El derecho (¿o no?) del profesorado universitario con contrato laboral al complemento de productividad por investigación (sexenios).

Francisco A. Vila Tierno
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga.

Resumen: *La STS 348/2026 analiza el derecho del profesorado asociado y sustituto a la evaluación y percepción de sexenios tras la entrada en vigor de la LOSU. La sentencia mantiene la doctrina previa respecto del profesorado asociado, reconociendo su derecho a la evaluación investigadora, pero introduce una delimitación relevante al excluir al profesorado sustituto en atención a la configuración legal de su contrato. Se consolida así un cambio metodológico: la clave ya no es la temporalidad, sino la función legalmente atribuida.*

Palabras clave: *Profesorado asociado. Profesorado sustituto. Sexenios. Investigación. LOSU.*

Abstract: *La sentenza 348/2026 del Tribunale Supremo affronta il diritto del personale docente associato e sostituto alla valutazione dell´attività di ricerca e alla percezione dei relativi incentivi economici dopo l´entrata in vigore della LOSU. La decisione conferma il diritto dei professori associati, ma esclude il personale sostituto in ragione della configurazione legale delle loro funzioni, segnando un passaggio metodologico dalla durata del contratto alla funzione normativa.*

Keywords: *Professori associati. Professori sostituti. Valutazione della ricerca. Incentivi retributivi. LOSU.*

DOI: *https://doi.org/10.55104/RJL_00736*

ECLIS: *ECLI:ES:TS:2026:1657*

Esta publicación es una revista de acceso abierto publicada bajo la licencia Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 (Atribución-NoComercial-SinDerivados) .

I. Introducción

La cuestión relativa a la extensión del régimen de evaluación de la actividad investigadora y de los complementos retributivos asociados –los denominados sexenios– al personal docente e investigador laboral, hasta ahora no permanente, ha constituido, en los últimos años, uno de los asuntos que más ha preocupado en el seno de las universidades públicas, más aún ante la existencia de pronunciamientos

contradictorios en la jurisprudencia social (favorable al reconocimiento) frente a la contenciosa-administrativa (reacia al mismo).

Si nos centramos en el Orden Social, la progresiva consolidación de una doctrina favorable a su reconocimiento se ha asentado sobre una premisa clave: el rechazo a fundamentar diferencias de trato en la mera temporalidad del vínculo cuando la actividad desarrollada resulta sustancialmente comparable.

Sin embargo, la entrada en vigor de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU), introduce un elemento de complejidad que obliga a revisar –o, cuando menos, a matizar– los presupuestos sobre los que se había construido dicha doctrina (entre otras porque la figura del profesorado asociado, en el plazo transitorio previsto en la norma, deja de ser una figura temporal para convertirse en permanente, pero sin perder su naturaleza a tiempo parcial). Es precisamente en este contexto donde adquiere especial relevancia la STS 348/2026, de 9 de abril, dictada por el Pleno de la Sala de lo Social, cuya aportación principal no radica tanto en una ruptura frontal con la línea precedente como en una depuración conceptual de sus fundamentos.

En efecto, la resolución mantiene el reconocimiento del derecho del profesorado asociado a la evaluación de su actividad investigadora, pero introduce una delimitación de alcance estructural al excluir de dicho derecho al profesorado sustituto. Con ello, desplaza el eje del análisis desde la temporalidad de la relación hacia la configuración legal de la función docente e investigadora atribuida a cada categoría de profesorado.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: Sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo, Sala de Social (Pleno).

Número de resolución judicial y fecha: STS-SOC núm. 348/2026, de 9 de abril.

Tipo y número recurso o procedimiento: RCO núm. 184/2025.

ECLI:ES:TS:2026:1657.

