

El derecho del profesorado asociado al percibo de quinquenios y sexenios en condiciones de igualdad

Comentario a la **Sentencia del Tribunal Supremo 689/2025, de 3 de julio**

Josep Moreno Gené

Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de Lleida (España)

josep.moreno@udl.cat | <https://orcid.org/0000-0001-7908-0231>

Extracto

La Sentencia del Tribunal Supremo 689/2025, de 3 de julio, se incardina en la importante litigiosidad suscitada en los últimos años en torno al reconocimiento a determinadas figuras de personal docente e investigador laboral y, muy especialmente, al profesorado asociado, del derecho a que su actividad docente e investigadora sea evaluada y, en caso de superar favorablemente dicha evaluación, a adquirir y consolidar los complementos económicos por méritos docentes –quinquenios– e investigadores –sexenios– previstos al respecto.

Palabras clave: profesorado asociado; quinquenios; sexenios; igualdad y no discriminación.

Recibido: 17-09-2025 / Aceptado: 18-09-2025 / Publicado: 06-11-2025

Cómo citar: Moreno Gené, J. (2025). El derecho del profesorado asociado al percibo de quinquenios y sexenios en condiciones de igualdad. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 689/2025, de 3 de julio. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 489, 203-212. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24803>

The right of associate professors to receive teaching and research allowances under equal conditions

Commentary on Supreme Court Ruling 689/2025, of July 3

Josep Moreno Gené

Senior lecturer in Labour and Social Security Law.

University of Lleida (Spain)

josep.moreno@udl.cat | <https://orcid.org/0000-0001-7908-0231>

Abstract

The Supreme Court ruling 689/2025, of July 3, is part of the significant litigation that has arisen in recent years regarding the recognition of certain teaching and research staff, and especially part-time associate professors, of the right to have their teaching and research activities assessed and, if they pass this assessment, to acquire and consolidate the financial benefits for teaching (five-year periods) and research (six-year periods) merits provided for in this regard.

Keywords: associate professorship; five-year terms; six-year terms; equality and non-discrimination.

Received: 17-09-2025 / Accepted: 18-09-2025 / Published: 06-11-2025

Citation: Moreno Gené, J. (2025). The right of associate professors to receive teaching and research allowances under equal conditions. Commentary on Supreme Court Ruling 689/2025, of July 3. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 489, 203-212. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24803>

1. Marco jurídico

De conformidad con lo previsto en su momento en el [artículo 55 de la Ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre](#), de universidades (LOU) y las correspondientes normativas autonómicas, se han identificado complementos de productividad ligados a diferentes ámbitos de actuación del personal docente e investigador laboral (PDI laboral): la docencia, la investigación, la transferencia y la gestión que, a su vez, se pueden clasificar en función de la fuente reguladora, según la cual, el PDI laboral podría percibir complementos de productividad provenientes de programas de incentivos que fijara el Gobierno central, de retribuciones adicionales ligadas a las comunidades autónomas y complementos previstos *ad hoc* por el convenio colectivo.

Tras la aprobación de la [Ley orgánica 2/2023, de 22 de marzo](#), del sistema universitario (LOSU) estas distintas posibilidades han quedado plasmadas aún de forma más clara en la norma. A tal efecto, en el [apartado segundo del artículo 87 de la LOSU](#) se indica que «Las Comunidades Autónomas podrán establecer retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales por el ejercicio de cada una de las siguientes funciones: actividad docente, actividad investigadora, actividad de transferencia e intercambio del conocimiento e innovación y actividad de gestión». El [apartado tercero de dicho precepto](#) prevé que «Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá establecer programas de incentivos para el personal docente e investigador laboral para el ejercicio de las mismas funciones a que se hace referencia en el apartado 2» y, finalmente, en el [apartado cuarto](#) se prevé que «Las universidades podrán establecer retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales, mediante procedimientos negociados con la parte social y transparentes». A todo ello, debe añadirse la previsión expresa que se contiene en el [artículo 77.5 de la LOSU](#), en virtud de la cual, el PDI laboral «tendrá derecho a tomar parte en las convocatorias que las Comunidades Autónomas establezcan para fijar retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales por el ejercicio de actividades docentes, investigadoras, de transferencia del conocimiento, innovación o gestión».

En este contexto normativo, nada preveía el [Decreto 84/2003, de 29 de abril](#), del Gobierno de Aragón, por el que se regula el régimen jurídico y retributivo del personal docente e investigador contratado de la Universidad de Zaragoza, en relación con la percepción de estos complementos salariales, en particular, respecto de los más conocidos como quinquenos docentes y sexenios de investigación, por parte del PDI laboral. Tampoco se contenía una previsión específica al respecto en el [primer Convenio Colectivo de la Universidad de Zaragoza para el personal laboral e investigador](#).

