

Igual salario a trabajo de igual valor: ¿qué parte del principio no se entiende en la universidad pública para el personal investigador doctor?

Comentario a la **Sentencia del Tribunal Supremo 426/2024**, de 6 de marzo

Cristóbal Molina Navarrete

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de Jaén (España)

cmolina@ujaen.es | <https://orcid.org/0000-0001-8830-6941>

Extracto

El sistema financiero de la investigación universitaria, que se basa en promover que las universidades acudan constantemente a convocatorias externas para la captación de recursos y talento, determina que se multiplique la diversidad de situaciones jurídicas de personal investigador. Esta diferencia de convocatorias entra en conflicto con el principio de igualdad retributiva. De ahí que sean frecuentes los conflictos colectivos en reivindicación de la igualdad, cuya *vis expansiva* se afirma en la jurisprudencia. Esta, sin embargo, suele hacer un juicio de trazo grueso sobre la razonabilidad de esas diferencias, pese a encontrar fundamento en las recientes leyes.

Palabras clave: universidades; investigación; personal investigador; igualdad retributiva; derecho comunitario; contratos de trabajo; negociación colectiva.

Recibido: 04-06-2024 / Aceptado: 05-06-2024 / Publicado (en avance *online*): 13-06-2024

Cómo citar: Molina Navarrete, C. (2024). Igual salario a trabajo de igual valor: ¿qué parte del principio no se entiende en la universidad pública para el personal investigador doctor? Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 426/2024, de 6 de marzo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 481, 150-159. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.22355>

Equal salary for work of equal value: what part of the principle is not understood in the public university for doctoral research personnel?

Commentary on Supreme Court Ruling 426/2024,
March 6

Cristóbal Molina Navarrete

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de Jaén (España)

cmolina@ujaen.es | <https://orcid.org/0000-0001-8830-6941>

Abstract

The financial system of university research, which requires public universities to continually attend external calls to attract financial resources and research talent, multiplies the diversity of contractual employment situations of research personnel. This financial difference in calls comes, with some frequency, in conflict with the principle of equal pay. Hence the many collective conflicts that demand equal pay, the expansive nature of which is affirmed in jurisprudence. This, however, usually makes a broad judgment about the reasonableness of these differences, despite finding a basis in the recent laws of science and universities.

Keywords: universities; research; research personnel; equal pay; community law; employment contracts; collective bargaining.

Received: 04-06-2024 / Accepted: 05-06-2024 / Published (online preview): 13-06-2024

Citation: Molina Navarrete, C. (2024). Equal salary for work of equal value: what part of the principle is not understood in the public university for doctoral research personnel? Commentary on Supreme Court Ruling 426/2024, March 6. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 481, 150-159. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.22355>

– [...] Sin embargo, todo salió al revés de como estaba previsto –apuntó la señora Grassiela–. ¿Por dónde falló el plan?

– Por donde siempre –dijo Irina sin mucha convicción–: el factor humano.

Eduardo Mendoza (*Tres enigmas para la Organización*)

1. Marcos normativos: un enésimo conflicto entre la vieja «ley-cultura jurídica de la convocatoria» y la nueva «ley-cultura jurídica comunitaria» general

En la –siempre desbordante y cada vez más desbordada– gestión del personal de investigación en las universidades públicas ha venido dominando la llamada «ley de la convocatoria». Para cualquier servicio de investigación universitaria, del mismo modo que la «ley suprema» en las condiciones de financiación de los programas de los que trae causa son los «conceptos subvencionables» y «gastos elegibles», para las condiciones de empleo y trabajo de esta –conflictiva– tipología de «recursos humanos», habrá que estar a la no menos «ley suprema» de su convocatoria, puesto que su financiación depende de los fondos que en ella se establecen. Sin duda, se trata de una –pesada– herencia de la más típica «cultura de gestión público-administrativa», en virtud de la cual, y siempre dentro de la mayor ortodoxia del derecho (público) presupuestario, el programa (por lo general externo a la universidad pública, extramuros de su célebre capítulo I, el propio del personal de plantilla) que fija la (ansiada) financiación tiene el poder de determinar la retribución, por supuesto, atendiendo, en todo caso, a los límites legales establecidos.