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

1. La cuestión controvertida

El litigio se articula en torno a la legalidad de una resolución rectoral que limita el acceso a la evaluación de la actividad investigadora a quienes tengan integrada dicha actividad en el contenido funcional de su contrato de trabajo. En esencia, se trata de determinar si el profesorado asociado y el profesorado sustituto pueden no solo desarrollar actividad investigadora, sino, sobre todo, someterla a evaluación y, en su caso, lucrar el correspondiente complemento retributivo.

2. La situación fáctica

La resolución impugnada condicionaba la posibilidad de acceder a la evaluación a que la actividad investigadora formase parte de la finalidad contractual, lo que, en la práctica, excluía a determinadas categorías de profesorado.

La sentencia de instancia, en una línea claramente expansiva, reconoció el derecho a la evaluación y al percibo del complemento a todos los colectivos afectados, incluidos el profesorado asociado y el profesorado sustituto.

Frente a dicha resolución, la Universidad de Murcia articula su recurso de casación centrando el debate en la inadecuación de extender tales efectos a categorías cuya función legal no integra la actividad investigadora.

IV. Posición de las partes

La representación sindical sostiene la inexistencia de prohibición normativa para la realización de actividad investigadora por parte de estos colectivos, apoyándose en la doctrina consolidada sobre igualdad de trato y en la consideración de la investigación como elemento inherente a la función universitaria.

Por el contrario, la Universidad fundamenta su posición en la delimitación legal del objeto del contrato, defendiendo que la ausencia –o exclusión– de la actividad investigadora en la configuración normativa de determinadas figuras impide su acceso a los sexenios.

V. Normativa aplicable al caso

El marco normativo relevante se articula, en torno a la LOSU. De manera específica los siguientes preceptos:

El artículo 11 proclama la investigación como derecho y deber del personal docente e investigador, estableciendo su carácter evaluable a efectos retributivos. Concretamente se establece lo siguiente: «1. La investigación es una de las funciones fundamentales de las universidades. 2. La investigación, al igual que la docencia, es un derecho y un deber del personal docente e investigador. Por ello, el personal docente e investigador podrá desarrollarlas con intensidades distintas a lo largo de su trayectoria académica, sin perjuicio de las normas establecidas en cada universidad… 6. 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».

El artículo 79, relativo al profesorado asociado, define su función en términos docentes, sin mención expresa a la investigación: «La contratación de Profesoras y Profesores Asociados se ajustará a las siguientes reglas: a) Las universidades podrán contratar bajo esta modalidad a especialistas y profesionales de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad principal fuera del ámbito académico universitario cuando existan necesidades docentes específicas relacionadas con su ámbito profesional. b) La finalidad del contrato será desarrollar tareas docentes a través de las que aporten sus conocimientos y experiencia profesionales a la universidad, en aquellas materias en las que esta experiencia resulte relevante. Dichas tareas docentes no podrán incluir el desempeño de funciones estructurales de gestión y coordinación. El profesorado asociado podrá desarrollar tareas docentes hasta un máximo de 120 horas lectivas por curso académico. c) El contrato será de carácter indefinido y conllevará una dedicación a tiempo parcial…».

Por su parte, el artículo 80, en relación con el profesorado sustituto, introduce una previsión de singular relevancia al excluir expresamente la posibilidad de extender su actividad a tareas investigadoras: «1. La contratación de profesorado para sustituir al personal docente e investigador con derecho a reserva de puesto de trabajo que suspenda temporalmente la prestación de sus servicios por aplicación del régimen de permisos, licencias o situaciones administrativas, incluidas las bajas médicas de larga duración, distintas a la de servicio activo o que impliquen una reducción de su actividad docente, se regirá por la normativa general aplicable a estos supuestos, con las siguientes peculiaridades: a) La selección del profesorado sustituto se producirá mediante los procedimientos de concurso público aplicables, pudiendo las universidades establecer instrumentos específicos para su gestión y cobertura, incluidas las bolsas de empleo. b) El contrato comprenderá la actividad docente lectiva y no lectiva prevista en el artículo 75, y no podrá superar la asignada a la profesora o profesor sustituido, ni podrá extenderse a actividades universitarias de otra naturaleza en la universidad de contratación, como las de investigación o el desempeño de funciones estructurales de gestión y coordinación, salvo que tengan directa relación

con la actividad docente. c) La duración del contrato, incluidas sus renovaciones o prórrogas, se corresponderá con la de la causa objetiva que lo justificó. 2. La contratación de profesorado para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva se realizará de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y en los términos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público».