Para cubrir esta laguna se aprobó el [Acuerdo de empresa sobre mejoras retributivas del personal docente e investigador laboral de 16 de diciembre de 2022](#) (Acuerdo), suscrito por la Universidad de Zaragoza y los sindicatos Comisiones Obreras, Confederación General del Trabajo y Central Sindical Independiente y de Funcionarios, cuyo punto cuarto contempla los complementos personales por méritos individuales, pero únicamente para el PDI laboral contratado a tiempo completo, indicándose que este colectivo «percibirá los tramos de méritos docentes y productividad por evaluación de la actividad investigadora previstos para los cuerpos docentes en el Real Decreto 1086/1989 [...]», con base en determinadas equivalencias. Tal como estaba recogido en el punto octavo del Acuerdo, estas previsiones retributivas han quedado posteriormente recogidas en lo sustancial en el [segundo Convenio Colectivo de la Universidad de Zaragoza para el personal laboral e investigador](#).

2. Breve referencia al supuesto de hecho

La Sentencia del Tribunal Supremo (STS) 689/2025, de 3 de julio, resuelve el recurso de casación planteado contra la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón (STSJ) 349/2023, de 3 de mayo, que, a su vez, había resuelto el conflicto colectivo interpuesto por el Sindicato Somos Alternativa Sindical Solidaria de Aragón contra, entre otros sujetos demandados, la Universidad de Zaragoza.

El objeto del conflicto colectivo es el referido [Acuerdo de empresa sobre mejoras retributivas del personal docente e investigador laboral de 16 de diciembre de 2022](#), respecto del cual se plantean diversas peticiones relativas a diferentes categorías de profesorado universitario, a saber, el profesorado asociado, el profesorado ayudante doctor y el profesorado colaborador no doctor, el profesorado interino y el personal investigador. Centrándonos en el objeto de este comentario, en relación con el profesorado asociado se reclama que se le reconozcan los complementos de docencia e investigación desde la entrada en vigor del citado Acuerdo, en tanto que dejarlos fuera del mismo es contrario al principio y derecho a la igualdad en las condiciones salariales.

Bajo estas premisas, la STSJ de Aragón estima parcialmente la demanda de conflicto colectivo, si bien, lo hace en dos actos, en un primer momento, se limita a declarar «que el profesorado asociado a tiempo parcial de la Universidad de Zaragoza tiene derecho a la evaluación de su actividad docente a efectos del componente del complemento específico por méritos docentes», a lo que se añade, posteriormente, como consecuencia de un recurso de aclaración planteado por la referida universidad,

que la declaración que contiene en su pronunciamiento tiene eficacia limitada a los profesores asociados representados por las partes signatarias del Acuerdo sobre mejoras retributivas del personal docente e investigador laboral de 16 de diciembre de 2022 [...], así como a quienes libremente se adhieran [...].

3. Aspectos clave determinantes de fallo

La [STS 689/2025, de 3 de julio](#), desestima el recurso de casación planteado contra la STSJ de Aragón 349/2023, de 3 de mayo, que, por tanto, queda confirmada en todos sus extremos, incluidos los pronunciamientos expuestos en relación con el derecho del profesorado asociado a la evaluación de su actividad docente a efectos del componente del complemento específico por méritos docentes.

La STSJ de Aragón parte de la constatación de que, conforme a lo establecido por el [Acuerdo de empresa sobre mejoras retributivas del personal docente e investigador laboral de 16 de diciembre de 2022](#), el [Real Decreto \(RD\) 1086/1989, de 28 de agosto](#), sobre retribuciones del profesorado universitario, resulta de aplicación supletoria al PDI laboral de la Universidad de Zaragoza. A tal efecto, esta norma distingue entre el profesorado «en régimen de dedicación a tiempo completo», para el que se regula el pago del complemento específico (componente de méritos docentes), mediante evaluación de la actividad docente cada 5 años (o periodo equivalente si la ha desarrollado a tiempo parcial), y el pago del complemento de productividad mediante evaluación cada 6 años de su actividad investigadora, y el profesorado «en régimen de dedicación a tiempo parcial», que no percibirá el componente del complemento específico por méritos docentes ni el complemento de productividad. En consecuencia, para el TSJ de Aragón, el profesorado asociado a tiempo parcial quedaría excluido *a priori* del complemento específico por méritos docentes (quinquenios), así como del complemento de productividad o sexenios, añadiéndose, para este último supuesto, que también estaría excluido del mismo por no desarrollar actividad investigadora conforme al contenido propio de su contrato.