En suma, la convocatoria pública de programas para la incorporación de personal de investigación, financiando su contratación laboral, decide la retribución (quien paga, decide), aunque en cada convocatoria fije condiciones económicas diferentes. No es ajena esta concepción al último inciso del [artículo 22.1 e\) de la Ley 14/2011, de 1 de junio](#), de la ciencia, la tecnología y la innovación (LCTI), introducido por la [Ley 17/2022, de 5 de septiembre](#), cuando libera a las universidades del duro trámite de autorización previa por la comunidad autónoma, cuando el contrato se vincula «en su totalidad a financiación externa o financiación procedente de convocatorias de ayudas públicas en concurrencia competitiva en su

totalidad». Es evidente que si la financiación es externa, la veda de la contratación por la caza del contrato se abre (Ramón y Cajal, Margarita Salas, Juan de la Cierva, Mari Curie, etc.), aunque luego se agolpen los sobresaltos.

Tampoco la autonomía colectiva del ámbito universitario está libre de la seducción por esta concepción del predominio de la «ley de convocatoria». Un significativo número de los convenios del personal contratado investigador remite para las retribuciones a las convocatorias específicas. Es el caso del –aquí relevante– [Convenio colectivo del personal docente e investigador \(PDI\) de la Universidad del País Vasco –UPV/EHU–](#) (BO del País Vasco de 31 de diciembre de 2010). La autonomía colectiva contribuye así a las ganancias de flexibilidad de gestión del personal investigador, favoreciendo la carrera por la captación de talento, aunque luego haya notables dificultades para su estabilización.

Por eso, cuando irrumpen predominantes en las leyes de ordenación de este personal (leyes de la ciencia, leyes universitarias) las reglas y principios jurídicos típicos del derecho del trabajo, el conflicto será radical. No será solo un desencuentro entre diversas leyes (administrativas y laborales), sino entre culturas. Conflicto que verá un notable agravamiento cuando al entramado jurídico-laboral constitucional (arts. 9.2 y 35 Constitución española –CE–) y estatutario común ([art. 28 Estatuto de los Trabajadores](#)) se añada el comunitario (ej. [Directiva 1999/70/CE, de 28 de junio](#), relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada). La experiencia de gestión universitaria y de litigiosidad jurídica en esta materia de la última década está plagada de ejemplos, sea en relación con la cláusula 4 de la [directiva](#) (principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo), sea en lo que concierne a la cláusula 5 (prohibición de abuso de temporalidad y obligación de adoptar medidas efectivas y disuasorias).

En la actualidad, y en espera de una nueva sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), instada por el Tribunal Supremo –TS– (que busca repetir su éxito en [Diego Porras II](#), en su revuelta contra el ninguneo de tanta cuestión prejudicial que le altera las doctrinas más consolidadas, con algo de «trampa» en el planteamiento de las preguntas, claro), la mayor atención (de todo empleo público temporal, más allá de las universidades) se centra en la comprensión aplicativa de esta segunda cuestión (no es casual que la sísmica [Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de febrero de 2024](#), tenga, entre sus protagonistas, una universidad, la UNED –la [Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 318/2024, de 10 de abril](#), resuelve, en medio de un convulso debate interno, que no hay fijeza para el personal indefinido no fijo que no pasa por el filtro del proceso selectivo). Pero el ámbito de la cláusula 4 sigue dando lugar a numerosos conflictos derivados de la gestión laboral, muy especialmente retributiva, del personal universitario de investigación. Y ello pese a que, en el asunto analizado en esta glosa, sea la ley ([art. 22.1 e\) LCTI](#)) sea el convenio colectivo ([art. 32.2 del Convenio colectivo aplicable a la UPV-EHU](#)), parecía no dejar duda alguna sobre la aplicación del principio de igualdad retributiva.

