

La irrelevancia del doctorado para los sustitutos interinos a efectos retributivos: ¿la «precariedad» llama a la «precariedad»?

Comentario a la [Sentencia del Tribunal Supremo 854/2018, de 20 de septiembre](#)

Estefanía González Cobaleda

*Profesora sustituta interina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Jaén*

1. Marco normativo: una figura contractual universitaria de régimen pretendidamente «común»

Conforme al [artículo 48.1 de la Ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre](#), de universidades (LOU), el empleador universitario podrá también contratar personal docente e investigador «mediante las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo». Se trata de una opción que no se recogía formalmente en la versión originaria de la ley, aunque sí se entendía implícita en la remisión realizada a la función supletoria del Estatuto de los Trabajadores (ET). En todo caso, la reforma de la LOU en 2007 (redacción dada por el [apdo. cuarenta y ocho del art. único LO 4/2007, de 12 de abril](#), por la que se modifica la LOU) dejaba bien claro el favor legislativo por una mayor flexibilidad en la gestión de personal para las universidades, que no solo contaban con un amplio abanico de figuras específicas, sino que también podían acudir a las «figuras comunes» del ET.

A raíz de esta regulación específica, más declarativa –aclara una duda inicial– que constitutiva –no crea ninguna norma nueva–, las universidades se poblaron de esta nueva figura, la del «profesorado sustituto interino». A ella se le asignó el papel de dar respuesta a un buen número de necesidades de gestión docente universitaria, más allá de lo razonable, a fin de salir de las restricciones presupuestarias y legales del momento. Un uso desbordado que tendrá su continuidad unos años después con la «invención» del «profesorado sustituto interino doctor», que tanta conflictividad está generando también.

Cómo citar: González Cobaleda, E. (2019). La irrelevancia del doctorado para los sustitutos interinos a efectos retributivos: ¿la «precariedad» llama a la «precariedad»? Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 854/2018, de 20 de septiembre. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 431, 154-159.

El relativo ayuno legislativo de esta figura en el contexto universitario habría determinado que su intento de ordenación correspondiera, también desde un enfoque muy típico laboral, a la negociación colectiva. Al respecto, los convenios colectivos relativos al personal docente e investigador (PDI) universitario suelen dedicar cierta atención a esta figura contractual, por lo general, no tanto para reforzar sus condiciones de trabajo, sino para establecer marcadas diferencias, no ya solo con el personal indefinido –laboral e, incluso, funcional– al que suele sustituir –al menos teóricamente–, sino también respecto de otras figuras de contratación laboral temporal.

Ciertamente, la regulación no es exactamente la misma en todas las comunidades autónomas, lo que abre una brecha importante a raíz de la diferente fuente reguladora colectiva territorial.

Un ejemplo ilustrativo de una regulación convencional específica y peyorativa es el artículo 16 del vigente [Convenio colectivo del PDI laboral de las universidades públicas de Andalucía](#). La regulación hecha de la figura de profesorado sustituto interino remite al [artículo 15 c\) del ET](#) en su doble modalidad –reserva y vacante–. Su artículo 45 prevé el siguiente complemento retributivo:

1. Se establece para las categorías de profesor colaborador y de ayudante un complemento mensual por doctorado en una cuantía igual al 5 % de las retribuciones básicas de un profesor titular de universidad.
2. Este complemento se abonará, previa solicitud y justificación documental, en dos escalones:
 - a) Un 2 % tras la obtención del diploma de estudios avanzados o la superación del periodo de formación de las enseñanzas de doctorado previstas en el artículo 18 del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales;
 - b) Y el 3 % restante tras la obtención del título de doctor.
3. Las personas incluidas en el ámbito de este convenio que a 1 de enero de 2008 estén contratadas como ayudante de nivel II o como profesor colaborador de nivel II pasarán a percibir, de oficio, este complemento a partir del 1 de enero de 2008.

El artículo 42.4 d) del convenio preveía la extensión, a partir del año 2010, de dicho complemento a los «profesores asociados». ¿Y los ayudantes? No solo no están, tampoco se les espera. El artículo 42.5 del convenio expresamente excluye de dicho complemento al profesorado sustituto interino. ¿La cláusula 4 –igualdad de trato– de la [Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999](#), relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, no tiene nada que oponer?