Al margen de ellos, también pueden citarse tanto el artículo 87 LOSU se refiere al régimen retributivo del profesorado con régimen laboral, pero que no aporta claridad para la resolución, o los artículos 23 y 25 respecto al profesorado asociado y sustituto, respectivamente, insistiendo, en el primer caso, en la naturaleza temporal (que ya no) y la función docente del contrato, función exclusiva que se reconoce, igualmente, al profesorado sustituto. Por último, la DA 4.ª del mismo convenio, cuando regula este tipo de complementos, no referencia a estos colectivos.

Para la resolución del caso van a resultar igualmente relevantes (aunque alguno no se invoque de manera expresa), los artículos 12.4 d) y 17 ET, así como la Directiva 97/81/CE y la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

VI. Doctrina básica

La resolución objeto de análisis se inserta en una línea jurisprudencial consolidada en la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que, en los últimos años, ha venido reconociendo el derecho del personal docente e investigador laboral –incluido el de carácter temporal– a la evaluación de su actividad investigadora y, en su caso, al percibo del correspondiente complemento retributivo.

Así ha ocurrido a partir de pronunciamientos como las SSTS 70/2023 y 510/2024, la Sala había construido una doctrina de notable alcance expansivo basada, esencialmente, en la aplicación del principio de igualdad y en la proscripción de discriminaciones fundadas en la naturaleza temporal del vínculo. Desde esta perspectiva, se afirmaba que el complemento por méritos investigadores no se vincula al puesto de trabajo, sino a la productividad individual, de modo que la exclusión del profesorado no permanente carecía de justificación objetiva cuando concurría identidad sustancial en la actividad desarrollada.

Sin embargo, la sentencia que ahora se comenta introduce una matización de singular relevancia, que no supone tanto una ruptura como una depuración de los presupuestos sobre los que se asentaba aquella doctrina. Y es que, como expresamente señala la Sala, no todos los supuestos en los que se produce una diferencia de trato pueden reconducirse al esquema clásico de la discriminación por razón de temporalidad o parcialidad.

En este sentido, la resolución incorpora un elemento metodológico adicional: la necesidad de atender a la configuración legal de cada modalidad contractual como criterio determinante para apreciar la existencia –o no– de una razón objetiva que justifique la diferencia de trato. Dicho de otro modo, la igualdad no opera en abstracto entre categorías de profesorado, sino en función de la concreta delimitación normativa de sus funciones.

Esta reformulación conecta, además, con la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en materia de trabajo a tiempo parcial y de duración determinada, conforme a la cual la existencia de una diferencia de trato no implica necesariamente discriminación, siempre que concurra una «razón objetiva» basada en elementos precisos y concretos que caractericen la condición de empleo de que se trate.

Pero junto a esta evolución interna de la Sala de lo Social, la sentencia incorpora un segundo plano de análisis particularmente relevante: la delimitación entre órdenes jurisdiccionales en relación con los procedimientos de evaluación de la actividad investigadora.

En efecto, uno de los aspectos que nos parece más significativo de la fundamentación reside en distinguir entre aquellos supuestos en los que la controversia se proyecta sobre actuaciones de organismos evaluadores externos –como la ANECA u otras agencias de calidad– y aquellos en los que el conflicto se plantea directamente frente a la universidad empleadora.

