU) supuso la sustitución del recurso a la contratación administrativa a la que hasta ese momento se había acudido para vincular a gran parte del colectivo de profesores con las universidades públicas por la contratación laboral” en MORENO GENÉ, Josep, “La contratación laboral del personal docente e investigador en el proyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario. ¿El fin de la cultura de la temporalidad en las universidades públicas?”, *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar*, 2022, nº 165, pág. 48. Disponible en [https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2023/06/2\\_165.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2023/06/2_165.pdf)

profesión es el principio constitucional de autonomía universitaria<sup>2</sup> y las dinámicas internas de los sistemas de acreditación y evaluación de la calidad, que condicionan su progreso profesional, tanto la carrera académica como la estabilidad laboral del personal docente e investigador.

Esta dualidad normativa<sup>3</sup> explica la existencia (y convivencia) simultánea de figuras tan dispares como los profesores funcionarios de cuerpos docentes universitarios, los profesores laborales con un contrato indefinido y estable, y otros, como los ayudantes doctores, los asociados con dedicación parcial, los sustitutos eventuales, los visitantes, los colaboradores extraordinarios y, creciente en los últimos años, los docentes autónomos o externos, que asumen encargos docente sin un vínculo permanente con la institución docente.

El marco jurídico – laboral del profesorado universitario español presenta, además, una cierta heterogeneidad territorial dependiendo de los modelos elegidos por algunas Comunidades Autónomas, suponiendo ello una vuelta de tuerca más al, ya de por sí, enrevesado sistema de docentes universitarios. Mientras existe una suerte de régimen general derivado, en este caso, de la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU), configurado como un modelo mixto<sup>4</sup> en el que conviven funcionarios y docentes laborales, coexisten, a su vez, otros modelos como el catalán y el vasco.

Así, la LOSU, en vigor desde 2023, dedica su capítulo IV al personal docente e investigador de las universidades públicas estableciendo en el artículo 64.1 la dualidad de cuerpos docentes existentes: *“El personal docente e investigador estará compuesto por el profesorado de los cuerpos docentes universitarios y por el profesorado laboral”* puntualizando en el inciso tercero del mismo artículo lo siguiente: *“El profesorado funcionario será mayoritario, computado en equivalencias a tiempo completo, sobre el total de personal docente e investigador de la universidad.”*

Resulta interesante realizar una suerte de balance de los tres años de aplicación de la nueva norma universitaria mencionando las diferencias más significativas con la anterior Ley Orgánica de Universidades (LOU). La LOU de 2001 y la LOSU de 2023 responden a contextos y objetivos claramente diferenciados dentro de la evolución del sistema universitario español. La LOU se diseñó en un momento marcado por la adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior, por lo que su enfoque principal era estructurar

---

<sup>2</sup> SERRANO GARCÍA, Javier Margarito. y GONZÁLEZ VILLANUEVA, Leonor, “Debates y perspectivas sobre la autonomía universitaria”, *Revista electrónica de investigación educativa*, 2012, vol. 14, nº 1, pág. 61. Disponible en <https://redie.uabc.mx/redie/article/view/295/457>

<sup>3</sup> NOGUEIRA LÓPEZ, Alba, “Dualidad de regímenes laborales y determinación de las condiciones de trabajo del profesorado universitario”, *Administración & ciudadanía: revista da Escola Galega de Administración Pública*, 2006, vol. 1, nº 1, págs. 47 – 70. Disponible en <https://egap.xunta.gal/revistas/AC/article/view/4264>

<sup>4</sup> BAYLOS GRAU, Antonio, “El personal docente e investigador contratado en régimen laboral después de la reforma de la LOU en 2007”. *Revista de derecho social*, 2008, nº 44, págs. 51 y ss.

y ordenar el sistema universitario, con una organización más rígida y tradicional. En cambio, la LOSU nace con una vocación mucho más transformadora, orientada a modernizar el sistema en términos de gobernanza, ciencia abierta e internacionalización, entre otras cuestiones.

Uno de los cambios más relevantes se observa en el profesorado. Mientras la LOU permitió una elevada temporalidad y una carrera académica compleja y prolongada, la LOSU introduce medidas para reducir la precariedad, limitando la temporalidad<sup>5</sup> y simplificando la carrera profesional en etapas más claras. También mejora las condiciones del profesorado asociado, tradicionalmente más inestable. En términos de gobernanza universitaria, la LOU establecía un modelo con menor participación de la comunidad universitaria lo que la LOSU pretende revertir reforzando la democratización interna, otorgando un mayor peso al colectivo estudiantil.

El ámbito de la investigación es uno de los principales factores de modernización, introduciendo también la transferencia de conocimiento y su impacto en la sociedad. Por ello, la LOSU amplía el papel de la universidad al enfatizar la transferencia del conocimiento y su impacto social, más allá de la docencia y la investigación tradicionales. En el precepto segundo relativo a las funciones de la universidad se añade tal aspecto en los siguientes términos: *“El sistema universitario presta y garantiza el servicio público de la educación superior universitaria mediante la docencia, la investigación y la transferencia del conocimiento.”* En suma, la LOSU sustituye a la LOU con un enfoque más dinámico, social y adaptado a los retos contemporáneos.

El sistema de las comunidades catalana y vasca optan por la total laboralidad de los docentes universitarios<sup>6</sup> independientemente de qué figura ocupen. Por tanto, en Cataluña todos los profesores son laborales, incluidos quienes en el resto del Estado ocuparían plazas reservadas únicamente a funcionarios. De nuevo esta dualidad, que podría resumirse en una disputa entre funcionalización *versus* laboralización, no es sólo un modelo de elección por parte de las autoridades autonómicas, más bien un elemento de notable impacto institucional que afecta a la autonomía universitaria, a la profesionalización de la carrera académica y al desempeño docente en un sistema universitario en el marco de un momento de gran complejidad.

Las universidades privadas, a su vez, implican otra dualidad entre la titularidad de la institución universitaria: bien en manos privadas (empresas, inversores, fondos,

---

<sup>5</sup> Ya, en el segundo apartado del preámbulo hace referencia a dicha cuestión: *“Igual que sucede con el personal docente e investigador, la norma persigue la reducción de la temporalidad y se fomenta la formación y la movilidad de dicho personal.”*

<sup>6</sup> MARTÍ TORRES, Roser, “La Llei d’Universitats de Catalunya: un marc jurídic propi per a les universitats del sistema universitari català”, *Coneixement i Societat: Revista d’Universitats, Recerca i Societat de la Informació*, 2003, nº 1, págs. 53 y ss. Disponible en <https://raco.cat/index.php/Coneixement/article/view/18289>

asociaciones, etc.) o bien dependientes de las administraciones públicas. Así, emerge otro ámbito diferenciado, el de las universidades privadas, donde el profesorado mantiene una relación laboral ordinaria<sup>7</sup> sujeta al Estatuto de los Trabajadores y a los convenios colectivos específicos, sin acceso a cuerpos docentes funcionarios y sometido a una lógica empresarial que, en ocasiones, puede condicionar la estabilidad, la retribución y la promoción profesional. Este modelo introduce dinámicas totalmente ajenas al sistema público, pero cada vez más relevantes ante la expansión del sector privado y el progresivo aumento y diversificación de la oferta universitaria.<sup>8</sup>

A esta complejidad institucional se añade un fenómeno que más que coyuntural ya podría calificarse de estructural que permea, prácticamente, en todo el sistema: la precariedad académica. Las condiciones laborales precarias se manifiestan a través de distintas realidades entre las que destacan, por ejemplo, en el uso (¿y abuso?) de figuras contractuales temporales (ayudantes doctores, profesores asociados, sustitutos, visitantes) que, en ocasiones, ocultan relaciones de trabajo permanentes (o puente) bajo contratos de naturaleza claramente instrumental o incluso bajo relaciones de prestación de servicios autónomas que desdibujan los límites entre docencia asalariada y la docencia por cuenta propia más coherente en profesionales liberales. La coexistencia entre un núcleo de estabilidad funcional y un grueso importante de docentes laborales provoca, probablemente, la reivindicación más sonada del profesorado universitario laboral contemporáneo.

En este trabajo, viene a examinarse el régimen jurídico – laboral del profesorado universitario en España, con todos sus matices, y atendiendo a la pluralidad de figuras contractuales y estatutarias, a la diversidad territorial, a la interacción entre normativa administrativa y laboral y, especialmente, a las consecuencias que estas regulaciones tienen para la estabilidad, la carrera profesional y lo que resulta más importante para la sociedad, la calidad del sistema universitario.

## **II. EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR COMO COLECTIVO: ESPECIAL REFERENCIA A SU DUALIDAD ESTRUCTURAL ENTRE FUNCIONARIOS Y LABORALES**

La figura del profesorado universitario en España, tal y como se ha mencionado en el apartado introductorio, se ha configurado tradicionalmente en torno a un sistema dual que combina los cuerpos docentes universitarios, compuestos por funcionarios de carrera, con un conjunto de figuras contractuales laborales destinadas inicialmente a funciones complementarias pero que, con el paso del tiempo, han adquirido un peso *quasi*

---

<sup>7</sup> MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, “Una nueva e inaudita «relación laboral especial»: el régimen de contratación del personal docente e investigador tras la LOU”, *Revista de trabajo y Seguridad Social. CEF*, 2004, nº 257 – 258, pág. 80. <https://doi.org/10.51302/rtss.2004.8823>

<sup>8</sup> Al respecto, por todos: FERNÁNDEZ – MELLIZO SOTO, María, “Los cambios en la universidad española (1975-2025): expansión, reorganización y financiación”, *Revista De Educación*, 2025, nº 410, págs. 63 – 86. <https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2025-410-706>

estructural<sup>9</sup> en la organización universitaria. Esta convivencia no es fruto del azar, es el resultado de una evolución institucional vinculada a la propia historia universitaria española, caracterizada por una larga tradición de profesorado funcionario cuya estabilidad y autonomía se consideraban garantías esenciales de la libertad académica y de la calidad científica.

La *funcionarización* del profesorado tiene su principal origen en la Ley de Reforma Universitaria de 1983<sup>10</sup>, que consolidó los cuerpos docentes como los principales elementos sustentadores y vertebradores de la estructura universitaria. Los cuerpos de Catedráticos de Universidad y Titulares de Universidad se erigen como la cúspide de una carrera académica que combina docencia, investigación y, en muchos casos, gestión, y que se desarrolla dentro de los cauces propios de la función pública, con acceso mediante procedimientos basados en los principios de mérito y capacidad. En este sentido, la estabilidad necesaria e inherente al funcionario de carrera es considerada como una condición indispensable para garantizar la libertad académica, entendida no sólo como la libertad de cátedra, reconocida en la Constitución española, sino también como una garantía de independencia institucional frente a hipotéticas presiones políticas, económicas o corporativas.

Sin embargo, a partir de la década de 1990, el sistema español comenzó a experimentar un proceso creciente de laboralización del profesorado universitario.<sup>11</sup> Este fenómeno tuvo dos causas principales. Por un lado, la expansión (o democratización) del sistema universitario<sup>12</sup> absorbiendo un mayor número de alumnado provocando un aumento de las necesidades docentes. Todo ello impulsó a las universidades a crear figuras laborales temporales, como los profesores asociados, para cubrir necesidades inmediatas a través de procesos más rápidas y ágiles. Por otro lado, la introducción de modelos de evaluación y acreditación de la actividad docente e investigadora, tal y como establece el artículo 69 de la LOSU que “*el acceso a los cuerpos docentes universitarios exigirá, además del título de Doctor/a, la previa obtención de una acreditación por parte de la ANECA que,*

---

<sup>9</sup> DE VAL TENA, Ángel Luis, “Límites al encadenamiento de contratos temporales en las Administraciones Públicas”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2021, vol. 9, nº 2, págs. 306 y ss. Disponible en [https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/981](https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/981)

<sup>10</sup> Art. 33: “*El profesorado de las Universidades estará constituido por funcionarios docentes de los siguientes cuerpos: catedráticos y profesores titulares de universidad; catedráticos y profesores titulares de escuela universitaria.*” BOE núm. 209, de 1 de septiembre de 1983. Disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/1983/09/01/pdfs/A24034-24042.pdf>

<sup>11</sup> Esto, no solo ha sucedido en el contexto de la docencia universitaria. Véase, al respecto: “*Con carácter general, el empleo público en España ha experimentado en las últimas décadas un proceso de laboralización, entendiéndose por esta no la conversión de la relación jurídica funcional en otra regida por el Derecho del trabajo en un concreto sector del empleo público*” en MOLINA GARCÍA, Mónica e IZQUIERDO HERNÁNDEZ, Francisco Javier, *La laboralización de los funcionarios públicos*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 1996.

