

**Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 03 de lo Social**

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta 3 - 28010

Teléfono: 914931930

Fax: 914931958

34011510

**NIG:** 28.079.00.4-2019/0048138

**Procedimiento Conflicto colectivo 815/2019 Secc. 3**

**Materia:** Negociación convenio colectivo

**DEMANDANTE:** FEDERACIÓN REGIONAL DE ENSEÑANZA DE COMISIONES OBRERAS DE MADRID

**DEMANDADOS:** UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID, UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID, UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID, UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS, UNIVERSIDAD CARLOS III, UNIVERSIDAD DE ALCALÁ, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, CSI-CSIF, ORGANISMO AUTÓNOMO AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN (ANECA) y MINISTERIO DE UNIVERSIDADES

**Ilmos. Sres.**

**D. JOSÉ RAMÓN FERNÁNDEZ OTERO**  
**Dña. M. VIRGINIA GARCÍA ALARCÓN**  
**D. JOSÉ IGNACIO DE ORO PULIDO SANZ**

En Madrid, a 28 de abril de 2020, habiendo visto las presentes actuaciones la Sección Tercera de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por los Ilmos. Sres. citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

**EN NOMBRE DE S.M. EL REY**  
**Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE**  
**EL PUEBLO ESPAÑOL**

Ha dictado la siguiente

**SENTENCIA Nº 335/20**

En el procedimiento de conflicto colectivo número 815/2019, presentado por la letrada DOÑA ANA COLOMERA ORTIZ, en nombre y representación de la FEDERACIÓN REGIONAL DE ENSEÑANZA DE COMISIONES OBRERAS DE MADRID, frente a UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID, UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID, UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID, UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS, UNIVERSIDAD CARLOS III, UNIVERSIDAD DE ALCALÁ, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, CSI-CSIF, ORGANISMO

AUTÓNOMO AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN (ANECA) y MINISTERIO DE UNIVERSIDADES, siendo magistrada ponente la Ilma. Sra. Dña. M. Virginia García Alarcón.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Con fecha 23 de septiembre de 2019 tuvo entrada demanda formulada por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, en la que suplica que se declare:

*“El derecho del personal docente e investigador no permanente (temporal) de las Universidades públicas de la Comunidad de Madrid 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 personal docente e investigador permanente.”*

**SEGUNDO:** Admitida a trámite se citó a las partes para la celebración del juicio oral señalado para el día 25 de febrero de 2020, que se celebró con el resultado que consta en el acta y soporte de grabación incorporado a las actuaciones, compareciendo la parte actora representada por la letrada DOÑA ANA COLOMERA ORTIZ, la UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID representada por el letrado DON JESÚS MARÍA LOBATO DE RUILOBA, la UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID representada por la letrada DOÑA ELENA MARTÍNEZ NIETO, la UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID representada por el letrado DON JUAN JOSÉ GARCÍA ALONSO, la UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS representada por la letrada DOÑA SOLEDAD CARMEN BETHENCOURT ZAMORA, la UNIVERSIDAD CARLOS III representada por la procuradora DOÑA ISABEL AFONSO RODRÍGUEZ y asistida por el letrado DON PEDRO MANUEL DEL CASTILLO GONZÁLEZ, la UNIVERSIDAD DE ALCALÁ representada por el letrado DON MIGUEL ÁNGEL TUÑAS MATILLA, la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) representada por el letrado DON JOSÉ JAVIER AGÜI PALOMO, CSI-CSIF representada por el letrado DON ALBERTO LÓPEZ FERNÁNDEZ y el ORGANISMO AUTÓNOMO AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN (ANECA) y el MINISTERIO DE UNIVERSIDADES representados por la ABOGADA DEL ESTADO.

La parte actora se ratificó en su escrito de demanda, adhiriéndose a ella las codemandadas UGT y CSI-CSIF y oponiéndose los restantes codemandados, alegándose por la UNIVERSIDAD DE ALCALÁ las excepciones de inadecuación de procedimiento, incompetencia y falta de legitimación pasiva, señalando que el sindicato demandante formuló demanda en 2016 para que se ampliase la actividad evaluadora de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI), al personal docente temporal, ante la jurisdicción contencioso administrativa, impugnando la resolución de 30 de noviembre de 2016, que fue estimada anulando y dejando sin efecto el artículo 1 de dicha resolución, por lo que el Secretario General de Universidades publicó el 18 de enero de 2018 una nota informativa sobre la evaluación de profesores contratados doctores de naturaleza temporal, ampliando la evaluación a este colectivo, conforme a lo establecido en dicha sentencia, por lo que considera que ese debe ser el camino a seguir debiendo impugnar el Sindicato la resolución que anualmente publica la Secretaría de Estado de Evaluación ante los juzgados de lo Contencioso-administrativo, por lo que concluye que no es competente la

jurisdicción social y si lo fuera no lo sería esta Sala sino la Audiencia Nacional, por estimar que la decisión afectaría a todas las Universidades públicas de España. Adujo también su falta de legitimación pasiva por corresponder a la CNEAI evaluar la actividad investigadora, quedando fuera de su competencia tal evaluación, por lo que de estimarse la demanda no podría someter la actividad investigadora del personal temporal a evaluación y la sentencia sería, a su juicio, inejecutable y, por último señaló que la evaluación no daría lugar a efectos económicos ni reducción de carga docente.