Así, la Sala recuerda que, cuando lo que se impugna es una actuación de un ente público ajeno a la relación laboral, la cuestión se sitúa en el ámbito propio del orden contencioso-administrativo, en la medida en que se trata de actos administrativos dictados en ejercicio de potestades públicas. Por el contrario, cuando el litigio se dirige frente a la universidad en su condición de empleadora –cuestionando, por ejemplo, las bases de una convocatoria o la exclusión de determinados colectivos– la controversia adquiere naturaleza laboral y corresponde su conocimiento al orden social.

Esta distinción no es meramente formal, sino que resulta determinante para comprender el alcance de la doctrina jurisprudencial en la materia. En particular, permite explicar por qué no son trasladables sin más los criterios elaborados por la Sala Tercera del Tribunal Supremo –que, en diversos pronunciamientos, ha negado el acceso del profesorado asociado a los procedimientos de evaluación– al ámbito propio de la jurisdicción social.

En este punto, la sentencia pone de relieve que la diferente solución alcanzada en uno y otro orden jurisdiccional no obedece necesariamente a una contradicción doctrinal, sino a la distinta naturaleza de las pretensiones ejercitadas y de los actos impugnados.

De este modo, la Sala IV delimita el ámbito de su propia intervención: no se trata de decidir, en abstracto, quién puede ser evaluado por los organismos competentes, sino de determinar si la universidad, en su condición de empleadora, puede excluir a determinados colectivos del acceso a los efectos laborales derivados de dicha evaluación.

Sobre esta doble base –evolución del principio de igualdad y delimitación competencial entre órdenes jurisdiccionales– se construye la solución finalmente adoptada, que permite mantener la doctrina previa respecto del profesorado asociado, pero introduce una diferenciación decisiva en relación con el profesorado sustituto, en atención a la exclusión expresa de la actividad investigadora en su configuración legal.

VII. Parte dispositiva

El Tribunal Supremo estima parcialmente el recurso, manteniendo el reconocimiento del derecho del profesorado asociado a la evaluación de su actividad investigadora y, en su caso, al percibo del complemento correspondiente, pero excluyendo expresamente al profesorado sustituto

VIII. Pasajes decisivos

La sentencia contiene afirmaciones de especial relevancia que permiten comprender el alcance de la decisión adoptada.

De una parte, se afirma que «Dedica mucha atención el recurso a la doctrina acuñada por la STS-CONT 874/2024, ya glosada más arriba (Fundamento Tercero.3). Allí se trata del nudo derecho de un Profesor a acudir ante el órgano evaluador de la Junta de Andalucía, lo que comporta un caso bien diverso del actual. No solo el orden jurisdiccional competente varía (véase nuestro Fundamento Primero 6.A) sino que la pretensión activada (sin implicar al propio empleador) también posee características diversas de la presente».

En relación con el profesorado asociado, se afirma que: «si el precepto destinado a identificar el cometido de cada tipo de PDI excluye específicamente las tareas investigadoras respecto de uno de ellos (artículo 80, Sustitutos) y no lo hace en el caso del otro (artículo 79, Asociado) es lógico deducir que sólo cuando la norma ha

pretendido la restricción de referencia es cuando debe darse por existente… estamos ante un tipo de Profesorado al que el diseño normativo no ha querido restringir la faceta investigadora, por más que su contratación obedezca a la consabida finalidad docente. Saliendo al paso de alguna argumentación realizada por la impugnante conviene advertir que la sentencia dictada por el TSJ no presupone la obligación de investigar sino el derecho a hacerlo y a ser evaluado por ello».

En cuanto al profesorado sustituto, la Sala señala de manera categórica: «Las actividades investigadoras están expresamente excluidas como contenido de su vinculación laboral. Si su contrato no puede extenderse a actividades investigadoras […] tampoco cabe que […] se transforme la eventual investigación desarrollada en un complemento económico».

Y concluye, con claridad sistemática: «La LOSU atribuye al Profesorado sustituto el desempeño exclusivo de funciones docentes, con prohibición expresa de desarrollo de actividades de investigación […] Se trata de una razón objetiva que justifica la diferencia de trato».

