

**DERECHO DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR
LABORAL TEMPORAL A COBRAR QUINQUENIOS Y SEXENIOS***

*Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 10 de diciembre de
2020
ECLI:ES:TS:2020:4271*

ALEJANDRO ZALVIDE BASSADONE**

SUPUESTO DE HECHO: El origen del asunto parte de una demanda de conflicto colectivo planteado por las correspondientes representaciones de CC.OO. y de UGT, que afecta al personal docente e investigador contratado temporalmente por Universidades Públicas de Madrid, sobre el derecho a solicitar la evaluación de méritos docentes y posterior cobro y consolidación de quinquenios. Pretensión que fue estimada en sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid y sobre la que se interpone recurso de casación. Interesa indicar desde este momento la sustancial identidad que presenta el supuesto con el enjuiciado por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, que resuelve a favor del derecho a evaluación y cobro de los complementos docentes (quinquenios) y de investigación (sexenios) al personal docente e investigador temporal de las Universidades Públicas de Andalucía, pendiente de resolución por el Tribunal Supremo.

RESUMEN: La sentencia del Tribunal Supremo reconoce al personal docente investigador laboral temporal ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial si se ha prestado el periodo equivalente, la posibilidad de ser evaluado por la Universidad correspondiente por los méritos de actividad alcanzados. Lo que correlativamente significa la posibilidad de cobrar complementos docentes por cada cinco años (quinquenios), así como a su consolidación en los mismos términos que el personal docente e investigador laboral permanente. Además, este reconocimiento hace vislumbrar en el horizonte otra posibilidad ya reconocida en sentencia del TSJA (recurrida ante el Tribunal Supremo), en cuanto a extender el derecho a la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión en las mismas condiciones que el personal permanente para la percepción del complemento no solo de quinquenios, que igualmente reconoce esta sentencia, sino también de sexenios.

* El presente trabajo se inserta en el ámbito del Proyecto I+D+i del MCIU, referencia: RTI2018-096674-B-C21, titulado: “El salario en el contexto de la globalización, las nuevas formas de organización empresarial y la economía digital”.

**Profesor Doctor Sustituto Interino del área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

ÍNDICE:

1. INTRODUCCIÓN
2. CUESTIONES DE FONDO
 - 2.1. Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 10 de diciembre de 2020
 - 2.2. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de 10 noviembre de 2021
3. CONCLUSIONES

1. INTRODUCCIÓN

El sistema de contratación de personal docente e investigador (PDI) en el ámbito universitario permite entablar relaciones en régimen laboral a través de modalidades específicas previstas para el sistema universitario, o bien mediante las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo o para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. De igual forma es también posible la contratación laboral prevista para personal investigador para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica¹.

Por lo que dejando al margen otras relaciones del profesorado universitario que ostentan la condición de funcionarios, hay que centrar la cuestión en esas otras circunstancias que en definitiva distingue, aunque bajo distintas modalidades, entre un colectivo laboral permanente y otro temporal.

En el caso del personal docente e investigador contratado por las Universidades Públicas de Madrid, el Decreto 153/2002 de 12 de septiembre, del que se hace eco la Sentencia del TS, en su artículo 24 contempla en alusión al complemento específico de méritos docentes: *Los profesores contratados por tiempo indefinido podrán adquirir y consolidar una cantidad anual por méritos docentes valorados por la Universidad de acuerdo con las mismas normas que sean aplicables al componente por méritos docentes del complemento específico correspondiente a las retribuciones del personal docente funcionario. Este complemento se podrá reconocer por cada cinco años de dedicación docente a tiempo completo o período equivalente si ha prestado servicio en régimen de dedicación a tiempo parcial en las Universidades Públicas de Madrid, en los que se computarán los servicios prestados en cualquier figura contractual.*

Luego se puede apreciar una equiparación entre el profesorado indefinido y el personal docente funcionario a la hora de poder valorar los méritos para la obtención de quinquenios bajo los mismos criterios normativos. No figura, sin

¹ Para una información más detallada sobre las diversas modalidades existentes de contratación temporal en el sistema universitario puede consultarse Rodríguez-Piñero Royo, M., “La contratación temporal en el sector público”. *Documentación Laboral*, 2017, nº 110, pág. 27-55.

embargo, el mismo derecho y reconocimiento para el personal docente investigador no permanente que queda bajo este criterio sin opciones ni tan siquiera de petición y que se convierte en la pretensión principal de las partes afectadas.