2. Relato de hechos: las circunstancias fácticas para la solución jurídica del caso

En esta fiebre universitaria, alentada por un (a menudo perverso) sistema estatal de financiación asentado en la discontinuidad e intermitencia de financiación sobre la base de programas externos anuales, en la «captación de talento» investigador en posesión del título de doctor/a, la UPV/EHU conoce 4 convocatorias diferentes de personal para la investigación. La propia, la que alimenta el Gobierno vasco (41 contratos del programa postdoctoral de perfeccionamiento de personal investigador doctor) y 2 de ayudas estatales, Ramón y Cajal y Juan de la Cierva, reguladas –también a efectos retributivos– por las resoluciones de la Agencia Estatal de Investigación (2017-2020). En estas consta que la cofinanciación es un mínimo retributivo y que la UPV-EHU debe complementar dicha retribución. Los contratos firmados se celebraron de acuerdo con el [artículo 22 de la LCTI](#) (hoy «contrato de acceso de personal investigador doctor», en su día, antes de la reforma por la [Ley 17/2022](#), «contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación» –CASECTI–). Asimismo, en aplicación del artículo 32.3 del [II Convenio colectivo del PDI de la UPV-EHU](#), su [Consejo de Gobierno ratificó en 2021 el acuerdo interpretativo de la Comisión Paritaria que abogaba por la igualdad retributiva ex artículo 22.1 e\) de la LCTI](#).

La situación, en definitiva, era la de una diferente remuneración percibida por el personal doctor investigador afectado por este conflicto respecto a la percibida por el personal doctor investigador contratado directamente por la UPV, sin sujetarse a planes de ayudas. El sindicato más representativo autonómico presentó varias demandas de conflicto colectivo, a las que se adhieren los demás sindicatos, pretendiendo, en aplicación del citado [artículo 22.1 e\)](#), que se aplique la misma retribución a todo el personal doctor/a de la UPV-EHU: 35.100 euros al año. El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco estimó la demanda.

De un lado, rechaza la larga lista (es muy habitual en estos procesos, huella de esa cultura de gestión administrativa) de excepciones procesales. En síntesis, para la sala social vasca no había problema de competencia objetiva a favor de la Audiencia Nacional. No estaban en juego las normas de la convocatoria estatales, sino la aplicación concreta que estaba haciendo la UPV-EHU, ni litisconsorcio pasivo necesario –[art. 12.2 Ley de Enjuiciamiento Civil](#)– respecto del Gobierno vasco, que no es empleador, sí sujeto competente para fijar la retribución del personal autonómico, conforme a las leyes universitarias, estatal –[art. 87 Ley orgánica 2/2023, de ordenación del sistema universitario](#) (LOSU) y autonómica. Tampoco hubo falta de agotamiento de trámites previos, pues constaba el acuerdo interpretativo de la comisión paritaria. Entrando en el fondo, concluye que era de aplicación el principio de igualdad retributiva ex [artículos 9, 14 y 35](#) de la CE, así como el [artículo 22. 1 e\) de la LCTI](#) («la retribución de este contrato no podrá ser inferior a la que corresponda al personal investigador que realice actividades análogas») y el artículo 32 del [convenio colectivo](#).

Presentado el recurso de casación ordinaria, el Ministerio Fiscal vino a coincidir con la posición defendida por el servicio jurídico de la UPV-EHU. De ahí que pidiera la estimación. De un lado, por el diferente origen contractual de unas relaciones y otras, pues aquellas basadas en convocatorias externas obedecerían a unas normas de convocatoria diversas a las internas (ni los requisitos de acceso, ni el número de plazas, ni la duración prevista ni la dotación económica coincidirían). De otro lado, existiría una habilitación en la ley de universidades (entonces [Ley orgánica 6/2001, de universidades](#) –LOU–, hoy [art. 77 de la LOSU](#)), para contratar a múltiples figuras de personal, abriendo diferencias retributivas. Diversidad, según ley de convocatoria y su origen contractual que, finalmente, también estaría presente en el convenio. Por tanto, no estaríamos ante situaciones objetivamente comparables de las que pueda predicarse la igualdad salarial, so pena de acabar con la diversidad de carreras y trayectorias.