2. El relato de hechos

El Sindicato Andaluz de Trabajadores (SAT) presentó demanda en materia de conflicto colectivo y tutela de derechos fundamentales y libertades públicas ante el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Andalucía, Sala de Sevilla, por entender que tal exclusión convencional retributiva era una norma discriminatoria. La sala de suplicación sevillana desestimó la demanda de conflicto colectivo, por lo que recurre en casación. Sostienen los recurrentes que esa decisión es contraria al derecho a la igualdad de trato entre trabajadores temporales e indefinidos (cláusula 4 [Directiva 1999/70/CE](#) y arts. 20 y 21 [Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea](#)). A su juicio no había razón objetiva alguna que pudiese justificar el diferente tratamiento aplicado a uno y otro colectivo en lo que se refiere al devengo de dicho complemento retributivo, por lo que incurriría en discriminación, también desde el plano constitucional y legal estatal (arts. 14 y 23.2 Constitución española, [art. 55 Estatuto Básico del Empleado Público](#) y [art. 15 ET](#)). Como jurisprudencia principal esgrimida a favor de la estimación del recurso, se cita la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE) de 14 de septiembre de 2016, asunto C-596/14 (caso Ana de Diego Porras), así como la doctrina constitucional en materia de desigualdad de trato en perjuicio de los trabajadores temporales.

Por su parte, el Ministerio Fiscal en su informe y las distintas codemandadas en sus respectivos escritos de impugnación interesan la íntegra desestimación del recurso por entender que:

- a) No se trata de una situación jurídica en la que se estuviere aplicando un distinto tratamiento a los profesores universitarios por razón de su contratación temporal o indefinida.
- b) En todo caso, estaría perfectamente justificada en el hecho de que el complemento tiene como finalidad la de incentivar la culminación del proceso formativo de los profesores ayudantes, que constituye una legítima circunstancia objetiva de esa distinta regulación.

3. Doctrina jurisprudencial

La Sentencia del Tribunal Supremo (STS), Sala Cuarta, 854/2018, de 20 de septiembre, desestima el recurso de casación ordinaria interpuesto por el SAT. De un lado, la Sala Cuarta recuerda al recurrente que la «doctrina De Diego Porras» solo es aplicable a las relaciones entre empleos temporales e indefinidos, no de temporales entre sí, como sería el caso; y, de otro, que, en cualquier caso, esa doctrina está corregida por el propio TJUE (SSTJUE de 5 de junio de 2018, asunto C-677/16, [Montero Mateos](#), y 21 de noviembre de 2018, asunto C-619/17, [De Diego Porras II](#)).

El TS aprovecha esa (inaudita) rectificación del TJUE, que, como ha afirmado la doctrina, termina plegándose «a los juegos alambicados del TS para recuperar la "última palabra"» –Molina Navarrete, C. (2019). «Juego de tronos» entre «togados comunitarios»: «nuevas batallas» por la «última palabra jurídica» en materia sociolaboral. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 430, 101-141–, para reiterar una obviedad: no toda diferencia de trato entre trabajadores fijos y temporales resulta contraria a las previsiones de la [Directiva 1999/70/CE](#) si concurren razones objetivas que justifican ese diferente tratamiento. Sobre este parámetro abstracto concluye que la percepción del complemento resulta absolutamente ajena a la duración indefinida del contrato de trabajo, no se sustenta en esta previa condición ni tiene por razón de ser el carácter fijo de la relación laboral. A su entender, si los profesores ayudantes son los que perciben el complemento por doctorado cuando reúnen los requisitos exigidos, de ninguna manera podrá sostenerse que la exclusión de los sustitutos interinos suponga una desigualdad de trato respecto a los trabajadores con contrato indefinido.

Un segundo argumento para rechazar la discriminación es el siguiente:

(...) contra lo que en algún momento se insinúa de soslayo en la demanda, no estamos ante un complemento de calidad (...) previsto en favor de todos los trabajadores que ostenten el título de doctorado y pudiere justificar su devengo por quienes sean contratados como interinos y ostenten esa misma titulación, sino que su finalidad no es otra que la de (...) incentivar el proceso formativo de los (...) ayudantes para estimular la consecución del doctorado, (...) meta a la que (...) está dirigido este tipo de contratación (...) (FJ 4.º, punto 2).

En suma, siendo el complemento un estímulo al proceso formativo específico de la figura del profesor ayudante, tendría justificación «que se excluya de su percepción a los profesores sustitutos interinos, porque su contratación no tiene como finalidad la de completar su formación docente, sino la de sustituir las vacantes que temporalmente pudieren existir en la plantilla del profesorado».

4. Trascendencia de la doctrina jurisprudencial más allá del caso: ¿se confirma el «paso atrás» en la senda de la no discriminación?