Por otro lado, interesa al menos valorar otra sentencia, del TSJA, de 10 de noviembre de 2021, recurrida ante el Tribunal Supremo, en la que se vuelve a reconocer para el PDI laboral temporal, en este caso de las Universidades Públicas de Andalucía, el derecho a la evaluación y cobro de los complementos docentes (quinquenios) y de investigación (sexenios). En detalle: *el derecho a la evaluación de su actividad docente, investigadora y de gestión de personal docente e investigador en las mismas condiciones que el personal laboral contratado permanente docente e investigador de las mismas, y, caso de evaluación favorable, al reconocimiento de las consecuencias jurídicas inherentes a la misma, entre las que se encuentra la percepción de los complementos por quinquenios o sexenios.*

Se pone de relieve el trato desigual que hasta ahora se viene produciendo en el ámbito universitario con el personal laboral temporal de cara a poder percibir unos complementos, que sí se reconocen al mismo colectivo laboral pero indefinido, es más ni siquiera se ofrecía la posibilidad de ser evaluado y en su caso poder acreditar los méritos suficientes para poder percibir quinquenios o incluso sexenios si se diera el caso.

2. CUESTIONES DE FONDO

2.1. Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 10 de diciembre de 2020

La primera gran cuestión sobre la que se pronuncia el alto tribunal, parte de un argumento de uno de los recurrentes que plantea la incongruencia interna de la sentencia recurrida, al entender que no es jurídicamente posible alcanzar el objeto indicado por cuanto lo que se evalúa son méritos de actividad, ya que algunos de los modelos de contratación del profesorado, en particular el de Ayudante y el de Ayudante Doctor no pueden superar nunca los 5 años de duración.

Estimando a este respecto el recurrente, que en la sentencia no existen argumentos que sirvan para justificar esa decisión en cuanto al reconocimiento del derecho a la solicitud de evaluación de méritos en los mismos términos que el personal permanente. Se ampara el Tribunal a este respecto en la misma doctrina utilizada en otra sentencia (STS/IV 7-abril-2015), para concluir de forma más que tajante y suficiente que no existe desajuste entre el fallo judicial y las pretensiones de las partes. Aunque lo que más interesa a este respecto es el argumento rebatido de fondo sobre dicha cuestión, entendiendo con bastante acierto como en el artículo 24 del Convenio aplicable no se plantea ninguna distinción entre el

personal permanente y temporal a la hora de establecer la estructura salarial. Bien es verdad que tal y como reconoce el RD 153/2002 (artículo 24), que los méritos evaluables lo son por cada cinco años de dedicación docente a tiempo completo o periodo equivalente a tiempo parcial, es decir lo que viene siendo un quinquenio, sin embargo, la valoración se ha de contrastar por la actividad desarrollada durante ese tiempo, lo que no distingue que tal posibilidad sea exclusiva en este caso de los indefinidos.

En cuanto al argumento esgrimido sobre el factor temporal de no poder alcanzar el periodo correspondiente la figura contractual de Ayudante, así como la de Profesora y Profesor Ayudante Doctor por estar limitadas a un máximo de cinco años cada una, el alto Tribunal plantea la hipótesis de poder superar en el panorama real esos límites temporales establecidos en los artículos 48 y siguientes de la LOU para este tipo de contrataciones, lo cual, aunque pudiera parecer posible no parece que sea algo demasiado frecuente. Sin embargo, sí podemos recurrir a otro tipo de supuestos donde existe una previsión legal que avala suficientemente la posibilidad de sumar más de cinco años de actividad con contratos temporales. Y es que la propia LOU en el articulado referenciado y más concretamente en el artículo 50. d), previsto para los Profesores Ayudantes Doctores establece que “En cualquier caso, el tiempo total de duración conjunta entre esta figura contractual y la prevista en el artículo anterior, en la misma o distinta universidad, no podrá exceder de ocho años”. Quiere ello decir, que bajo esta previsión el profesorado podrá acumular una experiencia de hasta ocho años combinando el modelo contractual de Ayudante y el de Profesor Ayudante Doctor, justamente las dos figuras contractuales aludidas que pretenden excluirse del derecho a solicitar su evaluación so pretexto de no poder alcanzar el tan citado periodo de cinco años. Y es que en su caso podría no alcanzarse de forma aislada, pero como se puede apreciar, es perfectamente factible y además previsible por la propia norma, que un mismo docente ocupando esas dos categorías supere ampliamente el periodo de referencia de cinco años y consecuentemente, también de esta manera, podría servir para poder anular el argumento esgrimido por el recurrente.

