

¿Más igualdad o menos precariedad?: el complemento docente del profesorado universitario temporal tras la correspondiente evaluación de méritos

Comentario a la [Sentencia del Tribunal Supremo 1111/2020](#), de 10 de diciembre

José María Moreno Pérez

*Abogado
Profesor asociado. Universidad de Jaén*

Extracto

El Tribunal Supremo reconoce el derecho del personal docente investigador no permanente, sea a tiempo completo o a tiempo parcial (periodos equivalentes), a someter la actividad docente realizada cada 5 años (los llamados quinquenios) a una evaluación ante su universidad empleadora. Consecuentemente, de superar favorablemente la misma, debe tener derecho a adquirir y consolidar, por cada una de ellas, el complemento por méritos docentes, en cuantía anual según la figura docente e investigadora de que se trate, en los mismos términos que el personal docente e investigador laboral permanente.

Palabras clave: personal docente investigador temporal; igualdad de trato; quinquenios docentes; universidades.

Cómo citar: Moreno Pérez, José María. (2021). ¿Más igualdad o menos precariedad?: el complemento docente del profesorado universitario temporal tras la correspondiente evaluación de méritos. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 1111/2020, de 10 de diciembre. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 455, 247-253.

More equality or less precarity?: the teaching bonus of the temporary university teacher after the corresponding merit assessment

Commentary on Supreme Court ruling 1111/2020,
of 10 December

José María Moreno Pérez

Abstract

The Supreme Court recognizes the right of non-permanent research teaching staff, whether full-time or part-time (equivalent periods), to submit the carried-out teaching activity every 5 years (the so-called five-year periods) to an evaluation before their employer university. Consequently, if they pass it favorably, they must have the right to acquire and consolidate the bonus for teaching merits related to each one of those periods in an annual amount according to the teaching and research figure in question, in the same terms as the permanent teaching staff.

Keywords: non-permanent teaching staff; equal treatment; five-year periods of teaching activity; universities.

Citation: Moreno Pérez, José María. (2021). More equality or less precarity?: the teaching bonus of the temporary university teacher after the corresponding merit assessment. Commentary on Supreme Court ruling 1111/2020, of 10 December. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 455, 247-253.

1. Marco normativo: persistente ausencia de igualdad –y control del abuso– en los marcos de regulación inferiores al comunitario

En el ámbito del empleo público, la actualidad jurídica viene marcada por la necesidad de una reforma en profundidad de su marco regulador para corregir los abusos producidos, casi de forma sistemática, en relación con las modalidades temporales. Los reiterados reveses dados a nuestro sistema, y sobre todo experiencia práctica, por parte del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) (a ello se hizo alusión en la [presentación](#) del monográfico de diálogos sobre la jurisprudencia comunitaria más reciente, publicado en el número de enero de 2021), parecen estar calando en las autoridades españolas, a juzgar por los compromisos parlamentarios alcanzados para una reforma que corrija tal estado calamitoso de cosas. El problema, lejos de ser ajeno al sector del empleo público universitario, se hace netamente visible y grave en él, donde también constituye una continua actualidad la difusión de noticias que dan cuenta de las condenas judiciales en este ámbito, tanto respecto de las prácticas de abuso de la temporalidad, cuanto de las políticas de tratamiento desigual en las condiciones de trabajo, sobre todo retributivas, cuya suma daría conformidad a la persistente crítica de precariedad del empleo público allí donde más garantías debería tener: la universidad.