<sup>12</sup> REVESADO CARBALLARES, David, “Democratización de las políticas de acceso a la universidad en sistema educativo español: un análisis en perspectiva histórica”, *Trances: Transmisión del conocimiento educativo y de la salud*, 2022, vol. 14, nº 1. Disponible en <https://revistatrances.wixsite.com/website-1/copia-de-14-01-03>

*valorando los méritos y competencias de las personas aspirantes, garantice la calidad en la selección del profesorado funcionario en el conjunto del país.”*

Este sistema tiene su máximo exponente en la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) y los organismos autonómicos. Ello generó un sistema paralelo de certificación de méritos que, a su vez, facilitó la incorporación de personal mediante contratos laborales estables, especialmente los contratados doctores, que en muchos casos realizan funciones idénticas a las de los titulares funcionarios.

Así, la coexistencia de funcionarios y laborales ha dado lugar a un ecosistema profesional heterogéneo, donde la pertenencia a uno u otro régimen condiciona no sólo la estabilidad contractual y el sistema retributivo, sino también la capacidad de participación en órganos de gobierno, las expectativas de promoción e, incluso el sentimiento de pertenencia a la propia institución académica. Esta dualidad estructural, aunque normativamente justificada, ha sido objeto de crítica doctrinal<sup>13</sup> por su tendencia a generar segmentación y desigualdad dentro del profesorado, así como por su impacto en la coherencia del modelo universitario.

Una mención aparte, que se abordará con mayor profundidad a lo largo del estudio, merece la singularidad de los sistemas catalán y vasco, donde gran parte del profesorado es laboral<sup>14</sup> incluyendo quienes ocupan posiciones equivalentes a catedráticos y titulares. Este modelo responde a una interpretación competencial específica de los estatutos de autonomía y a una apuesta por un sistema más flexible y menos administrativo, en el que la carrera académica se articula mediante figuras contractuales reconocidas en la legislación autonómica.<sup>15</sup> La controversia jurídica radica, principalmente, en la compatibilidad de este modelo con el marco estatal que se ha mantenido durante años, pero el Tribunal Constitucional<sup>16</sup> ha reconocido la validez de dicho sistema bajo

---

<sup>13</sup> Vid. Nota al pie núm. 3.

<sup>14</sup> BURRIEL RODRIGUEZ – DIOSDADO, Pepa, “La figura del profesor/a agregado/a en las Universidades catalanas: desigualdades y ¿discriminaciones? La perpetuación de los roles de género”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2022, nº 61, págs. 324 y ss.

<sup>15</sup> Art. 44 de la Ley 1/2003, de 19 de febrero, de Universidades de Cataluña: “*Son profesores contratados permanentes los catedráticos, los profesores agregados y, en su caso, los profesores colaboradores permanentes.*” BOE núm. 60 de 11 de marzo de 2003. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/pdf/2003/BOE-A-2003-4932-consolidado.pdf> y art. 13 de la Ley 3/2004, de 25 de febrero, del Sistema Universitario Vasco: “*El profesorado de la Universidad del País Vasco está compuesto por el profesorado perteneciente a los cuerpos docentes universitarios y por el personal docente e investigador contratado en régimen de derecho laboral.*” BOE núm. 279 de 19 de noviembre de 2011. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-18152-consolidado.pdf>

<sup>16</sup> SSTC 87/2014 de 29 de mayo de 2014 y 141/2018 de 20 de diciembre de 2018, arguyendo en esta segunda la siguiente cuestión: “*La opción del legislador autonómico por un modelo universitario con vinculaciones laborales y no funcionariales tiene un límite máximo básico en el artículo 48.4 de la LOU que con carácter general impone la siguiente limitación: «El personal docente e investigador contratado, computado en equivalencias a tiempo completo, no podrá superar el 49 por 100 del total de personal docente e investigador de la universidad.» Con ello se reconoce: (i) que las universidades pueden desarrollar un modelo de personal docente universitario propio con el indicado peso máximo de la contratación laboral.”*

determinadas condiciones, confirmando que la función pública estatal universitaria no constituye un mandato homogéneo ineludible.

Al margen del sector público, el profesorado de las universidades privadas<sup>17</sup> se rige exclusivamente por el Derecho del Trabajo, fundamentando un modelo en el que los docentes son trabajadores por cuenta ajena sometidos a contratos ordinarios o al convenio colectivo<sup>18</sup> sectorial correspondiente. La ausencia de cuerpos docentes funcionarios y de la inestabilidad de los contratos laborales temporales del sistema público, introduce dinámicas laborales más parecidas a la empresa privada, donde los criterios económicos y organizativos<sup>19</sup> juegan un papel más relevante que en el sector público. Aunque estas universidades reclaman autonomía académica, la relación laboral se enmarca en circunstancias únicamente laborales, con un poder de dirección empresarial más pronunciado y con las ventajas e inconvenientes derivados del pleno sometimiento a la normativa laboral.

Finalmente, una mención específica a esta pléyade de colectivos dentro del propio grupo de docentes universitarios a las figuras precarias<sup>20</sup> que encadenan temporalidad durante años, envueltos en el pretexto de un mecanismo de flexibilidad, o a través de contrataciones de autónomos<sup>21</sup> para impartir docencia puntual sin verdadera independencia económica. La suma de dichas situaciones, en su conjunto, revela la existencia de un espacio fronterizo (más bien marginal, por encontrarse en el margen de la contratación, cualquiera que sea su marco jurídico) dentro del profesorado universitario que realiza su prestación en condiciones de notable fragilidad jurídica y laboral. Estas figuras, en principio, extraordinarias, se han convertido en un elemento estructural del sistema y plantean problemas diversa índole: legalidad, calidad docente, compatibilidad, selección y, en definitiva, de sostenibilidad institucional.

---

<sup>17</sup> El auge de las universidades privadas (especialmente en línea) es uno de los grandes ejes de debate a lo largo de los últimos años. Las condiciones laborales que presentan, algunas de ellas y en determinadas figuras, son muy precarias. Sin embargo, logran mantener su actividad y atraer a doctores, pues una de las variantes a tener en cuenta es el significativo aumento de los estudiantes de doctorado en nuestro país en los últimos diez años, pasando de 55.628 en el curso 2015 – 2016 a 106.540 en el curso 2025 – 2026, según revelan los datos del informe *Datos y cifras del Sistema Universitario Español 2025 – 2026* del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. Disponible en <https://www.ciencia.gob.es/InfoGeneralPortal/detalle-publicacion/MICIU/Datos-y-cifras-del-Sistema-Universitario-Espanol-2025-2026.html>

<sup>18</sup> IX Convenio colectivo de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados. BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2025. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2025-20341>

<sup>19</sup> GUILLÉN PAJUELO, Ángel, *Realidades laborales de viejas y nuevas profesiones*, A Coruña, Colex, 2026, pág. 41.

<sup>20</sup> SERRANO ARGÜELLO, Noemí, “Modalidades específicas de contratación laboral del personal investigador. De la precarización al desiderátum de su estabilidad en el empleo y consolidación profesional”, *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2014, nº 36. Disponible en [https://www.iustel.com/v2/revistas/detalle\\_revista.asp?id\\_noticia=414368](https://www.iustel.com/v2/revistas/detalle_revista.asp?id_noticia=414368)

<sup>21</sup> Por ejemplo: El Tribunal Supremo establece la existencia de relación laboral entre los profesores contratados como falsos autónomos y el centro de formación en su STS 115/2023, Sala de lo Social, de 8 de febrero de 2023 (Rec. 3921/2019)

En conjunto, el colectivo docente universitario en tanto que categoría jurídica, está caracterizado por una dualidad entre temporalidad y estabilidad funcionarial. Esta tensión constituye el hilo conductor de las transformaciones del sistema desde finales del siglo XX y es indispensable para comprender el régimen jurídico vigente y sus derivadas jurídicas y sociales.

### III. LOS CUERPOS DOCENTES DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

La figura del profesorado funcionario universitario ha sido, y sigue siendo también en la actualidad, el pilar básico de la universidad en nuestro país. No en vano, es el modelo más frecuente e institucionalizado del sistema. Los cuerpos docentes universitarios cuentan con gran tradición en la función pública académica, concebida para garantizar la independencia científica de la labor docente e investigadora que llevan aparejada. Su regulación se deriva de la LOU, del Estatuto Básico del Empleado Público y de la normativa interna de cada universidad, que integra esta condición funcionarial en el marco de la autonomía universitaria y de la gestión de sus propios recursos humanos. Así, la sección primera del capítulo IV de la LOSU la dedica, precisamente, a los cuerpos docentes universitarios que pertenecerán a las categorías funcionariales de catedrático/a de universidad y profesor/a titular de universidad, tal y como señala su artículo 68.

La característica esencial del funcionario docente es su acceso mediante procedimientos rigurosos basados en los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. A mayor abundamiento, ha de cumplir también con la exigencia de acreditación<sup>22</sup> previa por parte de organismos externos, como la ANECA o las agencias autonómicas equivalentes, constituyendo un requisito *sine qua non* que filtra de manera uniforme la cualificación científica y docente de los candidatos. La acreditación, en particular, a los cuerpos docentes universitarios se rige por lo estipulado en el artículo 69 de la LOSU y garantiza los “*principios de igualdad, mérito y capacidad, accesibilidad de la documentación, evaluación cuantitativa y cualitativa y la justificación de forma detallada y objetiva del resultado de la evaluación*”, entre otras cuestiones.

Esta acreditación, inicialmente concebida como garantía de calidad docente e investigadora, ha adquirido en nuestros días una notable relevancia en tanto que condiciona la carrera académica y determina, en gran medida, el sistema de méritos de dicha carrera. El acceso no se reduce a la mera obtención de la acreditación ya que, una vez obtenida, el candidato debe superar el concurso público pertinente convocado por las universidades, en los que compite con otros aspirantes acreditados y es evaluado por comisiones constituidas conforme a criterios de imparcialidad y representación del área de conocimiento.

---

<sup>22</sup> Por todos: HINOJO LUCENA, Francisco Javier, LARA LARA, Fernando, DE LA CRUZ CAMPOS, Juan Carlos y RAMOS NAVAS – PAREJO, Magdalena, “La evaluación del profesorado universitario mediante la acreditación: una revisión sistemática”, *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 2023, vol. 98, nº 37.1, págs. 55 – 72. <https://doi.org/10.47553/rifop.v98i37.1.98208>

Así pues, la estabilidad derivada de la condición funcionarial se concibe como un elemento consustancial a la libertad académica,<sup>23</sup> entendida desde su triple perspectiva: libertad de enseñanza, libertad de investigación y libertad de expresión en el ejercicio de la función universitaria. Esta estabilidad, que en el régimen funcionarial adquiere la forma de inamovilidad, es la principal garantía institucional frente a eventuales interferencias externas. El profesor funcionario no está sometido a un poder disciplinario discrecional que permita modificar sus condiciones esenciales de trabajo por razones ajenas a la evaluación objetiva del desempeño, lo que asegura la continuidad de líneas de investigación y la consolidación de grupos de trabajo estables.