Pero es que, además, las opciones no solo pasan por la previsión anterior, sino que es posible que se den otro tipo de contratos de carácter temporal sobre los que no existe un límite prefijado de tiempo, como sucede con los casos de profesoras y profesores visitantes que según el artículo 49. e), de la LOU, permite que tanto la duración como la dedicación se acuerde entre las partes, por lo que la opción teórica de superar la barrera de los cinco años existe como tal, y ello, aunque no sea una de las figuras docente de uso más habitual en el panorama universitario. Sin embargo, sí es una figura docente tradicionalmente bastante extendida en el ámbito universitario la de profesoras y profesores asociados que, aunque su dedicación sea a tiempo parcial, pueden ser renovados incluso anualmente siempre que acrediten las condiciones profesionales requeridas. Por lo que en estos casos podría darse una antigüedad más que significativa y que sin duda permitiría superar la previsión

temporal exigible que recoge el RD 153/2002, en su artículo 24, de un periodo equivalente a esos cinco años para los indefinidos a tiempo parcial, por lo que una vez más se pone de manifiesto cómo este límite teórico de tiempo pudiera ser superado por docentes temporales, por consiguiente no debería ser un obstáculo para que, al menos pudiesen ejercitar, el derecho a ser evaluados.

La otra opción contractual de un docente temporal para poder superar el periodo de referencia y que consecuentemente podría permitir su acceso al complemento por quinquenio, es la que se contempla en el artículo 49 de la LOU, aunque con referencia expresa al Estatuto de los Trabajadores, sobre la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. Y es que la figura del Profesor Sustituto Interino (PSI) permite la realización de la función docente de profesores en situaciones de reserva de puestos de trabajo con minoración docente, o bien cubrir la docencia durante el proceso de selección de las plazas previstas en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT). Luego en general la minoración docente en este ámbito puede venir motivada por: situaciones de baja temporal, excedencias, licencias, ocupación de cargos académicos, etc., que en cualquier caso permiten contrataciones temporales a tiempo completo o a tiempo parcial que tirarán de la correspondiente bolsa de sustitución creada al efecto. Por consiguiente, es posible que se den circunstancias que bien por ser sustituciones más largas o por el hecho harto frecuente de entrar y salir de la bolsa, permiten la acumulación de ese tiempo suficiente como para poder alcanzar el requisito temporal mínimo para poder optar a una posible evaluación en materia de quinquenios.

En cualquier caso, también es posible y más frecuente de lo que pudiera parecer, que un mismo docente a lo largo de su trayectoria universitaria pueda acumular varias de las figuras contractuales existentes de carácter temporal y que en su devenir totalicen un periodo acumulado superior a los cinco años marcados para poder alcanzar el complemento, por lo que consecuentemente no debería impedir al menos el ejercicio de ese derecho a ser evaluado por sus méritos docentes, siempre que además se den los mismos requisitos establecidos para los laborales de carácter permanente.

Entendiendo, por tanto, que es perfectamente factible bajo distintos supuestos que el personal no permanente contratado a tiempo completo o incluso a tiempo parcial, pueda cumplir con las mismas condiciones exigibles a los permanentes para poder ejercitar el derecho a solicitar reconocimiento del complemento por méritos docentes. Por lo que interesa ahora analizar si tal como plantean las demandantes todo ello supone una clara discriminación por razón subjetiva de temporalidad o permanencia.