El nuevo ministro de Universidades, antes de cualquier evaluación profunda de la situación, ya ha comprometido una nueva reforma de la Ley orgánica de universidades ([Ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre](#), de universidades –LOU–), a fin de promover un diverso estatuto propio del profesorado, se supone que sobre todo permanente, tanto laboral como funcionarial. No obstante, y a falta de conocer en profundidad el proyecto de reforma final, ya [se anuncia en los medios](#) que se tiene intención de llevar a cabo la «regularización» de las casi 20.000 personas que actúan (actuamos) como profesorado asociado, unas más precarias que otras, sea dicho. Para ello ha comprometido –es la enésima vez por parte de un ministro del ramo– un nuevo –y se supone moderno– Estatuto del Personal Docente e Investigador (PDI). En tanto se cumplen –o no– las promesas gubernamentales, los tribunales siguen pronunciándose, porque entienden que ya existe un marco normativo superior (constitucional y comunitario) que exige, sin «quitas ni esperas», ambas cosas, sin condicionarlo necesariamente a los ajustes –siempre deseables– normativos y convencionales (colectivos) en los niveles inferiores de regulación: la muy célebre –lamentablemente– [Directiva 1999/70/CE, de 28 de junio](#), sobre contrato de duración determinada, tanto en su cláusula 4 (igualdad de trato) como 5 (protección frente al abuso de la temporalidad).

Pese a las décadas de vigencia, y la década de reivindicación continua en España por parte de los tribunales (laborales y contenciosos), de sus imperativos jurídicos, auténticos derechos fundamentales de igualdad y de estabilidad (seguridad económica y ocupacional), los marcos de regulación infraconstitucional y también infracomunitaria siguen viviendo, en gran medida, al margen de estos derechos de rango superior¹. En este sentido, la LOU, que tan profuso uso hace de las figuras temporales de contratación ([art. 48](#)), carece de garantías específicas para asegurar ambos compromisos comunitarios (protección frente al abuso de temporalidad e igualdad), sin más referencias que reglas muy genéricas de delimitación de las figuras ([art. 49](#)). No obstante, aún más obsoleta y desajustada aparece la norma específica retributiva, que piensa únicamente en un modelo dominado por el PDI funcional, en todos sus componentes, por supuesto en el que aquí interesa, el complemento de méritos docentes (por ejemplo, [art. 2 RD 1086/1989, de 28 de agosto](#), sobre retribuciones del profesorado universitario).

Una disconformidad que se reproduce en la práctica totalidad de las normativas autonómicas (la retribución depende básicamente del autogobierno) respecto del PDI laboral. Aunque en el análisis aquí conducido las universidades afectadas son las madrileñas ([art. 21 Decreto 153/2002, de 12 de septiembre](#), sobre el régimen de PDI contratado), el problema se reproduce de forma análoga en prácticamente todas las comunidades autónomas.

No mejor fortuna (comprensión y atención) se suele encontrar, para el PDI laboral temporal, en aquel ámbito que mejor debería hacerlo, el convencional. A menudo, como ocurre con el artículo 24 del [Convenio colectivo aplicable al PDI laboral universitario madrileño](#), se remiten a aquellas normas autonómicas, por lo que el problema, lejos de corregirse, se perpetúa. Naturalmente, en este estado inmovilista de cosas, los conflictos judiciales se ven alimentados, incrementando de forma injustificada los litigios (lo que fomenta, admítase, el funcionamiento de la abogacía y de sus muchas personas cultoras, por vocación –y necesidad profesional–), a sabiendas, para las universidades-empleadoras, y los autogobiernos, que probablemente perderán en una lid con un resultado que bien parece una «crónica anunciada». Es el caso aquí analizado y los que están en liza en el mismo TS y que seguramente tendrán la misma suerte.

¹ Tristemente, la práctica de abuso de la contratación temporal en ámbitos tan predestinados a cumplir con las reglas de forma escrupulosa, como las universidades, templos de calidad y saber, desborda la contratación del PDI, y abarca otras actividades. Entre los ejemplos diarios de ello en los repertorios jurisprudenciales, podemos destacar, por reciente, la Sentencia del Tribunal Supremo ([STS](#)) [1133/2020, de 18 de diciembre](#). Esta «sanciona» con la conversión en indefinido de un contrato de obra o servicio determinado realizado por la Universidad de Valladolid con base en un convenio de colaboración con la Junta de Castilla y León, y la consiguiente subvención (se reitera, citando el precedente de la [STS](#) [204/2020, de 4 de marzo](#), que la existencia de subvención no da patente de curso en materia de contrato de obra) que se mantiene nada menos que la friolera de 27 años. La desnaturalización del contrato temporal es tal que sorprende incluso que hubiese recurso, a todas luces indefendible.