En otro orden de cosas, el ocupar una plaza en la función pública, comporta también un régimen de derechos y deberes específicos. Entre los derechos, asimilados también, en gran medida, al profesorado laboral, destaca el acceso a la carrera profesional, el reconocimiento de tramos de investigación y docencia<sup>24</sup> (sexenios, quinquenios y otros complementos retributivos), la participación en órganos de gobierno universitario y la posibilidad de asumir responsabilidades institucionales de alta dirección que están frecuentemente reservadas a cuerpos funcionarios. Estos elementos refuerzan la posición del funcionario en el ecosistema universitario y contribuyen a la percepción de que los cuerpos docentes funcionarios son la columna vertebral o el grueso del sistema público de educación superior.

En cuanto a los deberes, el funcionariado docente está sujeto a obligaciones de dedicación plena, salvo la excepción de la autorización para régimen de dedicación parcial, a la realización de docencia asignada conforme a los criterios del departamento y de la universidad, a la producción científica de acuerdo con los estándares de calidad y a la participación en actividades de gestión universitaria. La dedicación a la investigación, aunque establecida *a priori* como un deber general, presenta matices complejos, pues la libertad de investigación<sup>25</sup> coexiste con evaluaciones periódicas de productividad científica<sup>26</sup> necesarias para obtener complementos retributivos y recursos competitivos,

---

<sup>23</sup> EXPÓSITO GÓMEZ, Enriqueta, “Libertad de cátedra del profesor universitario. Contenido y amenazas en el contexto actual de reforma del modelo de universidad pública”, *Revista de educación y derecho*, 2013, nº 7, págs. 11 – 15. Disponible en <https://revistes.ub.edu/index.php/RED/article/view/5866/7627>

<sup>24</sup> MORENO GENÉ, Josep, “La carrera profesional del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas: figuras contractuales y mecanismos de promoción y estabilización”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 2009, nº 315, pág. 164. <https://doi.org/10.51302/rtss.2009.5427>

<sup>25</sup> Esta es otra de las principales cuestiones de debate: la rendición de cuentas en cuanto a la labor investigadora. La figura de PDI contempla, entre sus tareas, la investigación. Sin embargo, dar cuentas de esta actividad resulta complicado. Para ello, los sexenios de investigación y la contribución a la memoria de investigación de los departamentos o institutos universitarios son los principales instrumentos.

Se trata de una cuestión difícil de abarcar. La nueva propuesta de la LOSU, en su título IV relativo a Investigación y transferencia e intercambio del conocimiento e innovación, trae consigo unos estándares de investigación que todas las universidades deben alcanzar. Sirva como ejemplo el inciso sexto del artículo 11 de la LOSU: “Las actividades de investigación, y de transferencia e intercambio del conocimiento e innovación realizadas por el personal docente e investigador se considerarán conceptos evaluables a efectos retributivos y de promoción.”

<sup>26</sup> Uno de los principales objetivos históricos de dicha evaluación es, fundamentalmente, tal y como señala el Prof. Murillo Torrecilla, “incrementar la influencia exterior y la internacionalización de la producción

entre otros. Esta realidad ha generado debates sobre la compatibilidad entre la libertad científica y los sistemas de incentivos basados en productividad medible mediante indicadores bibliométricos, de *open access* o de impacto.

El régimen retributivo de los funcionarios docentes lo conforman un salario base determinado por el grupo funcional, junto con complementos de antigüedad, de dedicación, de méritos docentes e investigadores y, en algunos casos, de responsabilidad institucional. Este modelo refleja la intención de vincular la remuneración no sólo al puesto, sino al desempeño académico y a la participación en la vida universitaria. Así las cosas, la retribución viene influenciada por la carrera profesional del funcionariado docente la cual se vehicula, en términos generales, mediante el tránsito desde la condición de titular de universidad a la de catedrático, proceso que exige nuevas acreditaciones y la superación del concurso específico.

Esta estructura jerárquica ha sido objeto de debate por su rigidez, frecuentemente también por la escasez del número de plazas disponibles<sup>27</sup> y por la desigualdad de oportunidades entre áreas de conocimiento. La capacidad de promoción está condicionada por las políticas de recursos humanos de las universidades, que, limitadas por restricciones presupuestarias, no siempre convocan plazas de cátedra en proporción a las necesidades docentes e investigadoras de los departamentos. O incluso al mismo nivel que el personal docente e investigador titular se acredite a catedrático. Estos supuestos de hecho generan situaciones de bloqueo (o tapón) profesional en ciertas áreas y una fuerte competencia interna que influye en la dinámica académica.

Un elemento crítico del régimen funcional es su relación con la autonomía universitaria, reconocida constitucionalmente como garantía institucional. El profesor funcionario actúa dentro de una institución autónoma que tiene capacidad para organizar su actividad docente e investigadora, asignar créditos docentes, distribuir cargas de trabajo y establecer prioridades en la planificación académica. Esta autonomía, sin embargo, se encuentra limitada por la propia normativa funcional, que otorga al profesorado estabilidad y un estatuto profesional que restringe la capacidad de dirección de la universidad. La coexistencia entre autonomía organizativa e inamovilidad funcional<sup>28</sup> puede generar controversias o desavenencias en la política de recursos

---

*científica realizada en centros de investigación españoles*” en MURILLO TORRECILLA, Francisco Javier, “La evaluación del profesorado en España”, *Revista iberoamericana de evaluación educativa*, 2008, vol. 1, nº 3, pág. 35. Disponible en <https://revistas.uam.es/riece/article/view/4653/5090>

<sup>27</sup> Especialmente durante la crisis económica de inicio de la segunda década de los años 2000. Así “*el período 2012-2015 ha servido a nuestro juicio para introducir los elementos que cortocircuiten, quizá definitivamente, el sistema de progresión profesional en nuestro ámbito*” en AMOEDO SOUTO, Carlos Alberto, “El régimen de dotación y cobertura de plazas de profesorado universitario tras la legislatura 2011-2015”, *Revista Vasca de Administración Pública*, 2016, nº 105, pág. 59. <https://doi.org/10.47623/ivap-rvap.105.2016.01>

<sup>28</sup> Calificada esta inamovilidad funcional como “*la efectiva garantía de que el funcionario no pueda ser separado de su cargo sin causa grave para ello*” en MARTÍN MATEO, Ramón, “La inamovilidad de los funcionarios públicos”, *Revista de Administración Pública*, 1996, nº 51, pág. 40. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2116218.pdf>

humanos que sólo puede resolverse mediante mecanismos de evaluación del desempeño y de negociación institucional.

El modelo funcional se presupone como el de mayor éxito y estabilidad. Podría sostenerse que la estabilidad absoluta permite al cuerpo docente universitario actuar con mayor seguridad y perspectiva de futuro. La estabilidad es la garantía real de libertad científica y así lo demuestra la comparación con sistemas universitarios de otros países como, por ejemplo, el norteamericano.<sup>29</sup> Por lo tanto, esta tensión es global y no exclusiva de España.

La inamovilidad del profesor funcionario no implica, sin embargo, inmunidad frente a la evaluación. El sistema universitario español incorpora mecanismos de valoración del desempeño docente e investigador a través de agencias externas como ANECA o sus equivalentes autonómicos, que han introducido un sistema de certificación basado en criterios homogéneos a escala estatal y autonómica. Estos sistemas, aunque diseñados para garantizar la calidad docente y productividad científica, han generado un modelo profesional fuertemente condicionado por los indicadores de evaluación, con efectos sobre la diversidad metodológica y la orientación de la investigación hacia parámetros cuantificables más modernos y exigidos por las propias agencias públicas.

La relación entre el funcionariado docente universitario y el resto del personal del sistema es también un aspecto que puede llegar a ser crítico, si bien, la aspiración de una mejora laboral no debiera ser obstáculo para una colaboración académica mutua y un enriquecimiento intelectual de ambas partes. La existencia de un núcleo funcional estable coexiste con un colectivo laboral cuya principal característica (o espada de Damocles) es la temporalidad,<sup>30</sup> lo que genera una inevitable precariedad<sup>31</sup> al mismo tiempo que desigualdades internas difíciles de justificar en términos pedagógicos. Esta segmentación viene siendo denunciada tanto por el profesorado laboral como por distintos organismos o sindicatos, que advierten de la necesidad de reducir la precariedad y avanzar hacia un modelo más coherente y sostenible basado en la estabilidad y una proyección profesional a medio y largo plazo.

A pesar de estos ámbitos de mejora, el modelo funcional continúa desempeñando una función esencial en el sistema universitario español. Su capacidad para garantizar estabilidad institucional, continuidad académica y protección efectiva de la libertad de cátedra es, sin duda, un pilar fundamental y un valor jurídico e institucional que no debe

---

<sup>29</sup> Sobre la situación del profesorado en sistemas universitarios de otros países, entre ellos EE. UU., sirva como ejemplo: MORA RUIZ, José Ginés (Coord.), *El profesorado universitario: Situación en España y tendencias internacionales*, Madrid, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2000.

<sup>30</sup> Por todos: “*La excesiva temporalidad y precariedad en la contratación de profesores y de investigadores por las universidades públicas*” en MORENO GENÉ, J., “Los contratos laborales de los profesores y de los investigadores en las universidades públicas”, *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, 2017, nº 36, págs. 131 – 134. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.17929>

<sup>31</sup> PÉREZ REY, Joaquín y TRILLO PÁRRAGA, Francisco, “Precariedad en la Universidad pública: los ‘falsos asociados’”. Comentario a la sentencia del Tribunal de Justicia (Sala octava), de 13 de marzo de 2014”, *Revista de Derecho Social*, 2014, nº 66, págs. 135 – 148.

infravalorarse. La cuestión no consiste en eliminar, ni mucho menos, la condición funcional, sino en integrarla de manera equilibrada con un sistema laboral racionalizado, en el que la temporalidad tenga un papel formativo limitado<sup>32</sup> y no estructural, y en el que las universidades cuenten con instrumentos suficientes para planificar sus recursos humanos docentes conforme a criterios académicos de calidad y no sólo atendiendo a las restricciones presupuestarias de las respectivas anualidades.

Desde una perspectiva comparada<sup>33</sup> cabe señalar que el modelo español, basado en cuerpos docentes, es parecido al de los Estados Unidos, paradigma de la universidad, donde predominan modelos contractuales laborales,<sup>34</sup> aunque con niveles de estabilidad elevados. No obstante, en todos los sistemas avanzados se reconoce la necesidad de dotar de estabilidad al núcleo del profesorado permanente para garantizar la calidad y continuidad de la docencia y la investigación. El reto español consiste en mantener este núcleo estable evitando la proliferación de figuras precarias, como bien ya ha advertido la Unión Europea<sup>35</sup> en el conjunto de contratados laborales temporales por parte de la Administración Pública.

En consecuencia, los cuerpos docentes universitarios representan un modelo sólido, arraigado en nuestro país y dotado de gran legitimidad institucional. Su permanencia en el sistema universitario español constituye una garantía esencial de la libertad académica y de excelencia científica. Ahora bien, su coexistencia con un sistema laboral paralelo exige una reflexión sobre la articulación entre estabilidad e innovación, y alrededor del papel que debe desempeñar la universidad pública en la determinación de un modelo laboral coherente, justo y adaptado a las necesidades del siglo XXI.

---

<sup>32</sup> “*Debe servir para incorporarse no solo a la carrera investigadora sino también docente*” en MORÓN PRIETO, Ricardo, “El estatuto del Personal Investigador en Formación: otro tímido paso en la asimilación de las becas formativas al régimen laboral”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 2006, nº 2, pág. 461.