3. La doctrina jurisprudencial: síntesis de razonamientos para el fallo

No comparte la Sala IV del TS el criterio del Ministerio Fiscal. Desestimaré el recurso de casación. Para el TS, con criterio fijado por unanimidad, sin votos particulares, sí es válido el término de comparación contractual entre unas retribuciones del personal docente investigador contratado «externamente», por medio de programas de ayuda (el afectado por el conflicto), y las de otro personal docente investigador, el contratado «directamente» por la universidad (personal propio), pues no constaría en el relato de hechos probados diferencia objetiva alguna entre sus funciones que permitiera apreciar una justificación objetivamente razonable a la diferencia retributiva. Todo el personal afectado tiene la titulación de doctor/a y es personal trabajador contratado por la UPV-EHU mediante un programa de ayudas para realizar tareas investigadoras. Su retribución ha de ser la misma que el personal investigador directamente contratado por la UPV-EHU sin ayudas externas para realizar también labores de investigación, siendo su finalidad la misma y las condiciones de desarrollo análogas: adscripción a grupos y centros de investigación para su perfeccionamiento y maduración investigadora (FJ Cuarto, puntos 3 y 4).

En este sentido, ninguno de los criterios propuestos por la UPV-EHU para justificar el trato retributivo diferenciado tendría validez «desde la óptica del derecho fundamental a la igualdad de trato y no discriminación». Así:

- Ni la posibilidad de cambiar de centro en el caso de la contratación externa (arts. 33 y 76 de las convocatorias estatales), a diferencia de los contratados directos por la UPV-EHU, porque este cambio implicaría el cese en la retribución a cargo de la UPV-EHU, siendo la misma asumida por el nuevo centro.

- Ni la cesión de la titularidad sobre las patentes, publicaciones o modelos de utilidad a favor de la UPV-EHU, presente en la contratación directa (base 7.8 de la convocatoria de la UPV-EHU), silenciada en las convocatorias estatal y autonómica. Lo esencial sería las labores que desarrollan los colectivos comparados, que son en ambos casos la investigación.
- Ni la diferencia de requisitos de acceso (idioma o currículum), pues lo relevante es la titulación exigible, que es idéntica (doctorado).
- Ni tampoco la posibilidad o no de prórroga de los contratos, porque tendría que ver con una condición de empleo futuro, no propiamente de trabajo presente.

4. Valoración de la doctrina más allá del caso: ¿la universidad no entiende la igualdad (contractual) laboral o el TS no comprende la diversidad (financiera) universitaria?

4.1. La incomprensión universitaria del imperativo laboral de igualdad salarial por encima de las reglas de diferenciación de las fuentes de financiación

En sí misma considerada es importante la jurisprudencia reafirmada por el TS en este asunto y lanza un importante «mensaje a navegantes» para las universidades que puedan estar en la misma situación (que las hay, pero en modo alguno todas, pues son muchas las que sí se ajustan al [art. 22. 1 e\) LCTI](#)). Pero, a mi juicio, su significación va más allá del asunto concreto y tiene, o puede tener, notables proyecciones en futuros conflictos, también sobre cuestiones retributivas del personal docente y/o investigador, diferentes al suscitado y resuelto por la [STS 426/2024, de 6 de marzo](#). Y ello porque, como apunté en la introducción de este diálogo jurisprudencial, evocación del antiguo y noble método de los glosadores (que no de la mera exégesis), el problema de fondo no es el de una mala praxis retributiva concreta, sino el de las disfunciones de un entero modelo legal e institucional de financiación de la investigación. Esta está atribuida con preferencia a la universidad, internalizándola como función esencial de la *alma mater*, pero la deja al albur de las carreras de captación de financiación externa, según un sistema competitivo e intermitente, que dificulta su integración-equiparación plenas.