Ante este contexto normativo adverso al reconocimiento de los referidos complementos retributivos, el TSJ de Aragón acude a la doctrina del Tribunal Supremo (TS) contenida en sus Sentencias [1111/2020, de 10 de diciembre](#) y [70/2023, de 25 de enero](#), que resuelven conflictos colectivos similares al ahora enjuiciado, aplicando el principio y derecho a la igualdad de trato en relación con el profesorado temporal o no permanente y el profesorado fijo, indefinido o permanente. Así como también, acude a la [Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997](#), relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, cuya cláusula cuarta, bajo el epígrafe de «Principio de no discriminación», dispone que

[...] por lo que respecta a las condiciones de empleo, no podrá tratarse a los trabajadores a tiempo parcial de una manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables por el simple motivo de que trabajen a tiempo parcial, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.

Estos razonamientos llevan al TSJ de Aragón a concluir que la regulación de las normas reglamentarias, tanto estatales como autonómicas, que establecen que el personal en ré-

gimen de dedicación a tiempo parcial no puede percibir el complemento por méritos docentes son contrarias a la referida [Directiva 97/81/CE](#) y, como ya se ha indicado, declara el derecho del profesorado asociado a tiempo parcial de la Universidad de Zaragoza a la evaluación de su actividad docente a efectos del componente del complemento específico por méritos docentes.

El TS hace totalmente suyos estos argumentos y con cita de su propia doctrina, en este caso, la contenida en su [Sentencia 510/2024, de 20 de marzo](#), que, a su vez, cita a la [STS 70/2023, de 25 de enero](#), recuerda que el no reconocimiento del complemento por méritos docentes al profesorado asociado a tiempo parcial vulnera el principio de igualdad de trato entre trabajadores temporales y fijos. A tal efecto, mantiene que no existe ninguna razón objetiva más allá de la naturaleza temporal de la relación de servicio del profesorado, que justifique la diferencia de trato del personal temporal respecto del profesorado contratado permanente en cuanto a la realización de la actividad docente y al derecho a que la misma sea evaluada y, en caso de ser positiva, al percibo del complemento salarial correspondiente.

A mayor abundamiento, el TS también apoya su decisión en la aplicación de la [Directiva 97/81/CE](#) y en la interpretación que de la misma ha venido realizando el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE). A tal efecto, acude a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ([STJUE](#)) de 29 de julio de 2024, asuntos acumulados C-184/22 y C-185/22, que establece que:

[...] según reiterada jurisprudencia, la retribución de los trabajadores a tiempo parcial debe ser equivalente a la de los trabajadores a tiempo completo, sin perjuicio de la aplicación del principio de *pro rata temporis* enunciado en la cláusula 4.2 del Acuerdo Marco.

Por lo que respecta a la salvedad recogida en el Acuerdo Marco consistente en que «se justifique un trato diferente por razones objetivas», el Alto Tribunal señala que la referida [STJUE de 29 de julio de 2024](#) establece que:

[...] debe entenderse que el concepto de «razones objetivas» que figura en la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco requiere que la diferencia de trato observada esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos que caractericen la condición de empleo de que se trate en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable a tal efecto. Esos elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebraron los contratos a tiempo parcial y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro.

Pues bien, en relación con el supuesto enjuiciado, el TS considera que:

[...] no se invocan razones objetivas ni si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica que justifique la diferencia de trato entre personal docente a tiempo completo y a tiempo parcial, más allá de la aplicación de las normas legales y reglamentarias citadas [...].

A tal efecto, el Alto Tribunal recuerda que el [Auto del TJUE de 15 de octubre de 2019, asuntos acumulados C-439/18 y C-472/18](#), Agencia Estatal de Administración Tributaria-AEAT, ya indicó que «el concepto de “razones objetivas” [...] no puede ampararse en el hecho de que una norma nacional general y abstracta lo prevea». Ello se ve reforzado, a su vez, por la circunstancia de que el funcionariado con dedicación a tiempo parcial, conforme al propio [artículo 2.3 c\) del RD 1086/1989](#), puede someter a evaluación la actividad docente realizada tanto en el caso de que su régimen sea el de dedicación a tiempo completo como si lo ha sido a tiempo parcial, una vez obtenida una actividad docente equivalente a cinco años.