<sup>33</sup> En este sentido, merece una mención el sistema europeo de educación superior y su particular omisión del tratamiento de los regímenes jurídico – laborales del profesorado universitario. Si bien es cierto que desde hace casi dos décadas el sistema universitario viene regulándose a través del Espacio Europeo de Educación Superior, también lo es que las cuestiones laborales del profesorado universitario no se abordan mediante el Plan Bolonia. Es curioso que en un programa que trata de armonizar el entramado universitario europeo, se obvие a la figura del docente (que, sin lugar a duda, tiene un lugar privilegiado en el proceso enseñanza – aprendizaje). Entre otros, se insiste en mejorar la calidad de la enseñanza, se pretende impulsar la movilidad docente, se aboga por la formación continua, pero, sin embargo, no se establecen unos criterios homogéneos a nivel laboral debido al respeto de las particularidades de cada país. Véase, Proceso de Bolonia y Espacio Europeo de Educación Superior. Disponible en <https://education.ec.europa.eu/es/education-levels/higher-education/inclusive-and-connected-higher-education/bologna-process>

<sup>34</sup> Por todos: LI, Lina, KANCHANAPOOM, Kessara, DEEPRASERT, Jirawan, DUAN, Ninggui, y QI, Zhou: “Unveiling the factors shaping teacher job performance: exploring the interplay of personality traits, perceived organizational support, self-efficacy, and job satisfaction”, *BMC Psychology*, vol. 13, nº 1, pág. 2. Disponible en <https://link.springer.com/article/10.1186/s40359-024-02324-1>

<sup>35</sup> STJUE de 22 de febrero de 2024, asunto C – 59/2022 y su análisis: VALLECILLO ORELLANA, Araceli, “De nuevo sobre la empleabilidad temporal del empleado público laboral: posible rayo de luz al otro lado del ladrillo”, *Noticias Cielo*, 2024, nº 10. Disponible en [https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2024/10/vallecillo\\_noticias\\_cielo\\_n10\\_2024.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2024/10/vallecillo_noticias_cielo_n10_2024.pdf)

#### IV. EL PROFESORADO LABORAL EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS

El profesorado laboral de las universidades públicas, a su vez, es otro colectivo diverso debido a la variedad de figuras contractuales que han ido adquiriendo relevancia y consolidándose, conformando un sistema complementario al cuerpo funcional tradicional. Este colectivo agrupa desde figuras claramente formativas, como los ayudantes doctores, hasta figuras plenamente estables, como el contratado doctor indefinido o el profesor permanente laboral, pasando por modalidades denominadas como híbridas que cubren necesidades docentes coyunturales a través de contratación laboral. La diversidad contractual, inicialmente diseñada como un mecanismo de flexibilidad y adaptación, ha terminado generando una salida jurídica, donde conviven figuras con distintos grados de estabilidad, cargas docentes dispares y régimen laboral y distributivo bastante desigual.

El punto de partida, pues, es la existencia de contratos laborales regulados por la normativa laboral general y la legislación universitaria, así como los convenios colectivos aplicables en caso del personal laboral. En esta dirección, la Ley Orgánica de Universidades introdujo un conjunto de categorías laborales específicas, diseñadas para cubrir diferentes etapas de la carrera académica y para complementar y, en ocasiones sustituir, las funciones tradicionalmente reservadas al profesorado funcionario. Estas figuras responden a una dinámica de carrera progresiva que combina formación, evaluación y promoción laboral, aunque la experiencia práctica ha mostrado que la transición entre etapas no siempre es uniforme.

El profesor ayudante doctor, como puerta de entrada a la docencia universitaria completa, constituye una figura plenamente consolidada y, prácticamente, de obligado cumplimiento. Su contrato es temporal, de seis años con posibilidad de prórroga en algunos casos, y requiere la previa obtención del título de doctor. Ahora bien, se suprimió, desde el año 2023 la necesidad de acreditación a dicha figura con el objetivo de facilitar así la incorporación de nuevos doctores a las ayudantías. Su función es combinar docencia, en menor medida, y actividad investigadora, pues la clave radica en obtener los méritos de investigación para poder conseguir la acreditación al siguiente estadio: profesorado permanente laboral. El ayudante doctor es, *prima facie*, una figura de transición<sup>36</sup> entre la etapa formativa y la eventual estabilización, condicionada, primero, a la acreditación y, segundo, a la existencia de plazas convocadas por la universidad.

La figura del contratado doctor se concibe como equivalente laboral al profesor titular funcionario en términos de carga docente y de participación en las tareas propias de investigación y gestión. Así, se erige como último eslabón del colectivo docente laboral y es la principal puerta de acceso a la estabilidad en el sistema universitario. Por tanto, el profesor permanente laboral (otrora contratado doctor con carácter indefinido o estable)

---

<sup>36</sup> MORENO GENÉ, Josep, “La carrera profesional del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas: figuras contractuales y mecanismos de promoción y estabilización”, *Op. Cit.*, pág. 130.

puede acceder a través de los procedimientos de promoción que las universidades pueden convocar, siempre, por supuesto, con estricta obediencia a los principios de mérito y capacidad. Este último se ha consolidado como el principal mecanismo de estabilización del profesorado laboral.

Esta creación a través de la LOSU de la figura del profesor permanente laboral ha supuesto un paso más en la institucionalización del profesorado laboral estable. El estatus de permanencia equiparable, en términos de estabilidad, al del funcionario, aunque sin la condición estatutaria propia de la función pública, supone un avance significativo en las condiciones laborales de un colectivo importante de docentes universitarios. Los profesores permanentes laborales están sometidos a un régimen jurídico contractual, basado en la normativa laboral general, ET, y en el convenio colectivo de aplicación, sin embargo, su desvinculación o extinción contractual<sup>37</sup> sólo puede producirse mediante causas objetivas o mediante procedimientos disciplinarios, lo que hace que su estabilidad, en términos prácticos, alcance cotas iguales que las del profesorado universitario funcionario.

La coexistencia de figuras temporales y permanentes en el ámbito laboral, que no funcional, universitario, demuestra, una vez más, la diversidad de marcos contractuales que conviven en una misma institución e, incluso, departamento. En la práctica, los profesores permanentes estables cumplen funciones idénticas a las de los titulares funcionarios, incluso cuentan con la misma carga docente, así como se les encomienda papeles de liderazgo académico en departamentos y grupos de investigación. Esta convergencia funcional ha suscitado debates sobre la necesidad de mantener cuerpos docentes funcionarios, especialmente en comunidades como Cataluña, donde se ha optado por un sistema totalmente laboral.

El estatuto jurídico del profesorado laboral presenta elementos propios del Derecho del Trabajo y factores específicos derivados de la normativa universitaria: esta dualidad universitaria recuerda, por ejemplo, a la dualidad normativa que caracteriza también a las personas deportistas<sup>38</sup> que se incluyen dentro del ámbito de aplicación de la relación laboral especial del deporte profesional. Esta pluralidad normativa construye una arquitectura jurídica ciertamente compleja en la que se integran derechos como la estabilidad contractual, el salario, el régimen de dedicación, la participación en órganos de gobierno y la promoción profesional. Por lo que se refiere al régimen de dedicación del profesorado laboral se articula mediante contratos de trabajo a tiempo completo. La dedicación completa exige un compromiso tanto docente como investigador, similar (por no decir idéntico) al del funcionariado.

---

<sup>37</sup> MORENO GENÉ, Josep, “Extinción del contrato de trabajo. La ausencia de indemnización a la finalización de los contratos de los investigadores y profesores universitarios: fin del debate jurisprudencial, necesidad de nuevas soluciones”, *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar*, 2019, nº 149, pág. 214. Disponible en [https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2023/06/149\\_9.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2023/06/149_9.pdf)

<sup>38</sup> ROQUETA BUJ, Remedios, *Derecho deportivo laboral*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2023, pág. 31.

La estabilidad del profesorado laboral depende, en gran medida, de la política de recursos humanos de cada universidad y de la disponibilidad presupuestaria, condicionada a su vez por la financiación pública. La falta de un marco estatal más igualitario de estabilización ha generado desigualdades territoriales y entre universidades,<sup>39</sup> creando espacios de incertidumbre profesional y precariedad laboral que afectan directamente a la calidad del sistema universitario. La evaluación del profesorado para la estabilización, basada en criterios académicos, suma un elemento adicional de complejidad, pues el cumplimiento de los criterios de acreditación no garantiza por sí mismo la convocatoria de plazas estables.

El sistema laboral universitario español presenta también algunos ámbitos de mejora en su régimen retributivo. Aunque los profesores laborales permanentes pueden tener retribuciones equiparables a las de los funcionarios de nivel equivalente, los profesores laborales temporales, en particular los ayudantes doctores y otras figuras formativas, suelen percibir salarios moderados que no reflejan adecuadamente su aportación docente e investigadora. Esta situación es especialmente acusada entre los profesores asociados, formalmente trabajadores a tiempo parcial con actividad profesional externa, cuyo salario se encuentra muy por debajo del valor real de su dedicación académica. En términos de gestión universitaria, la participación del profesorado laboral en la misma depende del diseño estatutario de cada universidad y, en particular, de la necesidad de estabilización de una carrera académica previa asunción de responsabilidades de esta índole.

Desde un punto de vista jurídico – constitucional, la existencia de un doble régimen, funcional y laboral, plantea el debate de si el profesorado laboral goza de una protección suficiente de la libertad académica.<sup>40</sup> Aunque formalmente el profesor laboral está amparado por el artículo 20 de la Constitución y por la normativa universitaria, la ausencia de inamovilidad estatutaria puede generar una mayor vulnerabilidad frente a decisiones organizativas o de gobierno institucional.

Un elemento adicional de complejidad es la interacción entre el régimen laboral universitario y la normativa europea. Las directivas sobre contratación temporal y los pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea<sup>41</sup> han delimitado con claridad las obligaciones de los Estados en materia de prevención del abuso de temporalidad. La situación española, marcada por la proliferación de contratos temporales

---

<sup>39</sup> CABRALES GOITIA, Antonio, GÜELL ROTLLAN, Maia, MADERA HOLGADO, Rocío y VIOLA, Analía, “La financiación de las universidades: sostenibilidad, eficiencia y redistribución”, *Papeles de economía española*, 2024, nº 180, pág. 158. Disponible en <https://www.funcas.es/wp-content/uploads/2024/07/PEE-180-WEB1.pdf>

<sup>40</sup> Al respecto, sirva de referencia: LOZANO CUTANDA, Blanca, *La libertad de cátedra*, Madrid, Marcial Pons, 1995.

<sup>41</sup> Por todos, las referencias a las resoluciones del TJUE que realiza el Prof. Beltrán de Heredia Ruiz en referencia al abuso de la temporalidad en BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, *Resarcimiento económico por abuso de la temporalidad en el empleo público laboral y funcional*, Barcelona, Diputació de Barcelona, 2025, págs. 12 – 58. Disponible en [https://cemical.diba.cat/sites/cemical.diba.cat/files/public/adjunts/publicacio/Resarcimiento\\_economico\\_abuso\\_temporalidad\\_empleo\\_publico\\_WEB\\_ES.pdf](https://cemical.diba.cat/sites/cemical.diba.cat/files/public/adjunts/publicacio/Resarcimiento_economico_abuso_temporalidad_empleo_publico_WEB_ES.pdf)

para cubrir tareas estructurales, ha sido objeto de revisión y enmienda, obligando a replantear el uso de figuras temporales en la universidad pública y a avanzar hacia procesos de estabilización más robustos.

El profesorado laboral, por tanto, emerge como un espacio donde convergen necesidades institucionales formativas, en muchas ocasiones también restricciones presupuestarias y, en el caso del profesorado temporal, algunas dinámicas de precariedad laboral. La regulación vigente intenta alcanzar un equilibrio entre la estabilidad mínima necesaria para garantizar calidad universitaria y la dificultad organizativa de las universidades con presupuestos limitados. No obstante, la práctica demuestra que el sistema todavía reproduce desigualdades internas significativas, entre profesores laborales estables y temporales, entre laborales y funcionarios, y entre distintas universidades.