Para afrontar esta cuestión nuclear, en consonancia con todo lo anterior, sobre posible existencia de un trato desigual entre los contratados permanentes y los temporales se remite el tribunal a la STS/IV de 18 de junio de 2012 (rco.221/2010), sobre la doctrina constitucional relativa al principio de igualdad en cuanto a la

línea básica general de admitir tan solo aquella desigualdad que introduzca una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales y que carezcan de una justificación objetiva razonable. Aunque la conclusión esgrimida en este punto por el Alto Tribunal es la de interpretar que no existen situaciones comparables entre el personal permanente y el temporal, al considerar que una de las características de los indefinidos es que no se someten al límite temporal de cinco años que se impone a los temporales que según el tribunal impide la posibilidad de consolidar ese derecho a ser evaluados. Circunstancia, sobre la que se discrepa por lo ya expuesto en relación a la posibilidad real de sumar ese tiempo mínimo necesario de cinco años con la combinación de las dos figuras tratadas de Ayudante y Profesora y Profesor Ayudante Doctor, y que son las directamente referenciadas en la sentencia y sobre las que ya se argumentaba esa posibilidad legal reconocida en la LOU de poder sumar entre ambas hasta ocho años y que sin duda hace decaer el consabido argumento. Teniendo en cuenta, además, la existencia de esas otras opciones tratadas en cuanto a su posible extensión temporal de la figura de la profesora o profesor visitante, la de profesora o profesor asociado, o la modalidad más extendida actualmente en el ámbito universitario de PSI. Todo ello sin contar la posibilidad también reseñada y no poco frecuente de que un mismo sujeto a lo largo de su carrera profesional universitaria pueda sumar distintas figuras contractuales que superen el límite temporal marcado de cinco años.

Tampoco compartimos la otra parte del mismo argumento en cuanto a que únicamente los Contratados Doctores desarrollan su actividad “con plena capacidad docente e investigadora”, ya que lo que aquí se discute es el derecho a evaluación por méritos docentes sobre los que tienen plena capacidad las figuras temporales analizadas y que es el que corresponde al complemento retributivo del quinquenio, y en ningún caso se alude al pertinente de investigación que es el que corresponde a los sexenios, y que por otro lado, sí se plantea en la otra de las sentencias objeto de estudio, la del TSJA de 10 de noviembre de 2021.

En cualquier caso, la cuestión se reconduce, ahora sí, con bastante acierto, por un lado, hacia el Convenio Colectivo aplicable que en su artículo 24, en ningún momento distingue entre trabajadores permanentes y temporales; y por otro lado, que en la previsión del artículo 24 del RD 153/2002 en relación al complemento a percibir por los indefinidos se establece que se generará por cada cinco años de dedicación docente y que por consiguiente lo que en realidad se ha de evaluar son los méritos correspondientes a dicha actividad, siendo esta la del tiempo de docencia que como ya se ha argumentado es tan posible que concorra en el colectivo permanente como en el temporal.

En realidad, donde se manifiesta con más claridad la desigualdad que se produce entre los dos colectivos sin criterio objetivo alguno que lo justifique, es en el hecho de no tener el personal temporal ni tan siquiera la oportunidad de poder acceder a solicitar su evaluación. Una valoración que comparten con acierto tanto la sentencia recurrida como la del Tribunal Supremo y que quiebra el criterio seguido

en el citado Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, de 18 de marzo 1999 (Directiva 1999/70/CE, de 28 de junio). Asimismo, cabe citar otros pronunciamientos que, aunque no referenciados en la sentencia propugnan el mismo espíritu de igualdad en el empleo, entre los que podemos destacar los Convenios 111 y 117 de la OIT; el artículo 119 del Tratado CEE o la Directiva 97/81/CE.

En la misma línea se manifiesta de forma reiterada la doctrina del TJUE, citando el tribunal como referencia la de 13 de marzo de 2014 (C-190/13), que proclama la igualdad en todos los ámbitos y por extensión a los contratados temporales. A esta doctrina podría al menos señalarse, a modo igualmente ilustrativo, otra sentencia del tribunal europeo que gira en la misma dirección, la STJUE de 20 de junio de 2019 (C-72/2018) y que en su apartado 23 parece resumir toda esta cuestión, ya que vuelve a recordar lo establecido en el citado Acuerdo Marco sobre el hecho de tratar a los trabajadores con un contrato de duración determinada de forma menos favorable que a los fijos por el mero hecho de tener ese modelo de contrato.