IX. Comentario

La sentencia objeto de análisis presenta un especial interés no tanto por el resultado general alcanzado –que, en lo esencial, se alinea con la doctrina previa en relación con el profesorado asociado– como por la depuración metodológica que introduce en la construcción jurisprudencial sobre el derecho a la evaluación de la actividad investigadora y a la percepción de los correspondientes complementos retributivos.

En efecto, la evolución reciente de la Sala de lo Social había venido articulando una línea interpretativa claramente expansiva, asentada sobre la idea de que la temporalidad del vínculo no constituye una razón objetiva suficiente para justificar un trato diferenciado en materia de evaluación de la actividad investigadora. Desde esta perspectiva, la extensión de los sexenios al personal docente e investigador laboral no permanente se presentaba como una consecuencia lógica del principio de igualdad y de la consideración de la investigación como elemento estructural de la función universitaria.

Este planteamiento encuentra, además, un sólido respaldo tanto en la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea como en el propio ordenamiento interno. En particular, la Directiva 1997/81/CE y la Directiva 1999/70/CE, a través de su cláusula 4, establece el principio de no discriminación entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos comparables, como los trabajadores a tiempo parcial frente a los trabajadores a tiempo completo, salvo que concurra una razón objetiva que justifique la diferencia de trato. Así, el TJUE ha reiterado que la diferencia de trato entre trabajadores temporales e indefinidos (SSTJUE de 13 de septiembre de 2007 o 15 de abril de 2008), o entre el tiempo completo y parcial, solo resulta admisible cuando se sustenta en «elementos precisos y concretos que caractericen la condición de empleo de que se trate» (STJUE de 5 de mayo de 2022, asunto C-265/20), excluyendo que la mera naturaleza temporal del vínculo pueda erigirse en justificación suficiente. En términos similares, se ha señalado que dichas diferencias deben responder a una «necesidad auténtica» y ser «indispensables para alcanzar el objetivo perseguido» (STJUE de 29 de julio de 2024, asuntos acumulados C-184/22 y C-185/22). En la misma línea, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, refuerza la exigencia de una justificación objetiva y razonable para cualquier diferencia de trato en el ámbito laboral.

Sin embargo, la resolución que ahora se comenta asienta un desplazamiento conceptual de notable relevancia, en la medida en que reconduce el análisis desde la comparación abstracta entre categorías de profesorado hacia la delimitación concreta del contenido funcional de cada una de ellas conforme a su configuración legal. Se trata, en definitiva, de una reformulación del canon de enjuiciamiento que, sin negar la vigencia del principio de igualdad ni los estándares derivados del Derecho de la Unión

Europea, condiciona su aplicación a la previa identificación de las funciones que el legislador ha querido integrar –o excluir– del objeto de cada modalidad contractual.

Este planteamiento se refuerza, además, con la delimitación que la sentencia realiza entre los distintos planos en los que puede proyectarse la controversia, particularmente en lo que se refiere a la distinción entre órdenes jurisdiccionales. La Sala no se limita a resolver una cuestión sustantiva, sino que previamente sitúa el debate en su correcto encuadre competencial, distinguiendo entre aquellos supuestos en los que la impugnación se dirige frente a actuaciones de organismos evaluadores externos –propios del ámbito contencioso-administrativo– y aquellos otros en los que el conflicto se articula frente a la universidad en su condición de empleadora, lo que determina la intervención del orden social.

Esta precisión no es meramente instrumental, sino que condiciona la propia construcción del derecho material, en la medida en que permite deslindar con claridad el acceso a los procedimientos de evaluación –de naturaleza administrativa– de los efectos laborales derivados de los mismos. Solo desde esta perspectiva puede comprenderse adecuadamente la coherencia interna de la solución adoptada y evitar una lectura simplificadora basada en una supuesta contradicción entre órdenes jurisdiccionales que, en realidad, operan sobre planos distintos.