En este sentido, el profesorado laboral en las universidades públicas españolas es un ejemplo de modelo que se discute entre la estabilización y la temporalidad, entre la autonomía universitaria y la normativa laboral, entre las exigencias de calidad y los límites presupuestarios. Su análisis revela una transformación y evolución significativa del sistema universitario, en el que el profesorado laboral ha pasado de ser una figura complementaria a desempeñar un papel central en la docencia y la investigación, aunque todavía sin una plena equiparación estatutaria. Resultará de interés observar cual es la evolución en el medio y largo plazo sobre esta cuestión.

## **V. CONVIVENCIA DE LAS DISTINTAS SINGULARIDADES EN EL SISTEMA**

### **1. El modelo catalán y vasco como paradigma de coexistencia**

Los sistemas universitarios catalán y vasco son dos excepciones, derivadas de la asunción de competencias en la materia por sendas administraciones autonómicas, dentro del panorama español por haber optado, desde principios del siglo XXI, por un modelo de profesorado integralmente laboral, prescindiendo de los cuerpos docentes funcionarios mayoritariamente presentes en el resto de las universidades públicas españolas. Esta singularidad responde a una combinación de factores: jurídicos, políticos y organizativos. Entre ellos, destacan la interpretación autonómica de las competencias en materia de universidades, la voluntad política de consolidar un modelo más flexible y eficiente y la construcción de una carrera académica propia, articulada a través de figuras contractuales distintas de las previstas en la Ley Orgánica de Universidades a nivel estatal.

El origen de este modelo se encuentra en la Ley de Universidades de Cataluña<sup>42</sup> y, posteriormente, del País Vasco<sup>43</sup> y en la interpretación extensiva que realizan sus respectivos ejecutivos de sus competencias estatutarias. Cataluña defendió que la autonomía universitaria, unida a las competencias autonómicas en materia de enseñanza

---

<sup>42</sup> Ley 1/2003, de 19 de febrero, de Universidades de Cataluña. BOE núm. 60 de 11 de marzo de 2003. Disponible en <https://www.boe.es/eli/es-ct/l/2003/02/19/1/con>

<sup>43</sup> Ley 3/2004, de 25 de febrero, del Sistema Universitario Vasco. BOE núm. 279 de 19 de noviembre de 2011. Disponible en <https://www.boe.es/eli/es-pv/l/2004/02/25/3/con>

y personal al servicio de las universidades públicas catalanas, permitía configurar un sistema docente desvinculado de los cuerpos funcionariales estatales, siempre que se respetaran los principios esenciales del sistema universitario español y los estándares de calidad científica y docente. Desde esta perspectiva, la existencia de cuerpos docentes funcionarios no se concibió como una exigencia estructural de ámbito estatal, sino como un modelo organizativo que otras comunidades podían sustituir mediante un sistema laboral estable y riguroso. En los mismos términos, se pronuncia la legislación vasca en materia de universidad.

Estas interpretaciones dieron lugar a la creación de un profesorado exclusivamente laboral que, sin duda, *a priori* planteaba interrogantes sobre la garantía de la libertad de cátedra, la igualdad de acceso al empleo público, la movilidad del profesorado, la coordinación académica en el conjunto del Estado y el encaje constitucional de un modelo disruptivo y rompedor para con el sistema ordinario. El Tribunal Constitucional fue llamado a pronunciarse en diversas ocasiones sobre este modelo<sup>44</sup> y, si bien anuló ciertos aspectos de las normas catalanas en fases tempranas del debate, finalmente reconoció la compatibilidad constitucional de un sistema docente totalmente laboral, siempre que se respetaran los principios básicos de mérito y capacidad en el acceso, así como la autonomía universitaria en su dimensión académica.

Una de las claves del modelo catalán, por ejemplo, es la existencia de un sistema propio de acreditación, gestionado por la *Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya* (AQU). Esta acreditación autonómica actúa como equivalente funcional de la acreditación estatal de ANECA, aunque con criterios adaptados a la trayectoria y necesidades del sistema catalán. El proceso de acreditación a cargo de AQU se articula mediante cuatro grandes niveles, correspondientes, aproximadamente, a las etapas de la carrera académica: lector, agregado, catedrático y profesor colaborador. Cada una de estas categorías exige requisitos de docencia, investigación y gestión, que guardan cierta analogía con los niveles estatales, pero insertos en el sistema catalán de contratación y promoción.

Más concretamente, el profesorado lector se asemeja a la figura de docente en una etapa inicial postdoctoral. Su contrato es temporal, de una duración de 6 años, y está destinado a permitir el desarrollo de una trayectoria investigadora autónoma, así como la acreditación futura para profesor agregado. Aunque formalmente es temporal, el contrato de lector es diseñado como la primera fase de una carrera académica estructurada, que debería conducir a la estabilización mediante la figura de agregado.

En un segundo escalón del desarrollo profesional académico, se encuentra el profesorado agregado, siendo esta el instrumento fundamental de la estabilización laboral en Cataluña. Se trata de un contrato indefinido que, como el profesorado permanente laboral, requiere de una acreditación específica y una experiencia investigadora y docente ya consolidada.

---

<sup>44</sup> *Vid.* Nota al pie núm. 15.

El agregado cumple funciones equivalentes a las del titular funcionario del sistema estatal, con plena capacidad docente, investigadora y de gestión. Su estabilidad contractual es elevada, aunque no goza del estatuto funcional de inamovilidad.

Por encima de la figura del agregado se sitúa el profesorado catedrático de universidad del sistema catalán, colectivo docente que desempeña funciones análogas a las del cuerpo funcional de la cátedra de universidad estatal, con responsabilidades en dirección de departamentos, grupos de investigación y programas académicos. Para acceder a esta figura es necesario superar una acreditación específica, harto exigente, y un proceso de selección que respeta los principios de mérito y capacidad.

Finalmente, la normativa catalana contempla figuras como el profesor colaborador, destinado a docentes con experiencia profesional relevante, y contratos postdoctorales específicos, dirigidos a captar talento internacional. Estas figuras completan un sistema que busca estructurar la carrera académica de manera progresiva, desde la fase postdoctoral hasta el liderazgo académico. Del mismo modo ocurre en el País Vasco.

Desde una visión comparativa, el (los) modelo(s) que se basan en la contratación laboral del profesorado, presentan varias ventajas desde un prisma meramente organizativo. En primer término, permite una gestión más flexible del personal docente e investigador, al no estar condicionada por las rigideces estatutarias de la función pública. Las universidades pueden planificar plantillas con mayor adaptabilidad, ajustar la oferta de plazas a sus necesidades reales y diseñar carreras académicas más coherentes con las exigencias internacionales de profesionalización. En segundo punto, la evaluación del desempeño se integra de manera más directa en la promoción profesional, lo que puede incentivar una mayor productividad científica y de colaboración con la empresa o el sector privado.

Sin embargo, el modelo también se enfrenta a puntos críticos. La ausencia de condición funcional ha suscitado preocupaciones sobre la garantía plena de la libertad de cátedra. Aunque la normativa laboral reconoce este derecho de forma expresa, podría sostenerse<sup>45</sup> que la falta de inamovilidad real podría generar vulnerabilidad ante decisiones discrecionales de los órganos de gobierno universitario. Esta preocupación se acentúa en un sistema donde las universidades pueden ejercer un control más directo sobre la continuidad del profesorado.

---

<sup>45</sup> Pues, en este sentido el derecho a la inamovilidad del puesto de trabajo de funcionario es un derecho instrumental. Véase: *“podremos entender la inamovilidad que caracteriza el régimen jurídico propio del funcionario como un derecho impregnado de un carácter marcadamente instrumental. Porque, como se argumentará, este derecho no constituye un privilegio corporativo, sino que aparece en la historia, en la tradición jurídica y en el derecho vigente como una herramienta imprescindible al servicio de un fin inherente al Estado social y democrático de derecho”* en CAYERO GONZÁLEZ, Antonio, “La inamovilidad del funcionario”, *Revista CEF Legal*, 2013, nº 148, pág. 97. Disponible en <https://revistas.cef.udima.es/index.php/ceflegal/article/view/11693/11439>

Otra crítica relevante se refiere a la coordinación estatal del sistema universitario. La existencia de modelos de contratación docente diferenciados puede generar dificultades para la movilidad del profesorado entre comunidades autónomas, especialmente entre aquellas donde prevalece el esquema funcionarial y el País Vasco y Cataluña, donde las figuras laborales son predominantes. Aunque existen mecanismos de reconocimiento de acreditaciones y homologaciones, la equivalencia práctica entre figuras laborales catalanas y vascas y cuerpos funcionariales estatales no siempre es automática.

La singularidad laboral, pues, ha reavivado el debate sobre la posible laboralización completa del sistema universitario español. Así las cosas, podría considerarse que el modelo catalán podría inspirar una reforma global<sup>46</sup> que supere la dualidad funcionario – laboral, y que simplifique la estructura contractual y mejore la eficiencia institucional. A mayor abundamiento, parece imprescindible asegurar la condición funcionarial para proteger la independencia académica y garantizar la cohesión del sistema estatal; si bien, las competencias en materia laboral de las autonomías también entran dentro de la materia laboral<sup>47</sup> por lo que, cada región, podría elegir su propio modelo sin atender a la cohesión del sistema estatal que se mencionaba.

En cualquier caso, el modelo catalán y vasco ofrece una suerte de experimento o laboratorio institucional donde observar las oportunidades y desafíos de un profesorado totalmente *laboralizado*. Su examen ejemplifica que la flexibilidad organizativa y la coherencia interna del sistema conviven con riesgos potenciales para la estabilidad y para la libertad académica, así como con dificultades prácticas de coordinación interuniversitaria. La experiencia de la laboralización total es posible desde un punto de vista jurídico, pero plantea interrogantes que deben resolverse de forma precisa y detallada para evitar desequilibrios entre estabilidad, autonomía y calidad.

## 2. El profesorado de las universidades privadas

Al alimón con el auge de los centros universitarios privados ha ido una mayor contratación, en este caso laboral, de profesorado para atender, precisamente, las necesidades docentes de estas universidades de titularidad privada.<sup>48</sup> Este, ha sido y es un colectivo sometido a un régimen jurídico específico caracterizado por la plena aplicación del Derecho del Trabajo y, en particular, del Estatuto de los Trabajadores, sin las singularidades derivadas de la función pública ni de la condición de personal laboral al servicio de las universidades públicas. A diferencia de lo que sucede en el sector público, donde conviven docentes funcionarios y docentes laborales sometidos a normativa diferenciada dependiendo de su categoría profesional, en las universidades privadas la

---

<sup>46</sup> Dada la clara orientación hacia el mercado del modelo universitario. Por todos: BERMÚDEZ APONTE, José Javier y LASPALAS PÉREZ, Francisco Javier, “El profesor universitario: integración entre lo personal y lo profesional”, *Teoría De La Educación. Revista Interuniversitaria*, 2017, vol. 29, nº 2, pág. 112. <https://doi.org/10.14201/teoredu292109126>

<sup>47</sup> ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel, *La contratación laboral del profesorado en la Ley Orgánica de Universidades*, La Laguna, Universidad de La Laguna, 2002, pág. 20.

<sup>48</sup> RAMIÓ MATAS, Carles, *La privatización de la Universidad*, Madrid, Catarata, 2025, págs. 149 y ss.

relación entre profesor y universidad se rige íntegramente por normas laborales ordinarias y por los convenios colectivos aplicables al sector, complementadas por la normativa universitaria estatal relativa a requisitos de calidad, titulaciones y verificación de enseñanzas.

La universidad privada, en un análisis jurídico – laboral, se comporta como una empresa prestadora de servicios educativos, de modo que el profesorado se inserta en la organización empresarial, o lo que podría llamarse como círculo rector, mediante una relación laboral por cuenta ajena. Ello implica que la universidad ejerce un poder de dirección pleno dentro de los límites generales del ordenamiento laboral como, por ejemplo, la organización de la docencia, la asignación de la carga lectiva, la evaluación del desempeño del profesorado y la decisión sobre la continuidad contractual con base en causas organizativas, productivas o económicas. El poder empresarial, sin embargo, debe no solo convivir, sino también respetar, un principio esencial de la actividad universitaria: la libertad académica. Entendida esta en su máximo exponente como libertad de cátedra, libertad de investigación y libertad de expresión científica. Este equilibrio entre poder directivo empresarial y autonomía académica individual podría decirse que es la fuente que más tensiones pudiera generar en este sistema.