Ni la reciente reforma de la ley de la ciencia (ej. [art. 23 bis LCTI](#)) ni de la universidad ([LOSU](#)) han resuelto este grave problema, al contrario, lo han agudizado. Prueba de ello es que, poco más de un año después de entrar en vigor la [LOSU](#), con dilatadas transitorias, se han realizado reformas de aplazamiento de algunas medidas señeras (y discutibles, también) dirigidas a la estabilización de diferentes categorías de personal universitario. Una estabilización y mejora de carreras dificultadas, cierto, ya sea por los problemas de complejidad

en su gestión como –sobre todo– por la persistente falta de financiación idónea (disp. final cuarta Ley 1/2024, de 7 de junio, por la que se regulan las enseñanzas artísticas superiores y se establece la organización y equivalencias de las enseñanzas artísticas profesionales).

Que el mundo de la regulación y gestión universitaria mantiene especificidades con significación digna de protección es innegable. Así lo evidencia la habilitación legal a una multiplicidad de formas y tipologías de contratación, incluso con una misma titulación de referencia (aquí básicamente la condición de persona doctora). Pero ese singular mundo de lo universitario debe tratar de entender también que esa especificidad no la hace inmune a principios axiales del derecho social de nuestro tiempo, como el relativo a la igualdad retributiva por trabajos de igual valor, de fundamentación comunitaria, independientemente de que la relación sea temporal o indefinida, de contratación interna o mediante financiación externa. Y si no es capaz de alcanzar ese entendimiento, una y otra vez se dará de bruces contra una consolidada doctrina expansiva del TS.

Esa visión expansiva (a veces algo laxa, de trazo demasiado grueso, pese a que en el seno de la Sala IV haya 3 catedráticos –no hay catedráticas aún, nunca las ha habido, es- pero y deseo que cambie pronto; letradas con esa condición académica sí hay–) queda reflejada en la [sentencia comentada](#). Remite a un precedente pese a que reconoce que no es ni la misma problemática (igualdad de trato entre personal docente e investigador temporal y el indefinido) ni cuestión, pero sí se trata de desigual retribución de personal investigador, en este caso temporal. Por lo que debe imponerse la *vis expansiva* de la construcción sea del criterio referencial (situaciones objetivamente comparables), sea del principio jurídico, constitucional y comunitario ([Auto del TJUE de 9 de febrero de 2017, asunto C-443/16](#)) de igualdad retributiva. Se trata de la [STS 70/2023, de 25 de enero](#) (universidades públicas madrileñas), que reconoce el derecho del personal temporal que hace actividad investigadora a que se le evalúe y, según el resultado, se le reconozca el complemento. Justa equiparación retributiva que, sin embargo, sigue coleando en la práctica, por las constantes resistencias universitarias a su implantación normalizada, sin tener que estar pendientes de constantes demandas de conflicto colectivo.

4.2. Incomprensión judicial de la fisiológica diversidad contractual de personal universitario sobre la base de un (pre)juicio de sospecha de fraude

Sin duda, la LOSU ha sido consciente de esta doctrina jurisprudencial expansiva. Por eso ha adoptado medidas específicas para tratar de «rectificarla» o desactivarla. Así se desprende tanto del [artículo 79 b\)](#) (profesorado asociado, ahora indefinido) como del [artículo 80.1 b\)](#) (profesorado sustituto –ahora ya sin la «i» de «interinidad»–).

En este segundo caso (la modalidad de profesorado sustituto *ad hoc* es una fuente de constantes conflictos y crecerá con el tiempo) se resalta expresamente que no podrá realizar

funciones de investigación, por lo que quebraría legalmente la posibilidad de estar en una situación objetivamente comparable retributiva. Una exclusión legal muy discutible, pero es una expresión de ley orgánica que debe respetarse. En el caso del personal asociado, pese a que puede tener la condición de doctor/a y ahora es también indefinido, expresamente se insiste en que su función es puramente docente y vinculada a la práctica profesional que habilita su contratación. Por lo que, una vez más, se debería entender que es la ley la que impide acudir al canon de control de igualdad relativo a las situaciones de comparabilidad objetiva a efectos retributivos. Naturalmente, otra cosa serán las situaciones en que se incurra en una mala praxis de gestión o, sin más, en formas de fraude, lamentablemente muy extendidas en las universidades públicas, no por una sustancial perversidad gestora, sino por falta de la debida financiación. Pero se supone que la [LOSU](#) –ahora aplazada en su aplicación, como se dijo– pretende resolver de forma definitiva ambos problemas (la falta de financiación y la mala praxis como remedio).