Sobre esta doble base –depuración del principio de igualdad y delimitación competencial– la Sala procede a reconstruir el alcance del derecho a la evaluación de la actividad investigadora en función de la configuración legal de las distintas figuras de profesorado.

Así, en relación con el profesorado asociado, la sentencia mantiene la línea jurisprudencial precedente, en la medida en que no existe en la LOSU una exclusión expresa de la actividad investigadora y, por el contrario, la proclamación general contenida en su artículo 11 permite integrar a este colectivo en el derecho-deber de investigar. La ausencia de previsión específica no puede interpretarse como una prohibición, máxime cuando el legislador ha demostrado, en otros supuestos, su capacidad para introducir exclusiones explícitas cuando así lo ha considerado oportuno.

Es precisamente en este contraste donde emerge, con toda su intensidad, el verdadero núcleo de la resolución: la situación del profesorado sustituto.

A diferencia de lo que ocurre con el profesorado asociado, el artículo 80 de la LOSU incorpora una previsión de carácter inequívoco al excluir de forma expresa la posibilidad de que la actividad del profesorado sustituto se extienda a tareas investigadoras. No se trata, por tanto, de una laguna normativa susceptible de integración interpretativa, ni de un silencio que pueda resolverse en favor de la extensión de derechos, sino de una delimitación legal negativa que define con precisión el contenido funcional de la relación de servicios.

La relevancia de esta exclusión no puede ser minimizada. Nos encontramos ante una opción normativa clara que atribuye al profesorado sustituto un perfil estrictamente docente y que, en coherencia con dicha finalidad, proscribe su participación en actividades de investigación como contenido propio de su contrato.

Desde esta perspectiva, la consecuencia que alcanza la Sala resulta especialmente significativa también desde la óptica del Derecho antidiscriminatorio: la diferencia de trato no se articula sobre la base de la temporalidad del vínculo –lo que, conforme a la doctrina del TJUE, exigiría una justificación especialmente rigurosa– sino sobre la existencia de una razón objetiva de carácter estructural, vinculada a la propia definición legal del puesto de trabajo. En tales condiciones, la exclusión del acceso a los sexenios no puede calificarse como discriminatoria, en la medida en que responde a una delimitación normativa previa que define el contenido mismo de la prestación debida.

Y es precisamente aquí donde la sentencia introduce su aportación, a nuestro entender, más relevante. Frente a la lógica expansiva que había caracterizado la doctrina precedente, la Sala afirma con rotundidad que la equiparación entre colectivos no puede operar cuando el propio ordenamiento establece una exclusión expresa de la actividad que sirve de presupuesto al derecho reclamado.

Se trata, en definitiva, de una decisión que aporta coherencia al sistema y fija un criterio interpretativo de indudable proyección futura: el reconocimiento de los derechos retributivos vinculados a la actividad investigadora exige, como presupuesto ineludible, que dicha actividad forme parte del contenido funcional de la relación de servicios en los términos definidos por el legislador. Un presupuesto que, en el caso del profesorado sustituto, la propia LOSU se encarga de excluir de manera expresa y concluyente.

X. Apunte final

La STS 348/2026 marca, con carácter definitivo, un punto de inflexión en la interpretación del régimen retributivo del profesorado universitario, al desplazar el centro de gravedad del análisis desde la temporalidad del vínculo hacia la delimitación legal de las funciones.

Este cambio metodológico introduce un elemento de seguridad jurídica, pero al mismo tiempo abre un nuevo escenario de conflictividad, en la medida en que obliga a examinar con mayor precisión la configuración normativa de cada categoría de profesorado.

En este contexto, la cuestión ya no será tanto si el personal docente e investigador temporal tiene derecho a los sexenios, sino en qué medida la actividad investigadora forma parte –o no– del contenido funcional de su relación de servicios. Un planteamiento que, sin duda, seguirá proyectando efectos en la construcción jurisprudencial futura.