Las figuras contractuales del profesorado en universidades privadas son también variadas. Aunque existen contratos indefinidos a tiempo completo para el profesorado más consolidado, el sector se caracteriza por una alta utilización de contratos temporales, a tiempo parcial, por obra y servicio, e incluso de colaboraciones externas que, en ocasiones, adoptan la forma de relaciones de prestación de servicios de naturaleza autónoma, pese a que encubren auténticas relaciones laborales. La temporalidad, puede llegar a ser una característica estructural, especialmente entre el profesorado joven o en una etapa inicial y en áreas donde la estabilidad docente no se considera estratégica para la oferta universitaria.

Las universidades privadas suelen estructurar su profesorado en categorías internas que no coinciden necesariamente con las categorías del sistema público o laboral. Existen profesores titulares, agregados, propios, adjuntos o colaboradores, pero su definición no tiene un carácter ni unívoco ni tampoco está vinculada a cuerpos docentes; constituyen simplemente niveles contractuales internos definidos por cada institución. La promoción entre estas categorías depende normalmente de evaluaciones internas, decisiones gerenciales y disponibilidad presupuestaria, más que de sistemas de acreditación externa o de concursos públicos, que también. En algunos centros, los procesos de promoción están sujetos a criterios transparentes; en otros, dependen de prácticas más discrecionales.

La evaluación del desempeño en las universidades privadas suele componerse tanto de elementos docentes como de investigación y otro tipo de tareas relacionadas con la gestión. Eso sí, la intensidad de la exigencia investigadora puede variar dependiendo de las instituciones, pues en algunas universidades de titularidad privada se ha desarrollado una cultura investigadora sólida a través de incentivos económicos y de reducciones

docentes por la publicación de impacto, así como mediante el apoyo a la creación de grupos de investigación competitivos y políticas activas de captación de talento; otras, en cambio, priorizan casi exclusivamente la actividad docente y de negocio, relegando la investigación a un papel secundario. Esto afecta de manera directa al modelo laboral: en instituciones con expectativas investigadoras elevadas, el profesorado suele contar con más estabilidad y mejores condiciones; en instituciones centradas en la docencia masiva, la contratación temporal y parcial es frecuente.

El convenio colectivo aplicable a las universidades privadas<sup>49</sup> desempeña un papel central, como en otros sectores, en la configuración de los derechos laborales del profesorado universitario y también del personal técnico, de gestión y de administración y servicios. En el caso que nos ocupa, los y las docentes universitarios, la norma convencional establece categorías profesionales, retribuciones mínimas, jornadas y vacaciones, entre otras cuestiones. Entre las categorías profesionales, definidas en el artículo noveno de dicho convenio, destacan el profesor acreditado nombrado por la universidad para ocupar una plaza de Catedrático o una plaza de Titular dedicado a docencia y/o investigación y el profesorado Doctor acreditado como Contratado Doctor/Profesor de Universidad Privada dedicado a docencia y/o investigación.

Más allá de los convenios colectivos del personal al servicio de las universidades privadas, una cuestión especialmente problemática es la utilización de contratos por horas o por asignatura, mediante los cuales el profesor percibe una retribución sin contar ni valorar su actividad investigadora. Esta modalidad contractual, que también se encuentra en el sector público en la figura del profesor asociado, puede adquirir en el ámbito privado una importancia mayor, pues constituye una parte significativa de la plantilla docente. Su generalización genera dos principales consecuencias estructurales: precarización laboral y alta rotación del profesorado, habida cuenta de la evidente precarización de su actividad viéndose obligado, en algunos casos, a asumir múltiples empleos para alcanzar una estabilidad económica mínima.

La tendencia de algunas universidades privadas a recurrir a docencia autónoma mediante contratos mercantiles plantea debates docentes y también jurídicos. En muchos casos, el profesor autónomo realiza tareas idénticas a las de un trabajador por cuenta ajena, lo que puede constituir un supuesto de falso autónomo. Para ello, resulta imprescindible que la docencia a través del vínculo como persona trabajadora autónoma, sea un complemento a una actividad profesional principal. Así, la dependencia organizativa a través impartición de clases según horarios fijados por la universidad, evaluación de estudiantes según unas rúbricas facilitadas por la propia institución, participación en reuniones académicas, suele evidenciar la existencia de una relación laboral ordinaria encubierta.

---

<sup>49</sup> *Vid.* Nota al pie 16.

Este fenómeno ha sido denunciado por organizaciones sindicales y ha generado litigios en los que los tribunales<sup>50</sup> han calificado estas relaciones como laborales.

La libertad de cátedra en las universidades privadas presenta un perfil jurídico idéntico del existente en las universidades públicas. En esta dirección, la Constitución reconoce la libertad académica con carácter general, y su ejercicio en un entorno empresarial no debe estar condicionado, en ningún caso, por el poder de dirección. En particular, la LOSU también hace mención a tan importante cuestión en su artículo 95 referente al régimen jurídico de las universidades privadas y lo hace de la siguiente forma: “*Las normas de organización y funcionamiento de las universidades privadas serán elaboradas por ellas mismas, con sujeción a los principios constitucionales y con garantía efectiva del principio de libertad de cátedra.*” La universidad puede fijar planes de estudio, metodologías docentes y enfoques curriculares, y el profesor debe adaptarse a estas directrices, por supuesto; ahora bien, la libertad de cátedra se mantiene en la medida en que el profesor puede expresar su pensamiento y desarrollar su docencia con plenas garantías.

Una característica relevante del sector privado es su tendencia a una gestión de los recursos humanos de forma más gerencial, es decir, a la adopción de modelos de gestión propios de organizaciones empresariales del mercado. Téngase en cuenta la alta competencia del mercado universitario privado en los últimos años en nuestro país. La toma de decisiones se concentra en equipos directivos que, en ocasiones, tienen una perspectiva más comercial o de negocio que académica. Ello afecta a la configuración del trabajo docente, a la evaluación del desempeño y a la continuidad laboral.<sup>51</sup> La cultura organizativa de algunas universidades privadas se asemeja más a la de una empresa educativa que a la de una institución académica tradicional, lo que repercute directamente en el régimen laboral de sus docentes.

Otra dimensión conflictiva es la de la estabilidad laboral. Se ha mencionado con anterioridad que una de las consecuencias de la precarización laboral del profesorado universitario implica un elevado nivel de rotación entre los mismos, influyendo, sin duda, negativamente en la calidad universitaria. Aunque existen profesores indefinidos a tiempo completo, con categoría profesional reconocida, y que pueden permanecer en la institución durante décadas, el profesorado privado tiene una evidente posibilidad de mayor rotación. La extinción del contrato puede producirse por causas organizativas, relativamente amplias, en los términos del artículo 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores. La protección judicial existe, pero la naturaleza empresarial permite mayor margen que en la universidad pública.

---

<sup>50</sup> *Vid.* Nota al pie núm. 19.

<sup>51</sup> Si bien es cierto que la mayoría del personal docente e investigador de las universidades privadas cuentan con un contrato de trabajo indefinido, concretamente, un 86,6%. Véase el Informe CYD 2025: ¿Cuál es el perfil y la situación del Personal Docente e Investigador (PDI) en la universidad española? de 18 de febrero de 2026. Disponible en <https://www.fundacioncyd.org/informe-cyd-2025-cual-es-el-perfil-y-la-situacion-del-personal-docente-e-investigador-pdi-en-la-universidad-espanola/>

Desde una perspectiva de calidad universitaria, la alta temporalidad puede afectar a la continuidad docente, al desarrollo de proyectos de investigación sostenidos y a la consolidación de un profesorado acreditado con progresión académica y profesional. No obstante, algunas universidades privadas han optado por políticas de fidelización y desarrollo profesional, con incentivos para investigación y promoción interna, intentando diferenciarse en un mercado educativo cada vez más competitivo.

Un aspecto poco estudiado pero relevante es la participación del profesorado en el gobierno institucional. A diferencia del sector público, donde la participación está regulada estatutariamente, en las universidades privadas la presencia del profesorado presencia en órganos de gestión obedece, casi en su totalidad, a criterios empresariales. Su participación depende de la normativa interna de cada institución, decidiéndose en los órganos directivos. En algunos supuestos, la falta de participación e implicación en asuntos orgánicos y académicos puede debilitar el sentimiento de pertenencia a la institución universitaria.

La investigación, el eje principal de la labor universitaria junto a la docencia, es un aspecto clave para la acreditación de la institución universitaria y de sus títulos. Algunas instituciones han adoptado estrategias de captación de profesorado investigador competitivo, ofreciendo contratos laborales más estables y mejores condiciones salariales para posicionarse en rankings internacionales. Otras, en cambio, se centran en titulaciones de alta demanda y docencia intensiva, con un elevado nivel de negocio relegando la investigación a un papel marginal. Esta heterogeneidad se refleja en las condiciones laborales y en las expectativas profesionales del profesorado.

Finalmente, el régimen jurídico del profesorado de universidades privadas plantea una cuestión de fondo: el equilibrio entre autonomía universitaria y libertad de empresa en el mercado. ¿Las universidades privadas son primero organizaciones empresariales o bien universidades? Es claro que están sometidas a la libertad de creación de centros educativos reconocida en la Constitución y se rigen por criterios empresariales, sin embargo, también forman parte del sistema universitario español y deben garantizar estándares de calidad, libertad académica y profesionalización docente. Esta conjunción de interés es difícil de alcanzar cuando la lógica empresarial se impone sobre la lógica académica, y su éxito depende en gran medida de la calidad de la gestión institucional y de la existencia de un profesorado suficientemente estable, pero, ante todo, de que exista demanda de alumnado que quiere estudiar en dicha universidad.

A modo de consideración final relativa al profesorado, el de las universidades privadas se encuentra inmerso en un régimen laboral que comparte las características generales de cualquier relación por cuenta ajena en el sector privado, pero condicionado por la naturaleza académica de la actividad que desarrolla. El sistema ofrece flexibilidad organizativa y capacidad de adaptación, pero también presenta problemas estructurales de precariedad, rotación y limitación de la libertad académica, que deben ser abordados para garantizar la calidad del sistema universitario español en su conjunto.

### 3. Otras figuras docentes tradicionalmente precarizadas: asociados, sustitutos, visitantes, colaboradores, autónomos y de frontera

El funcionamiento cotidiano de las universidades españolas depende, en gran medida, de un conjunto de figuras contractuales que, aunque formalmente concebidas como complementarias o sustitutorias, se han convertido en estructurales del sistema universitario del siglo XXI. Para muestra, la nueva ley universitaria que desemboca en un proceso de estabilización del profesorado asociado, por ejemplo. Estas figuras están caracterizadas, principalmente, por la temporalidad, la vinculación parcial y la necesidad de la universidad de contar con profesionales de reconocido prestigio en sus respectivos ámbitos.

En primer lugar, el profesor asociado, dependiendo de su utilización, podría clasificarse a medio camino entre la profesionalización externa y la precariedad interna. Esto es, la contratación del profesor asociado fue concebida originalmente como un instrumento para incorporar al sistema universitario a profesionales con actividad externa reconocida, con el objetivo de enriquecer la docencia mediante la práctica profesional cosa que, *a priori*, resulta positivo. Esta finalidad, legítima y pedagógicamente interesante, se ha ido diluyendo (o pervirtiendo) con el tiempo, hasta el punto de que los asociados son un colectivo utilizado para cubrir necesidades docentes recurrentes, que se van repitiendo curso tras curso, con dedicaciones parciales dependientes de asignaturas y remuneraciones claramente insuficientes para la función que desempeñan.