2.2. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de 10 noviembre de 2021

La STSJA de 10 de noviembre de 2021, viene a confirmar la doctrina del Tribunal Supremo anteriormente analizada sobre el derecho del PDI laboral temporal a ser evaluado y percibir el cobro de los complementos docentes (quinquenios), pero además, manifiesta el mismo reconocimiento sobre los complementos de investigación (sexenios). Un asunto que se origina tras la negativa de las Universidades Públicas de Andalucía al reconocimiento administrativo y retributivo de los complementos por quinquenios y sexenios al PDI laboral temporal. El objeto de la demanda de conflicto colectivo es la declaración del derecho de este personal no permanente, con contrato laboral temporal a someter la actividad docente realizada cada cinco años, a una evaluación ante la Universidad empleadora, y en caso de ser favorable a adquirir y consolidar por cada una de ellas el complemento por méritos docentes en los mismos términos que el personal docente e investigador laboral permanente o indefinido. De igual forma y en las mismas circunstancias anteriores, a someter su actividad investigadora realizada cada seis años, a una evaluación ante la Comisión Nacional sobre el rendimiento de la labor investigadora que igualmente, en caso de ser favorable, permita adquirir y consolidar para esos tramos, este complemento de investigación.

Este reconocimiento para el PDI laboral fijo se plasma en el Acuerdo de 27 de febrero de 2018 de la Mesa General de Negociación de las universidades públicas de Andalucía. En relación a los quinquenios el planteamiento desarrollado por la sentencia del Tribunal Supremo sirve de pleno derecho para este supuesto, aunque con algunas añadiduras que en su conjunto vienen a corroborar, aún más si cabe, la incongruencia de impedir a una parte del profesorado universitario el derecho a

ser evaluados tanto por estos méritos, como por los de investigación y gestión que singularmente se tratan en esta sentencia.

La primera de estas circunstancias, se refiere a la incorporación como posible evaluable a una figura no mencionada en el caso anterior, como es la del profesor colaborador. Esta tipología contractual reconocida en la LOU en su artículo 51, aunque actualmente carente de contenido, permitía su contratación tanto de carácter temporal como permanente para la realización de tareas docentes, pero no investigadoras, con la finalidad de cubrir necesidades específicas de conocimiento. Tan es así, que, entre las condiciones para poder ser contratados, se debía contar en todo caso con informe favorable de acreditación emitido para dicha figura por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o el órgano de evaluación externa equivalente en cada Comunidad Autónoma. Sin embargo, entre los méritos evaluables por estas instituciones ni tan siquiera se exigía el título de Doctor, una circunstancia que se puede considerar básica en la labor investigadora correspondiente al ámbito universitario. En la actualidad ha quedado fuera de uso para nuevas contrataciones, aunque sigue existiendo un contingente bastante significativo de profesores que, bajo este perfil netamente docente, tienen la condición de permanentes.

Otra apreciación, al menos reseñable, es el hecho de extender en otro Acuerdo de 22 de octubre de 2018, el reconocimiento de nuevos complementos retributivos por quinquenios docentes y sexenios de investigación al profesor contratado doctor interino. Una modalidad prevista con carácter excepcional para que el Profesor Ayudante Doctor con acreditación como Profesor Contratado Doctor, pueda a la terminación de su contrato ser contratado interinamente en la figura de Profesor Contratado Doctor. Una figura intermedia o híbrida que en cualquier caso y dado su carácter interino sigue siendo de orden temporal y que por consiguiente se acerca aún más si cabe, al reconocimiento que debería haberse plasmado para el resto del colectivo temporal.

La cuestión se agrava aún más al analizar la Orden de la Consejería de Conocimiento, Investigación y Universidad de 12 de noviembre de 2018, por la que se realiza la convocatoria para la evaluación docente, investigadora y de gestión del personal docente e investigador de las Universidades Públicas de Andalucía (BOJA de 16 de noviembre de 2018). Esta convocatoria que prevé la implantación de complementos autonómicos en dichas Universidades, tiene su origen en el Acuerdo de 24 de septiembre de 2003 suscrito entre la Consejería de Educación y Ciencia y las organizaciones sindicales CC.OO., CSI-CSIF y UGT, posteriormente aprobado por Consejo de Gobierno (BOJA de 26 de diciembre de 2003). Y sobre el que más recientemente se vuelve a hacer eco el Acuerdo de 27 de febrero de 2018 entre las Universidades Públicas de Andalucía y las mismas organizaciones sindicales antes mencionadas, que con especial consideración en su apartado cuarto vuelve a incidir en la cuestión nuclear ya puesta en valor en el Acuerdo de 2003 sobre la equiparación del PDI en cuanto al reconocimiento de

complementos retributivos ligados a méritos docentes, investigadores y de gestión del profesorado tanto funcionario como laboral.