2. Supuesto de hecho: relato fáctico de un conflicto colectivo recurrente

No nos detendremos mucho, en esta ocasión, en el relato fáctico, porque es sencillo, y muy recurrente, al menos cada vez más. El origen del conflicto judicial (demanda colectiva ex [art. 153 Ley reguladora de la jurisdicción social](#) –LRJS–) está en la impugnación sindical de la práctica de todas y cada una de las universidades públicas madrileñas (incluida la de Alcalá de Henares, pese a que firmó un acuerdo colectivo para corregirla) de excluir al PDI laboral temporal de las convocatorias de la retribución variable consistente en el complemento de méritos docentes (quinquenios), al igual que se hace para los de investigación (sexenios). El ámbito subjetivo afecta –tras alguna confusión en las demandas, que el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid aclarará– a todo el PDI laboral temporal, tanto si lo es a tiempo completo, como si lo es a tiempo parcial (por lo tanto, incluye a profesorado asociado en este derecho, aunque no tiene una función investigadora, por lo que podría quedar excluido de los complementos de investigación por criterios objetivos, como afirmó la [STS 854/2018, de 20 de septiembre](#), para el complemento de doctorado, aunque con argumentos discutibles).

Las demandas –luego acumuladas– incorporaban dos pretensiones. La principal, que reclamaba el derecho de aquel colectivo a someter la actividad docente a una evaluación quinquenal y, en caso de superar favorablemente la misma, a adquirir y consolidar por cada una de ellas el complemento por méritos docentes, en cuantía anual según la figura de PDI correspondiente. Otra subsidiaria, que reconociese y se consolidase tal derecho.

Esta última pretensión será descartada por la Sentencia del TSJ ([STSJ de Madrid 556/2018, de 8 de octubre](#)), por entender que no procede en una demanda de conflicto colectivo, por cuanto supone una valoración de forma individualizada y, en consecuencia, dependerá de cada caso. En cambio, estimará la pretensión principal. Frente a ella recurrirán las universidades demandadas.

3. Doctrina jurisprudencial: fallo y razonamiento decisorio

El TS desestima el recurso y reconoce el derecho del PDI no permanente, sea a tiempo completo o a tiempo parcial (periodos equivalentes), a someter la actividad docente realizada cada 5 años (los llamados quinquenios) a una evaluación ante su universidad empleadora. Consecuentemente, de superar favorablemente la misma, debe tener derecho a adquirir y consolidar, por cada una de ellas, el complemento por méritos docentes, en cuantía anual según la figura docente e investigadora de que se trate, en los mismos términos que el PDI laboral permanente. Así se derivaría del derecho comunitario a la igualdad de trato ex artículo 4 del Acuerdo marco sobre trabajo de duración determinada recogido en la [Directiva 1999/70/CE, de 28 de junio](#), según la interpretación reiterada de la jurisprudencia

comunitaria (por ejemplo, Sentencias del TJUE de [13 de marzo de 2014, C-190/13](#), y [5 de junio de 2018, C-677/16, Montero Mateos](#) –aunque esta sentencia no terminara del modo esperado, al rechazar, como se sabe, el derecho indemnizatorio para el cese legítimo de las personas contratadas temporalmente en el empleo público, con carácter general, por lo tanto, también para el empleo público universitario–).

Con afinado criterio, el TS recuerda que la desigualdad reside en la exclusión del acceso a solicitar la evaluación de su actividad profesional, sin que haya criterio objetivo justificador de esta diferencia, pues todo el personal debe tener el mismo derecho a evaluar sus méritos si cumple los requisitos previstos. Su concesión, o no, dependerá de la valoración concreta, si bien sabido es que, para los quinquenios docentes, el reconocimiento sigue siendo automático (más bien se trata de un complemento de antigüedad –análogos a los trienios, si bien estos se reconocen de oficio, a diferencia de los quinquenios, que requieren trámite de solicitud– que de mérito docente propiamente dicho), aunque es una cuestión pendiente de revisión. Y ello a fin de que, como en el caso de los sexenios, haya una real (otra cosa es más o menos justa) valoración de méritos por la entidad empleadora o por un órgano externo competente a tal fin.