Con el debido respeto, no podemos compartir el razonamiento del Alto Tribunal. A nuestro juicio, el TS no ha comprendido adecuadamente la auténtica realidad de la figura del profesorado interino, que, lamentablemente, infravalora.

De un lado, la sala social marca una diferencia radical con colectivos incluidos, temporales –asociados– e indefinidos –colaboradores (figura a extinguir, cierto)–, que no se compeadece con la realidad de la figura del profesorado sustituto interino. A nuestro entender, la

diferencia establecida no solo contrasta con el funcionamiento real de esta figura, sino que chocaría con los imperativos de efectividad de la tutela judicial y de efecto útil de la directiva comunitaria. En este sentido, y pese a tratarse de ámbito de educación no universitaria, ciertas decisiones comunitarias parecerían avalar una respuesta opuesta, evidenciando que la diferencia retributiva de este tipo carece de solvencia si es evaluada a la luz del derecho de la Unión (*vid.* [Auto del TJUE de 21 de septiembre de 2016, asunto C-631/15, Carlos Álvarez Santirso](#)).

De otro lado, tampoco parece coherente negar a quienes, como el profesorado sustituto interino, suelen desarrollar «largas carreras», a menudo muy largas, e incluso «inusualmente largas» (asuntos [Montero Mateos](#) y [Grupo Norte](#)), un complemento que premia la consecución del título que les dará, a su vez, más posibilidades de alcanzar su objetivo, una plaza de profesor permanente. La debilidad jurídica de la doctrina casacional social aparece más clara si se atiende a la ordenación convencional del complemento conflictivo. No deja de ser llamativo que el TS enfatice la función de incentivo económico para la consecución del doctorado del ayudante, y, sin embargo, la mayor parte del mismo (3 %) se perciba después de adquirir el grado de doctor. ¿Qué sentido tiene configurar un complemento retributivo exclusivamente como un incentivo económico para el logro de un fin formativo específico cuando la parte más sustancial del mismo se percibe cuando ya se ha obtenido?

Equiparar no significa uniformar, pero sí eliminar todo factor que perpetúe una extremada fragmentación de las relaciones de trabajo docente –e investigador– en el seno de la universidad, agravando por vía convencional, incluso, una extrema precariedad, que la negociación colectiva debería ayudar a erradicar. Piénsese en los miles y miles de contratados predoctorales que o se ven excluidos de los convenios colectivos del PDI de las universidades, o se les priva de ciertos beneficios sociales y económicos, y de ciertas condiciones laborales, incluida la revalorización salarial, por ejemplo ([STSJ de Galicia de 14 de febrero de 2018 –rec. 36/2017–](#)). O la miríada de contratos de trabajo investigador que, bajo diversos programas de cobertura, pero a menudo con la formalización de contratos de obra o servicio determinados, está formando cohortes inmensas de personal ajeno a las reglas y condiciones del convenio colectivo.

En consecuencia, la fuente llamada a ser una red de integración y seguridad para este personal, la autonomía colectiva, terminaría o al margen de su ordenación (por ejemplo, [Sentencia de la Audiencia Nacional 92/2017, de 22 de junio](#), para los predoctorales, que se rigen salarialmente por sus convocatorias estatales, que pueden ser diferenciadoras sin más control sobre la voluntad de cada programa que compromisos políticos) o agravando su precariedad, como es el caso de los sustitutos interinos. Pese a ello, son cada vez más las unidades de negociación universitaria, hasta hace bien poco tiempo paralizadas, las que toman nota del problema y buscan redirigir la situación hacia horizontes más tolerables socialmente, también menos discriminatorios. Al respecto, no deja de ser llamativo que mientras el ámbito de la educación no universitaria tienda, al menos en el nivel jurisprudencial interno, a la igualdad (*vid.* [STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, 966/2018, de](#)

11 de junio, analizada con detalle por el [profesor Molina Navarrete en el número de enero de 2019](#)), en el ámbito de la educación universitaria, la sala social se oriente en un sentido más restrictivo. Que el TJUE no sea ajeno a este cierto «paso atrás», como ya se ha puesto de relieve en el análisis doctrinal apenas referido (por ejemplo, SSTJUE de [25 de julio de 2018, asunto C-96/17](#), y [21 de noviembre de 2018, asunto C-245/17](#)), en modo alguno hace más solventes jurídica y socialmente decisiones jurisprudenciales de esta guisa tan restrictiva, aumentando continuamente con crecientes colectivos de los más jóvenes e ilusionados profesores y profesoras esa suerte de nueva «lumpen clase» (término tradicional en desuso, pero muy gráfico) que es el «precariado».