La más reciente actualidad judicial respecto de la retribución de esta figura –siempre conflictiva– parece evidenciar que la incompreensión mutua entre «lo laboral-retributivo» y «lo universitario-contractual» va a continuar. La [Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 18 de Valencia de 17 de abril del 2024](#), que ha declarado el derecho de 42 profesores asociados a percibir la misma remuneración que sus homólogos a tiempo completo, en proporción al número de horas de docencia que tengan asignadas en virtud de sus contratos a tiempo parcial, exhibe esa convicción judicial de que todo profesorado debe tener un régimen salarial equiparable al de los docentes universitarios en posesión de la acreditación y con funciones más amplias (y distintas). No puede entrar aquí en las varias particularidades del caso, que seguramente condiciona la decisión, pero tampoco se puede eludir la observación aquí referida, según la cual, más allá del caso particular, en esta decisión anida la convicción judicial de que el principio es la igualdad retributiva y que la realidad es la del masivo «fraude universitario», con «explotación espuria» del afanado personal asociado. Evidentemente, toda generalización es injusta y convendría que ambas partes, universidades y jurisprudencia, se esforzaran más por entenderse, por empatizar y aplicar las leyes de forma adecuada, no con trazo grueso.

El TS insiste en que siendo la investigación científica fundamento esencial de la docencia (una ficción en la que se ha incurrido en todos los ejercicios de cátedra y, a su estela, de titularidad) y una herramienta primordial para el desarrollo social a través de la transferencia de sus resultados a la sociedad, función esencial de la universidad (esto sí es correcto), debe ser un derecho y deber de todo personal docente e investigador (arts. 39 y 40 LOU). Ahora bien, esa visión –algo utópica e idealista–, de un lado, se realiza en virtud de la [LOU](#), ya derogada, sin que tenga estrictas proyecciones en la [LOSU](#), que, como hemos visto, trata de establecer ciertas diferencias al respecto según el tipo de personal docente y/o investigador; de otro, la jurisprudencia debe tener en cuenta que esa actividad esencial universitaria, sin duda, no se financia normalmente mediante fondos propios, sino que la ley sigue queriendo hacerla depender de financiaciones que están fuera de su control y que se abren a mecanismos de intermitencia y competitividad,

sin que haya, lamentablemente, estructuras financieras estables. El [artículo 62 de la LOSU](#) es inequívoco al respecto, al dotar de autonomía funcional las estructuras propias de la investigación, como son los proyectos, pues dependen de convocatorias externas en su gran mayoría.

Por supuesto, cualquier laboralista sabe que el TS siempre ha separado de forma clara la forma de financiación del tipo contractual (ej., a efectos de las políticas de empleo y los contratos celebrados por mor de las convocatorias y programas específicos), por lo que la clave en la respuesta jurídica debe estar en el desenvolvimiento de la actividad. Ahora bien, no menos verdad es que el marco legislativo universitario y también el que le sirve de soporte para su sostenibilidad en el ámbito de la investigación, la financiación intermitente y por programas intermitentes, marca diferencias que no deberían ser tan infravaloradas por la jurisdicción que, en realidad, las «desprecia», haciendo un juicio en exceso genérico, ajeno tanto al sentido profundo de ciertas diferencias legales como a las prácticas de gestión de muchas universidades que sí respetan (otras no) la diferencia. En consecuencia, deberíamos saber llegar a un justo equilibrio (como gusta recordar a los tribunales europeos –Tribunal Europeo de Derechos Humanos, TJUE–), de modo que la gestión universitaria comprenda que la laboralización implica cambios, legales y culturales y de gestión, pero también que la jurisprudencia social entienda que hay diferencias atendibles en el universo laboral universitario, que no todo es igual ni reflejo de extendidas malas prácticas (o fraude).