Todos estos razonamientos llevan al TS a concluir que:

El profesorado asociado a tiempo parcial es contratado precisamente para la realización de labores docentes, aunque su dedicación sea a tiempo parcial, de modo que la naturaleza de las tareas es la misma que la del personal docente a tiempo completo. Así es que, la equiparación que el Acuerdo de 16 de diciembre de 2002 ha realizado en relación con el complemento específico, respecto del componente de méritos docentes, entre el personal funcionario a tiempo completo y el personal laboral a tiempo completo debe extenderse, como razona la sentencia recurrida, al profesorado asociado con dedicación a tiempo parcial.

4. Valoración crítica

La [STS 689/2025, de 3 de julio](#), se incardina en la importante litigiosidad suscitada en los últimos años en torno al reconocimiento a determinadas figuras de PDI laboral y, muy especialmente, al profesorado asociado, del derecho a que su actividad docente e investigadora sea evaluada y, en caso de superar favorablemente dicha evaluación, a adquirir y consolidar los complementos económicos por méritos docentes –quinquenos– e investigadores –sexenios– previstos al respecto.

Esta problemática parecía haber quedado zanjada en sendas sentencias de la Sala de lo Social del TS. En primer lugar, la [Sentencia 1111/2020, de 10 de diciembre](#), había reconocido a todo el PDI laboral temporal de las universidades públicas de Madrid, ya fuera a tiempo completo o a tiempo parcial, el derecho a solicitar la evaluación de méritos docen-

tes en los mismos términos que al PDI laboral permanente, siempre y cuando concurriera el elemento temporal exigido en las normas de desarrollo del referido complemento. Para ello, el Alto Tribunal se apoya en la cita expresa, aunque sin mucho desarrollo, de la [Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999](#), relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada y de la jurisprudencia del TJUE, que la interpreta, que, sin lugar a dudas, ha jugado un papel determinante en la equiparación en nuestro país de los derechos retributivos de ambos colectivos de PDI laboral, el permanente y el temporal.

En segundo lugar, la [STS 70/2023, de 25 de enero](#), había reconocido el derecho del PDI laboral no permanente (temporal) de las universidades públicas de Madrid, incluido el profesorado asociado, a someter la actividad investigadora realizada cada seis años a una evaluación y, en caso de superar favorablemente la misma, a percibir, si diera lugar, un complemento por méritos investigadores, en los mismos términos que el PDI laboral permanente. Nuevamente, con apoyo en la [Directiva 1999/70/CE](#) y la jurisprudencia que la interpreta, el Alto Tribunal considera que nos encontramos ante situaciones comparables, la de los docentes permanentes y los temporales, sin que se acrediten razones objetivas que justifiquen un trato desigual en esta materia.

Por si todo ello no fuera suficiente, la doctrina de la Sala de lo Social del TS sobre el derecho al reconocimiento de quinquenios y sexenios al PDI laboral temporal, incluido el profesorado asociado, ha sido ratificada, posteriormente, por la [STS 510/2024, de 20 de marzo](#), respecto a las universidades públicas andaluzas.

Pese a ello, la contumaz resistencia por parte de las universidades públicas a reconocer al profesorado asociado el derecho a que su actividad docente e investigadora sea evaluada y, en caso de superar favorablemente dicha evaluación, a adquirir y consolidar los complementos económicos por méritos docentes –quinquenios– e investigadores –sexenios– previstos al respecto, está provocando que siga produciéndose una importante litigiosidad al respecto, como sucede en el supuesto ahora resuelto por la [STS 689/2025, de 3 de julio](#), objeto de este comentario. Pues bien, esta sentencia ahonda todavía más si cabe en el reconocimiento del derecho del profesorado asociado a la evaluación de su actividad docente a efectos del componente del complemento específico por méritos docentes. A tal efecto, la principal novedad de esta resolución judicial radica en que, junto a las argumentaciones tradicionales, basadas en la igualdad de trato entre profesorado temporal y profesorado indefinido, apoya su decisión en la aplicación de la [Directiva 97/81/CE](#) y en la interpretación que de la misma ha venido realizando el TJUE, en virtud de la cual, la retribución de las personas trabajadoras a tiempo parcial debe ser equivalente a la de quienes lo sean a tiempo completo, sin perjuicio de la aplicación del principio de *pro rata temporis* enunciado en la cláusula 4.2 del Acuerdo Marco. Debe tenerse en cuenta a este respecto que, con la finalidad de reducir la temporalidad, tras la [LOSU](#) los contratos del profesorado asociado son de carácter indefinido y con dedicación a tiempo parcial.