En esencia, la Orden de 12 de noviembre de 2018 en su apartado segundo reconoce como destinatarios para dicha convocatoria al “personal docente e investigador, funcionario o contratado laboral que preste servicios en las Universidades Públicas de Andalucía a tiempo completo y con una antigüedad mínima de dos años a la fecha de la publicación de la presente Orden”. Sin embargo, pese a la falta de más concreciones al respecto en dicha Orden, queda excluido del sistema de solicitud para ser evaluados, el personal laboral no permanente contratado a tiempo completo bajo la figura de Profesor Sustituto Interino. Así lo entiende el documento sobre “Información y directrices relativas al procedimiento de solicitud de los Complementos Autonómicos regulados por la Orden de la Consejería de Conocimiento, Investigación y Universidad para la Evaluación de la Actividad Docente, Investigadora y de Gestión del Personal Docente e Investigador de las Universidades Públicas de Andalucía”, que considera en relación a los destinatarios en su apartado b) que los Profesores Sustitutos Interinos no están incluidos entre los destinatarios de la orden, ya que realizan funciones exclusivamente docentes.

La cuestión se antoja carente de sentido una vez más, ya que la interpretación realizada por el órgano administrativo convocante excluye, sin que la propia Orden reguladora así lo prevea en su contenido, a una figura que admite de facto los requisitos de contratación y antigüedad previstos en dicha norma. El argumento que trata de justificar dicha exclusión discriminatoria, siempre según esas directrices e información para el proceso de solicitud, se centra en considerar que las funciones que corresponden a los PSI son exclusivamente docentes, una de las circunstancias que es precisamente de las que se pretende su evaluación, pero que queda automáticamente descartada *ex ante*. Por si acaso, para un mayor refuerzo argumental en contra de la exclusión, el propio apartado a) de la misma instrucción, considera en relación a la antigüedad, la admisión de vinculación con cualquier universidad pública de Andalucía, “no necesariamente solo en la figura actual”. Por lo que además de poder cumplir con el periodo de tiempo mínimo necesario para su consideración tal y como se ha venido planteando, también se han podido obtener otros méritos y no solo estrictamente docentes, bajo la combinación de otros modelos contractuales precedentes igualmente admitidos y que admiten de pleno no solo los referidos encargos docentes sino también los de carácter investigador.

Aun cumpliendo los requisitos sustanciales de ser tiempos completos y poder acreditar en innumerables casos la vinculación de más de dos años con la Universidad, ni tan siquiera son admitidos para poder ser evaluados por sus actividades docentes, investigadoras y de gestión. Un trato discriminatorio que vuelve a evidenciarse ante dicha negativa con respecto a un personal temporal al que se le niega la posibilidad de acreditar una realidad meritoria al respecto, que puede superar incluso la de otros PDI comparables cuyo único factor diferenciador es el carácter permanente y no otro. Por lo que como bien dice la sentencia se

produce un trato desigual entre los laborales permanentes y los laborales temporales que no obedece a razones objetivas de clase alguna y que queda proscrita desde diversas instancias tanto europeas como nacionales, compartiendo la misma línea argumental de la sentencia del alto tribunal analizada en este mismo artículo.

Por todo lo cual, como no podía ser de otra manera, reconoce esta sentencia a la vista de los razonamientos anteriores, el derecho del personal laboral contratado temporal docente e investigador de las Universidades Públicas de Andalucía a ser evaluados por los méritos no solo docentes sino también de investigación y de gestión, y así poder obtener caso de ser favorable, los complementos por quinquenios o sexenios.