El contrato de profesor asociado exige, formalmente, acreditar el ejercicio profesional externo y mantenerlo durante la vigencia del contrato. Sin embargo, en la práctica, un número significativo de asociados realiza funciones docentes continuadas que no responden a un vínculo profesional externo real. En muchos casos, se convierte en una figura instrumental que permite a la universidad disponer de personal docente a muy bajo coste, sin asumir compromisos de estabilidad. Esta situación ha generado denuncias sindicales y pronunciamientos judiciales<sup>52</sup> que han reconocido posibles fraudes de ley cuando la función estructural docente se cubre sistemáticamente con contratos de asociación.

Los asociados sufren una doble vulnerabilidad: laboral y científica. Laboralmente, porque sus contratos suelen ser de dedicación parcial mínima, temporales y mal remunerados. Científicamente, porque carecen de tiempo real para investigar, lo que bloquea la posibilidad de obtener acreditaciones para figuras más estables, generando un círculo vicioso de precariedad. Su presencia evidencia que esta figura ha sido utilizada como un

---

<sup>52</sup> Por todos: MORENO GENÉ, Josep, “Los profesores asociados "permanentes" de universidad y su peculiar encaje en la normativa laboral. Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de febrero de 2018”, *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar*, 2018, nº 143, págs. 265 – 297. Disponible en [https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2023/06/143\\_9.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2023/06/143_9.pdf)

mecanismo de sostén estructural de la docencia universitaria, lo que cuestiona la coherencia del modelo.

Los profesores sustitutos e interinos convergen en un punto en común: la temporalidad. Esta acostumbra a ser una solución a una situación puntual hasta acabar convirtiéndose en una suerte de respuesta a necesidades permanentes. A través del profesorado sustituto se tiene como finalidad cubrir temporalmente ausencias justificadas del profesorado permanente como, por ejemplo, bajas por maternidad, enfermedad, permisos prolongados o situaciones de servicios prolongados comunes entre titulares de la cátedra. No obstante, la falta de planificación de plantillas y la irregular convocatoria de plazas estables han convertido esta figura en un instrumento con el que las universidades atienden necesidades docentes estructurales bajo una clara apariencia de temporalidad. Muchos sustitutos encadenan contratos durante años, impartiendo docencia esencial sin posibilidad real de estabilización.

Visto desde el ordenamiento jurídico contractual, la utilización del profesorado sustituto plantea evidentes problemas<sup>53</sup> en la contratación temporal. Cuando el puesto cubierto no responde a una necesidad provisional sino permanente, la jurisprudencia<sup>54</sup> había señalado la posibilidad de contratación atendiendo a las circunstancias particulares. La aplicación de esta doctrina, pues, en el ámbito universitario viene a consolidar una regulación establecida en la LOSU, que, de algún modo, justifica la temporalidad en la necesidad de atender contingencias académicas imprevisibles o por la falta de acreditaciones formales, aunque en la práctica el puesto sea estructural.

Otra de las figuras que se pusieron de moda, especialmente durante la crisis económica de finales de la primera década del siglo XXI, es la del profesor visitante como un mecanismo de flexibilidad académica o y de atracción de talento internacional. El docente visitante obedece a la necesidad de incorporar temporalmente talento externo, nacional o internacional, para enriquecer la oferta docente e investigadora y contar con distintos perfiles en las diferentes enseñanzas universitarias. Su razón de ser es plenamente legítima en sistemas universitarios dinámicos y globalizados como el nuestro, ahora bien, el debate estriba en la utilización de un profesor visitante para incorporar personal altamente cualificado sin ofrecerles una ruta clara de integración o promoción.

Los contratos de visitantes, al ser temporales y estar vinculados a proyectos o colaboraciones en asignaturas concretas, no generan derechos de continuidad; incluso

---

<sup>53</sup> Véase, MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, “Un gran “ladrillo jurisprudencial” en el edificio de precariedad laboral del profesorado sustituto”, *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 45, 2026. Disponible en <https://www.aedtss.com/un-gran-ladrillo-jurisprudencial-en-el-edificio-de-precariedad-laboral-del-profesorado-sustituto/>

<sup>54</sup> A tal efecto, la Sentencia del Tribunal Supremo 473/2017 (Sala de lo Social) de 1 de junio de 2017 parecía adoptar un criterio más flexible al respecto, en virtud del cual, en el ámbito de la docencia universitaria la contratación temporal es posible en los supuestos previstos en la ley, incluso para atender necesidades permanentes, siempre que tales contrataciones respondan a los fines e intereses protegidos por la norma legal que habilita la correspondiente contratación temporal.

estos son utilizados para dotar de mayor formalidad a una estancia de investigación ciertamente prolongada. Esto puede producir efectos contradictorios: por un lado, facilitan la movilidad y la internacionalización del profesorado; por otro, precarizan trayectorias académicas de investigadores que, aun siendo esenciales para la universidad, permanecen en un limbo contractual sin expectativas de estabilización.

Muy en relación con el profesorado visitante, algunas universidades mantienen figuras históricas como los profesores colaboradores, diseñados originalmente para tareas docentes básicas, o figuras equivalentes con denominaciones diversas en normativas autonómicas. Así es como algunas universidades públicas de gestión privada proceden a la firma de convenios con universidades públicas con el objetivo de contratar como personal colaborador a docentes universitarios en universidades públicas. Siempre y cuando, eso sí, la universidad pública de origen percibe un porcentaje en la remuneración de su docente. Suelen ser contratos temporales, por módulos o asignaturas, en centros universitarios en línea, con una dedicación evidentemente parcial, con retribuciones limitadas y siempre manteniendo la principal vinculación con su labor a tiempo completo como docente en la universidad de pertenencia. Aunque su peso cuantitativo ha disminuido, su existencia revela la persistencia de categorías intermedias entre profesor pleno y docente ocasional, que contribuyen, sin duda y de nuevo, a la complejidad contractual del sistema.

Y, finalmente, es pertinente tratar el asunto de los docentes externos y la progresiva proliferación de contratos mercantiles, contribuyendo a difuminar esa frontera, ya de por sí difusa, entre la autonomía y laboralidad. No solo sucede en el sector universitario, pues esta discusión es una de las constantes en el Derecho del Trabajo de la economía digital y tecnológica del siglo XXI. Una de las tendencias más recientes y preocupantes es el uso de contratos mercantiles para impartir docencia universitaria, mecanismo de contratación que se da, por la propia naturaleza de la prestación, mayoritariamente, en la universidad privada.

Así, profesionales cualificados y de reconocido prestigio o bien especialistas en alguna materia concreta, son contratados como autónomos para impartir asignaturas sin vínculo laboral. En algunos casos, este modelo responde a necesidades puntuales, pero con frecuencia encubre auténticas relaciones laborales debido a la recurrencia de la contratación. Por ejemplo, características como la regularidad de las clases o asignaturas, la evaluación de estudiantes siguiendo criterios académicos universitarios, asistencia a reuniones, cumplimiento de horarios y seguimiento académico, todo ello bajo la supervisión directa del departamento.

Cuando concurren las notas de ajenidad, dependencia y habitualidad, la relación debe considerarse laboral conforme a la jurisprudencia constante del Tribunal Supremo.<sup>55</sup> La

---

<sup>55</sup> En un supuesto análogo, por ejemplo, la contratación de profesionales odontólogos como autónomos cuando concurrían las notas de laboralidad. Véase STS 1724/2009, de 18 de marzo, Rec. 1709/2007.

externalización docente mediante falsos autónomos no solo vulnera derechos laborales básicos, sino que compromete la calidad y continuidad de la docencia, al impedir la integración efectiva del docente en el ámbito académico.

En consecuencia, después de haber señalado y examinado el variopinto panorama del profesorado universitario en nuestro país, resulta de interés plasmar algunas reflexiones finales, a modo de recapitulación, a fin y efecto de poder reflejar algunas ideas o cuestiones críticas para el ulterior debate doctrinal.

## **VI. CONSIDERACIONES FINALES**

Uno de los elementos comunes del sistema universitario español, más allá del profesorado permanente, es un notable grado de precariedad estructural provocado por la temporalidad en la contratación del colectivo docente. En primer término, la coexistencia varias figuras temporales revela que la universidad española está edificada sobre un modelo claramente dual: un núcleo estable compuesto por los funcionarios y los laborales permanentes y un grupo amplio de profesorado temporal que sostiene buena parte de la docencia de grado y, en ocasiones, incluso posgrado.

Esta estructura produce, en cascada, diversos efectos. Uno de ellos, quizás, el más importante, es la posibilidad de debilitar la calidad docente, pues la rotación constante y la falta de integración institucional dificultan la continuidad pedagógica y la pertenencia a una institución con la correspondiente mejora continua en la labor. En el mismo orden de cosas, esa dualidad está fomentando un modelo académico desigual, donde quienes logran posiciones estables pueden desarrollar carreras investigadoras sólidas, mientras que quienes quedan atrapados en la temporalidad carecen de tiempo, recursos y estabilidad para investigar o progresar; todo ello, además, generando una significativa segmentación profesional, consolidando un mercado interno donde los derechos, salarios y expectativas laborales difieren entre colectivos. Como último efecto, alimenta un fenómeno culturalmente extendido: el sacrificio académico, donde jóvenes investigadores aceptan una precariedad temporal con la esperanza de lograr una futura estabilización que, en muchos casos, llega tarde o no llega.

Una de las reflexiones para el debate, tanto de la comunidad universitaria como de las administraciones públicas competentes, es el impacto de los sistemas de acreditación y evaluación en la carrera académica y docente. La exigencia de acreditaciones externas, bien a través de ANECA o bien por medio de agencias autonómicas, está diseñada para garantizar la calidad académica, pero también tiene un efecto directo con la progresión profesional. El joven investigador, algunas veces sometido a condiciones laborales precarias, debe cumplir, al mismo tiempo, exigentes criterios de investigación sin contar con una estabilidad mínima ni recursos o incentivos económicos, lo que reproduce un ciclo de desigualdad y precariedad.

En definitiva, la interacción entre sistemas de acreditación, evaluación de la calidad, estabilidad laboral y libertad académica plantea desafíos profundos. La acreditación

externa, concebida para garantizar estándares científicos y docentes, ha modificado la dinámica interna de la carrera académica, introduciendo exigencias crecientes que no siempre se ajustan a las condiciones laborales reales de amplios sectores del profesorado. La disonancia entre lo que se exige para progresar y lo que se ofrece como condiciones de trabajo produce una cierta desazón que afecta tanto al desarrollo profesional del docente como a la sostenibilidad del sistema universitario.

En un plano institucional más amplio, la coexistencia entre universidades públicas y privadas añade capas adicionales al análisis. Mientras las primeras están sometidas a los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y autonomía universitaria, las segundas operan en un marco esencialmente empresarial, aunque deben cumplir con estándares de calidad académica y estructuras de verificación de enseñanzas. Esta dualidad introduce modelos laborales diferenciados que, sin embargo, convergen en algunos de sus problemas: la temporalidad, la fragmentación contractual y el peso creciente de la docencia parcial. El régimen jurídico-laboral del profesorado universitario español puede interpretarse, en última instancia, como la manifestación de la combinación de tres factores esenciales, no reñidos entre sí pero que se debe encajar con delicadeza y precisión: libertad académica, autonomía universitaria y protección laboral.

La libertad académica requiere estabilidad, independencia y garantías institucionales; la autonomía universitaria exige flexibilidad para planificar recursos humanos y adaptarse a cambios sociales, científicos y económicos; la protección laboral demanda condiciones dignas, previsibilidad contractual y trayectorias profesionales estables. La articulación equilibrada de estos tres valores ha sido históricamente difícil y sigue siendo uno de los retos centrales de la política universitaria en España.