Llama la atención, sin embargo, que la [STS 689/2025, de 3 de julio](#), no se haya pronunciado sobre el derecho del profesorado asociado a que su actividad investigadora también sea evaluada y, en caso de superar favorablemente dicha evaluación, a adquirir y consolidar los complementos económicos por méritos investigadores. A tal efecto, a pesar de que en el conflicto colectivo se solicitaba que se aplicaran los complementos de los quinquenos de docencia e investigación a los profesores asociados, la sentencia dictada en instancia por el TSJ de Aragón únicamente reconoce su derecho a la evaluación de la actividad docente, sin hacerse mención alguna al derecho a la evaluación de su actividad investigadora. Pese a su escaso desarrollo, parece que ello se apoya en lo dispuesto en la normativa reglamentaria aplicable, así como en la consideración de que el profesorado asociado no desarrolla actividad investigadora conforme al contenido propio de su contrato. Al no haber sido impugnado este aspecto en casación, no ha sido abordado por la [STS 689/2025, de 3 de julio](#).

Pese a ello, el reconocimiento del derecho a la evaluación de la actividad investigadora del profesorado asociado se desprende de la ya citada [STS 70/2023, de 25 de enero](#), que no se limita a efectuar un reconocimiento genérico del derecho del PDI laboral temporal a la evaluación de sus méritos investigadores y, en su caso, al acceso a los correspondientes complementos salariales, sino que enumera y justifica de forma detallada las diferentes figuras de profesorado laboral temporal, previstas en aquel momento en la [LOU](#), a las que se reconocía este derecho, entre las cuales se incluía de forma expresa al profesorado asociado. No consideramos que la doctrina del TS en esta materia se vaya a ver superada necesariamente por el cambio normativo que ha supuesto la aprobación de la [LOSU](#). A tal efecto, si el profesorado asociado en la práctica sigue desarrollando actividades de investigación, en muchos casos, con la aquiescencia de la propia universidad, debería tener derecho a que las mismas sean evaluadas y, en su caso, acceder a los complementos económicos previstos. Esta interpretación se ve reforzada, además, por la [STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, 664/2025, de 29 de mayo](#), que ha procedido a anular el inciso final del [artículo 5.2 del RD 1086/1989](#), que impedía al profesorado universitario de los cuerpos docentes en régimen de dedicación a tiempo parcial acceder al complemento de productividad por investigación –sexenios–, reservándolo solo al personal en régimen de dedicación a tiempo completo. A tal efecto, en esta sentencia se constata que el profesorado a tiempo parcial no tiene obligación de realizar actividad investigadora, pero, una vez realizada, tiene la misma caracterización y contornos que la del profesorado a tiempo completo, se somete a la misma evaluación y una vez superada debe tener las mismas consecuencias retributivas.

La [STS 689/2025, de 3 de julio](#), no ha supuesto la última oportunidad del Alto Tribunal para abordar esta cuestión litigiosa, por el contrario, prácticamente de forma simultánea, se ha dictado la [STS 698/2025, de 4 de julio](#), que de forma genérica declara el derecho del PDI laboral temporal de las Universidades de Burgos, León, Salamanca y Valladolid a que su actividad docente e investigadora sea evaluada y, en caso de ser favorable, a adquirir y consolidar los correspondientes complementos específicos por méritos docentes (quinquenos) e investigadores (sexenios) en los mismos términos y cuantía que el PDI laboral fijo.

Asimismo, poco tiempo después, y ya específicamente en relación con el profesorado asociado, se ha dictado la importantísima [STS 748/2025, de 23 de julio](#), dictada por el Pleno, que confirma de forma contundente el derecho del PDI laboral no permanente a tiempo parcial de las universidades públicas madrileñas a someter la actividad docente realizada cada cinco años a una evaluación ante la universidad en la que preste sus servicios, sin aplicar coeficiente de parcialidad alguno. Con esta sentencia, además, la Sala de lo Social del TS ignora de forma expresa a la incipiente doctrina de la Sala de lo Contencioso-administrativo del TS –por todas, [Sentencia 874/2024, de 20 de mayo](#)–, que había desestimado las reclamaciones formuladas por profesores asociados de las universidades públicas de Andalucía que querían acceder al procedimiento de evaluación de su actividad docente (quinquenos), investigadora (sexenios) y de gestión.

Ante este contexto de litigiosidad, la solución definitiva a esta problemática debe venir de la mano del tan anhelado Estatuto del Personal Docente e Investigador previsto en la [LOSU](#), de la revisión y actualización de las normativas autonómicas y de los convenios colectivos de las universidades públicas, de modo que incorporen sin excepciones el reconocimiento del derecho a la evaluación docente e investigadora de las diferentes figuras existentes de PDI laboral, ya sea permanente o temporal o a tiempo completo o a tiempo parcial. Mientras esto no suceda, no cabe duda de que continuará esta indeseable conflictividad judicial.