3. CONCLUSIONES

En el sistema universitario español coexisten una gran variedad de figuras contractuales que ordenan, o más bien desordenan, lo que debe ser la actividad docente e investigadora en dicho ámbito. En esta confluencia cabe distinguir, y para el caso separar, las relaciones existentes del profesorado que ostentan la condición de funcionarios, sin dejar por ello de apreciar que también conviven como parte del grupo PDI en el ámbito universitario. Sin embargo, es el resto de personal docente el que acapara la atención objeto de este análisis, ya que engrosan una larga lista que, bajo distintos modelos de contratación en régimen laboral, son admitidos *ex profeso* para la estructura universitaria con régimen propio o derivan del propio Estatuto de los Trabajadores. Todo esto, provoca la existencia de distintos niveles de aplicación para cada figura contractual, que puede sintetizarse para el caso que nos ocupa entre dos grandes bloques, por un lado, el personal laboral permanente y por otro el de carácter temporal. La cuestión quedaría configurada sin más, salvo por el trato desigual que se viene produciendo entre estos dos colectivos de trabajadores por cuestiones circunstanciales, de las que solo puede desprenderse como factor diferenciador el rasgo temporal.

Esta circunstancia se manifiesta de igual forma desde la óptica relativa a los encargos docentes, de gestión, o en su caso de investigación, sobre los que también se aprecian notables diferencias de trato y no siempre justificados por la pertenencia a una u otra categoría, que truncan, en no pocas ocasiones, sus expectativas de crecimiento profesional. Aunque donde conviene focalizar ahora esa disparidad de criterios es en la falta de reconocimiento de méritos que se practica desde el panorama universitario como revelador de un trato discriminatorio hacia el contingente del profesorado no permanente en materia de quinquenios y sexenios.

Esta situación se manifiesta especialmente significativa en los quinquenios, con argumentos peregrinos sobre determinadas cuestiones, que tratan de justificar la imposibilidad de los temporales de poder alcanzar el tiempo requerido de cinco años de docencia para poder obtener dicho complemento, y sobre los que

se ha puesto de manifiesto no solo las contradicciones existentes en las propias normas reguladoras de las figuras implicadas, sino la variedad de posibilidades que bajo algunas de esas figuras contractuales temporales, de forma aislada o en combinación con otras, ponen de relieve cómo es claramente factible y además frecuente, superar el límite marcado y no solo desde el plano teórico sino desde una realidad contrastada en el panorama universitario actual. Pero es que, además, el tema se agrava en el hecho de no permitir ni tan siquiera la posibilidad de este personal temporal de poder acceder al sistema de evaluación de méritos, que podría discernir de forma objetiva si el candidato o candidata alcanzan los mismos niveles que a estos efectos se exigen para otras figuras docentes de carácter permanente.

De igual forma, se cierra la puerta a la evaluación de posibles sexenios al PDI laboral temporal por el desarrollo fundamental de tareas investigadoras, que como se ha podido comprobar son igualmente factibles en el desempeño natural de algunas de las figuras temporales analizadas. En cualquier caso, la actividad investigadora es parte fundamental en la constante y necesaria suma de méritos de cualquier figura contractual del personal docente, para así poder acreditar niveles profesionales superiores y consecuentemente se ha de entender como un derecho inherente de estos sujetos trabajadores en aras del correcto y esperable desarrollo de su carrera universitaria. Una cuestión que queda cercenada desde antes incluso de poder acreditar dichos méritos de investigación, pues ni tan siquiera son evaluables en las figuras del profesorado universitario temporal, como sí sucede sin embargo con los permanentes.

En definitiva, se puede apreciar una clara discriminación hacia el PDI laboral temporal que se viene originando por el rechazo a someter la actividad docente, de gestión e investigadora de cara a su evaluación, reconocimiento y consolidación de quinquenios y sexenios que no hace sino acentuar la disparidad de criterios que se utiliza desde distintos ámbitos de actuación en el sistema universitario entre este personal temporal y el permanente y que resulta especialmente visible desde la perspectiva salarial. Sin embargo, los reconocimientos judiciales en pro de estos sujetos trabajadores deben servir para reorientar la situación de un colectivo como el del profesorado universitario temporal, que pese a disponer de un muy alto nivel de cualificación, mantienen en la actualidad una situación laboral bastante precaria.