Respecto de esta última afirmación, si las evaluaciones realizadas correspondiesen a un órgano administrativo ajeno a la universidad, como en el caso de los sexenios de investigación (no sucede así, se insiste, en los quinquenios de docencia), sería un acto administrativo de ente público distinto y ajeno a la relación laboral (pese a la manifiesta incidencia en los derechos retributivos e, incluso, profesionales –carga docente–). Por lo tanto, la decisión debe enjuiciarse –en caso de impugnación– en el orden contencioso, no en el social. En este sentido, dicho sea de paso, de interés resulta la [STS 1005/2020, de 17 de noviembre](#).

En ella, con un criterio, a mi juicio, discutible, se estimará el recurso de casación ordinaria –demanda de conflicto colectivo– contra una sentencia de suplicación vasca que había asumido su competencia en tales casos. Y ello porque:

En definitiva, no siendo UNIBASQ la empleadora, y ciñéndose su actuación al marco legal de las competencias que tiene asignadas para la evaluación de la actividad investigadora de los profesores universitarios [esta actuación no supone el ejercicio de potestades y funciones en materia laboral, para cuya impugnación fuese competente el orden social conforme a lo previsto en el [art. 1 LRJS](#)], corresponde al orden contencioso-administrativo de la jurisdicción el conocimiento de la pretensión ejercitada en la demanda.

4. Trascendencia de la decisión más allá del caso concreto: antesala de un nuevo revés

De la significativa relevancia de la doctrina jurisprudencial fijada da cuenta el hecho de su importante [difusión mediática](#), también, lógicamente, por el gran interés sindical en que

así suceda, evidenciando la nueva victoria de este colectivo frente a las persistentes políticas y prácticas de precarización de este ámbito de relaciones laborales y que se resisten a cambiar de rumbo, pese a los constantes reveses que vienen sufriendo en los tribunales. Constituiría, así, un paso más en su defensa del principio jurídico comunitario de a trabajo de igual valor, iguales derechos laborales (desde luego retributivos, también en sus componentes variables), y que tanto parecen resistirse las universidades a (querer) entender, tanto como la Administración de Justicia parece afanada en seguir recordándoles (para las universidades vascas, de interés la [STSJ del País Vasco 203/2016, de 2 de febrero](#), muy influyente en la decisión de suplicación social madrileña).

Justamente, esta decisión jurisprudencial se sumaría al precedente reconocimiento ([STSJ de Madrid 335/2020, de 28 de abril](#)) a este personal del derecho a solicitar los complementos de investigación previstos para el personal indefinido laboral (que es el mismo ganado por estos, en su día, respecto del personal permanente funcional), esto es, los llamados «sexenios de investigación» (como se anticipó, aquí su reconocimiento es más gravoso, a diferencia de los quinquenios docentes, hasta ahora –no parece que deba ser así en el futuro– automático). Esta decisión está también recurrida ante el TS. Pero, a la vista de este muy contundente precedente, parece manifiesta la dirección que tomará la Sala Cuarta, reafirmando su derecho a los sexenios.

Este cúmulo de victorias judiciales (actuales y futuras) incrementa los costes de personal para unas universidades cada vez más apretadas en sus presupuestos (el futuro no parece más halagüeño, quizás aún se ciernen más nubarrones sobre ellas). Su elevado volumen agrava este efecto (está cercano al límite legal, el 49 % –en Madrid supone casi el 48 % y afectará a más de 8.500 profesionales–; superado en varias de ellas). Pero –TJUE *dixit*– el criterio económico no puede excepcionar el respeto de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. La vigencia inmediata de estos derechos no precisa ni desarrollos normativos ni previsión convencional –cuya ausencia esgrimen las universidades, tan infructuosamente– para actualizar en derechos las expectativas económicas que el marco de prestación profesional les crea, legítimamente. Está por ver si consiguen dar un nuevo paso y acceder al complemento de transferencia de conocimiento, si bien, aquí, sí parece existir esa diferencia objetivada, ¿o no?