A la luz de este análisis, puede afirmarse que el sistema universitario español necesita, al menos, de nuevo, más que otra reforma, una actualización después de tres años de aplicación de la LOSU en términos de clarificación de las distintas figuras contractuales quizás. Esta reforma debería orientarse hacia la reducción de la temporalidad y su precariedad, la clarificación de los itinerarios de carrera, la equiparación progresiva de derechos entre funcionarios y laborales, la limitación del uso abusivo de figuras *de frontera* temporales, la erradicación de los falsos autónomos y la mejora sustancial de las condiciones del profesorado asociado. Probablemente, a través de la reducción de figuras contractuales por otras más amplias y estables que permitan, dentro de las propias figuras, progresar académica y laboralmente. Probablemente con la erradicación de la temporalidad del profesorado ayudante doctor y una suerte de refundición entre ambas figuras laborales. Cualquier reforma que aspire a ser duradera y efectiva deberá partir de un reconocimiento explícito de que la universidad de calidad requiere profesorado estable, evaluado con sistemas rigurosos, protegido en su libertad académica y dotado de condiciones laborales suficientes para desarrollar docencia e investigación del más alto nivel.

En conclusión, el régimen jurídico-laboral del profesorado universitario en España constituye un conjunto plural y, a mi entender, también conflictivo, en el que coexisten tradiciones históricas de estabilidad funcionarial, modelos emergentes de laboralización, lógicas empresariales propias del sector privado y fenómenos de precariedad que comprometen la igualdad de oportunidades y la calidad académica.

## Bibliografía

ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel, *La contratación laboral del profesorado en la Ley Orgánica de Universidades*, La Laguna, Universidad de La Laguna, 2002, pág. 20.

AMOEDO SOUTO, Carlos Alberto, “El régimen de dotación y cobertura de plazas de profesorado universitario tras la legislatura 2011-2015”, *Revista Vasca de Administración Pública*, 2016, nº 105, pág. 59. <https://doi.org/10.47623/ivap-rvap.105.2016.01>

BAYLOS GRAU, Antonio, “El personal docente e investigador contratado en régimen laboral después de la reforma de la LOU en 2007”. *Revista de derecho social*, 2008, nº 44, págs. 51 y ss.

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, *Resarcimiento económico por abuso de la temporalidad en el empleo público laboral y funcionarial*, Barcelona, Diputació de Barcelona, 2025, págs. 12 – 58. Disponible en [https://cemical.diba.cat/sites/cemical.diba.cat/files/public/adjunts/publicacio/Resarcimie nto\\_economico\\_abuso\\_temporalidad\\_empleo\\_publico\\_WEB\\_ES.pdf](https://cemical.diba.cat/sites/cemical.diba.cat/files/public/adjunts/publicacio/Resarcimie nto_economico_abuso_temporalidad_empleo_publico_WEB_ES.pdf)

BERMÚDEZ APONTE, José Javier y LASPALAS PÉREZ, Francisco Javier, “El profesor universitario: integración entre lo personal y lo profesional”, *Teoría De La Educación. Revista Interuniversitaria*, 2017, vol. 29, nº 2, pág. 112. <https://doi.org/10.14201/teoredu292109126>

BURRIEL RODRIGUEZ – DIOSDADO, Pepa, “La figura del profesor/a agregado/a en las Universidades catalanas: desigualdades y ¿discriminaciones? La perpetuación de los roles de género”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2022, nº 61, págs. 324 y ss.

CABRALES GOITIA, Antonio, GÜELL ROTLLAN, Maia, MADERA HOLGADO, Rocío y VIOLA, Analía, “La financiación de las universidades: sostenibilidad, eficiencia y redistribución”, *Papeles de economía española*, 2024, nº 180, pág. 158. Disponible en <https://www.funcas.es/wp-content/uploads/2024/07/PEE-180-WEB1.pdf>

CAYERO GONZÁLEZ, Antonio, “La inamovilidad del funcionario”, *Revista CEF Legal*, 2013, nº 148, pág. 97. Disponible en <https://revistas.cef.udima.es/index.php/ceflegal/article/view/11693/11439>

DE VAL TENA, Ángel Luis, “Límites al encadenamiento de contratos temporales en las Administraciones Públicas”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2021, vol. 9, nº 2, págs. 306 y ss. Disponible en [https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/981](https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/981)

EXPÓSITO GÓMEZ, Enriqueta, “Libertad de cátedra del profesor universitario. Contenido y amenazas en el contexto actual de reforma del modelo de universidad pública”, *Revista de educación y derecho*, 2013, nº 7, págs. 11 – 15. Disponible en <https://revistes.ub.edu/index.php/RED/article/view/5866/7627>

FERNÁNDEZ – MELLIZO SOTO, María, “Los cambios en la universidad española (1975-2025): expansión, reorganización y financiación”, *Revista De Educación*, 2025, nº 410, págs. 63 – 86. <https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2025-410-706>

GUILLÉN PAJUELO, Ángel, *Realidades laborales de viejas y nuevas profesiones*, A Coruña, Colex, 2026, pág. 41.

HINOJO LUCENA, Francisco Javier, LARA LARA, Fernando, DE LA CRUZ CAMPOS, Juan Carlos y RAMOS NAVAS – PAREJO, Magdalena, “La evaluación del profesorado universitario mediante la acreditación: una revisión sistemática”, *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 2023, vol. 98, nº 37.1, págs. 55 – 72. <https://doi.org/10.47553/rifop.v98i37.1.98208>

LI, Lina, KANCHANAPOOM, Kessara, DEEPRASERT, Jirawan, DUAN, Ninggui, y QI, Zhou: “Unveiling the factors shaping teacher job performance: exploring the interplay of personality traits, perceived organizational support, self-efficacy, and job satisfaction”, *BMC Psychology*, vol. 13, nº 1, pág. 2. Disponible en <https://link.springer.com/article/10.1186/s40359-024-02324-1>

LOZANO CUTANDA, Blanca, *La libertad de cátedra*, Madrid, Marcial Pons, 1995.

MARTÍ TORRES, Roser, “La Llei d'Universitats de Catalunya: un marc jurídic propi per a les universitats del sistema universitari català”, *Coneixement i Societat: Revista d'Universitats, Recerca i Societat de la Informació*, 2003, nº 1, págs. 53 y ss. Disponible en <https://raco.cat/index.php/Coneixement/article/view/18289>

MARTÍN MATEO, Ramón, “La inamovilidad de los funcionarios públicos”, *Revista de Administración Pública*, 1996, nº 51, pág. 40. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2116218.pdf>

MOLINA GARCÍA, Mónica e IZQUIERDO HERNÁNDEZ, Francisco Javier, *La laboralización de los funcionarios públicos*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 1996.

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, “Una nueva e inaudita «relación laboral especial»: el régimen de contratación del personal docente e investigador tras la LOU”, *Revista de trabajo y Seguridad Social. CEF*, 2004, nº 257 – 258, pág. 80. <https://doi.org/10.51302/rtss.2004.8823>

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, “Un gran “ladrillo jurisprudencial” en el edificio de precariedad laboral del profesorado sustituto”, *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 45, 2026. Disponible en <https://www.aedtss.com/un-gran-ladrillo-jurisprudencial-en-el-edificio-de-precariedad-laboral-del-profesorado-sustituto/>

MORA RUIZ, José Ginés (Coord.), *El profesorado universitario: Situación en España y tendencias internacionales*, Madrid, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2000

MORENO GENÉ, Josep, “La contratación laboral del personal docente e investigador en el proyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario. ¿El fin de la cultura de la temporalidad en las universidades públicas?”, *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar*, 2022, nº 165, pág. 48. Disponible en [https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2023/06/2\\_165.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2023/06/2_165.pdf)

MORENO GENÉ, Josep, “La carrera profesional del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas: figuras contractuales y mecanismos de promoción y estabilización”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 2009, nº 315, pág. 164. <https://doi.org/10.51302/rtss.2009.5427>

MORENO GENÉ, Josep, “Los contratos laborales de los profesores y de los investigadores en las universidades públicas”, *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, 2017, nº 36, págs. 131 – 134. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.17929>

MORENO GENÉ, Josep, “Extinción del contrato de trabajo. La ausencia de indemnización a la finalización de los contratos de los investigadores y profesores universitarios: fin del debate jurisprudencial, necesidad de nuevas soluciones”, *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar*, 2019, nº 149, pág. 214. Disponible en [https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2023/06/149\\_9.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2023/06/149_9.pdf)

MORENO GENÉ, Josep, “Los profesores asociados "permanentes" de universidad y su peculiar encaje en la normativa laboral. Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de febrero de 2018”, *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar*, 2018, nº 143, págs. 265 – 297. Disponible en [https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2023/06/143\\_9.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2023/06/143_9.pdf)

MORÓN PRIETO, Ricardo, “El estatuto del Personal Investigador en Formación: otro tímido paso en la asimilación de las becas formativas al régimen laboral”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 2006, nº 2, pág. 461.

MURILLO TORRECILLA, Francisco Javier, “La evaluación del profesorado en España”, *Revista iberoamericana de evaluación educativa*, 2008, vol. 1, nº 3, pág. 35. Disponible en <https://revistas.uam.es/riee/article/view/4653/5090>

NOGUEIRA LÓPEZ, Alba, “Dualidad de regímenes laborales y determinación de las condiciones de trabajo del profesorado universitario”, *Administración & ciudadanía: revista da Escola Galega de Administración Pública*, 2006, vol. 1, nº 1, págs. 47 – 70. Disponible en <https://egap.xunta.gal/revistas/AC/article/view/4264>

PÉREZ REY, Joaquín y TRILLO PÁRRAGA, Francisco, “Precariedad en la Universidad pública: los "falsos asociados". Comentario a la sentencia del Tribunal de Justicia (Sala octava), de 13 de marzo de 2014”, *Revista de Derecho Social*, 2014, nº 66, págs. 135 – 148.

RAMIÓ MATAS, Carles, *La privatización de la Universidad*, Madrid, Catarata, 2025, págs. 149 y ss.

REVESADO CARBALLARES, David, “Democratización de las políticas de acceso a la universidad en sistema educativo español: un análisis en perspectiva histórica”, *Trances: Transmisión del conocimiento educativo y de la salud*, 2022, vol. 14, nº 1. Disponible en <https://revistatrances.wixsite.com/website-1/copia-de-14-01-03>

ROQUETA BUJ, Remedios, *Derecho deportivo laboral*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2023, pág. 31.

SERRANO ARGÜELLO, Noemí, “Modalidades específicas de contratación laboral del personal investigador. De la precarización al desiderátum de su estabilidad en el empleo y consolidación profesional”, *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2014, nº 36. Disponible en [https://www.iustel.com//v2/revistas/detalle\\_revista.asp?id\\_noticia=414368](https://www.iustel.com//v2/revistas/detalle_revista.asp?id_noticia=414368)

SERRANO GARCÍA, Javier Margarito y GONZÁLEZ VILLANUEVA, Leonor, “Debates y perspectivas sobre la autonomía universitaria”, *Revista electrónica de investigación educativa*, 2012, vol. 14, nº 1, pág. 61. Disponible en <https://redie.uabc.mx/redie/article/view/295/457>

VALLECILLO ORELLANA, Araceli, “De nuevo sobre la empleabilidad temporal del empleado público laboral: posible rayo de luz al otro lado del ladrillo”, *Noticias Cielo*, 2024, nº 10. Disponible en [https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2024/10/vallecillo\\_noticias\\_cielo\\_n10\\_2024.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2024/10/vallecillo_noticias_cielo_n10_2024.pdf)

## Otras referencias

Informe CYD 2025: ¿Cuál es el perfil y la situación del Personal Docente e Investigador (PDI) en la universidad española? de 18 de febrero de 2026. Disponible en <https://www.fundacioncyd.org/informe-cyd-2025-cual-es-el-perfil-y-la-situacion-del-personal-docente-e-investigador-pdi-en-la-universidad-espanola/>

Informe Datos y cifras del Sistema Universitario Español 2025 – 2026 del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. Disponible en <https://www.ciencia.gob.es/InfoGeneralPortal/detalle-publicacion/MICIU/Datos-y-cifras-del-Sistema-Universitario-Espanol-2025-2026.html>