La UNIVERSIDAD CARLOS III se adhirió a las excepciones formuladas por la UNIVERSIDAD DE ALCALÁ, insistiendo en que la evaluación es realizada por la CNEAI, ahora integrada en la ANECA, que en fecha 3 de julio de 2018 resolvió que no tenían derecho a ser evaluados los profesores ayudantes doctores de la UPM que lo habían solicitado, remitiéndose a los artículos 32.1 de la Ley Orgánica de Universidades, 20 del Decreto 153/2002 e la Comunidad de Madrid, 2.4.2 del Real Decreto 1086/1989 y 24 del I Convenio de PDI de Universidades Públicas de Madrid. Asimismo alegó que las citadas normas solo regulan la actividad investigadora de los funcionarios de carrera poniendo de manifiesto que en la regulación del Real decreto citado que regula los sexenios ya existían las figuras de asociado (a tiempo completo), ayudante, emérito y visitante, sometidos a régimen administrativo y no laboral, no incluyéndose en el mismo en ningún momento un complemento por actividad investigadora, regulando el aludido Decreto 153/2002 un complemento adicional que no ha de confundirse con el de actividad investigadora y el convenio colectivo regula el complemento de productividad investigadora pero solo para los profesores contratados por tiempo indefinido, es decir los profesores colaboradores a extinguir y los contratados doctores. Señala que los trabajadores a los que afecta el conflicto están sujetos a una contratación temporal, acausal y específica de carácter especial, conforme a la disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores, no infringiéndose la Directiva 1999/70 porque, a su juicio, hay razones objetivas para justificar un trato diferenciado, distinguiendo la LOU entre el profesorado funcionario y el laboral y de éste solo los profesores contratados doctores tienen una vinculación permanente y son los únicos que tienen plena capacidad docente e investigadora, porque para acceder a su plaza, aparte del doctorado requieren una previa carrera investigadora y docente, y los sexenios solo pueden atribuirse al profesorado que tiene acreditada la suficiencia docente e investigadora, mientras que los profesores no permanentes no reúnen estos requisitos. Asimismo alega que la Universidad Carlos III, al igual que las demás universidades públicas de la Comunidad de Madrid, conforme a lo dispuesto en el artículo 24 del convenio colectivo, tiene suscrito convenio de colaboración con la CNEAI para la evaluación de los sexenios de investigación, que no ha sido recurrido y que se limita al profesorado contratado permanente, señalando que son diferentes estos sexenios a los complementos ligados a méritos individuales que se otorgan en algunas Universidades como las del País Vasco, Valencia y Cataluña. Finalmente afirmó que la regulación normativa de los contratos del PDI laboral es específica del ámbito universitario y no es de aplicación supletoria el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y el 25 del EBEP y que la duración máxima de la contratación de un profesor ayudante o de un profesor ayudante doctor es de cinco años por lo que no cabe la posibilidad de generar un sexenio y la duración máxima de un profesor visitante es de un año ampliable a dos.

La UNIVERSIDAD POLITÉCNICA, la UNIVERSIDAD COMPLUTENSE, la UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS y la UNIVERSIDAD AUTÓNOMA se adhirieron a las excepciones y a las alegaciones de fondo efectuadas por la UNIVERSIDAD CARLOS III.

La ABOGADA DEL ESTADO igualmente se adhirió a las anteriores excepciones y alegaciones planteando la excepción de falta de legitimación pasiva de ANECA y el MINISTERIO, por cuanto solo actúa en ejecución de un convenio de colaboración, encomienda de gestión, conforme al artículo 11 de la Ley 40/2015, y en dicho convenio se establece en la cláusula 5ª que las controversias se someterán a una comisión mixta formada por la ANECA y las Universidades y en defecto de acuerdo a la jurisdicción de lo Contencioso Administrativo. Afirmó que las Universidades pueden optar por el evaluador que consideren oportuno y en Madrid puede encargarse a la Fundación para el Conocimiento Madri+d que puede evaluar, por lo que no tiene el Ministerio ni la CNAI/ANECA responsabilidad ya que actúa sólo porque se lo piden las universidades, remitiéndose a los artículos 31 y 32 de la LOU, al artículo 20 del Decreto 153/2002 de la Comunidad de Madrid.

Se dio traslado a la parte actora de las excepciones propuestas, alegando que reconoce la falta de legitimación pasiva de CNAI/ANECA y el Ministerio, porque no tienen ningún vínculo con los trabajadores, estando legitimadas todas las Universidades demandadas en tanto empleadoras; en cuanto a la incompetencia de jurisdicción se opuso poniendo de manifiesto que esta es la competente dado que el ámbito del conflicto es el personal laboral que se evalúa según las resoluciones rectorales que aporta y conforme a las cuales se encarga a la ANECA la encomienda de gestión que traspone esas resoluciones, siendo todo ello competencia de las Universidades y señalando que efectivamente hay otras agencias evaluadoras y así la UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS utiliza la Fundación Madri+d. Se opuso también a la inadecuación de procedimiento, porque lo que se discute son dichas resoluciones y a la incompetencia de este Tribunal, dado que sólo afecta a la Comunidad de Madrid.

**TERCERO.-** Por diligencia de fecha 25 de febrero de 2020 se remitieron los autos al Ministerio Fiscal recabando informe respecto de la competencia del orden Social, que se emitió con fecha 6 de marzo de 2020 en sentido positivo.

Se han observado en la tramitación del proceso las prescripciones legales.

### **HECHOS PROBADOS**

**PRIMERO:** El personal incluido en el ámbito del presente conflicto presta sus servicios como personal docente e investigador en régimen laboral con carácter no permanente en las Universidades demandadas.

**SEGUNDO:** El 20 de septiembre de 2017 se sometió a la Comisión Paritaria de Seguimiento, Desarrollo e interpretación del I Convenio de Personal Docente e Investigador en régimen laboral de las Universidades Públicas Madrileñas la aplicación al personal afectado por este conflicto, de los criterios de reconocimiento y aplicación del complemento por actividad investigadora (sexenios) que se vienen ejecutando en relación al personal docente e investigador permanente, no alcanzándose ningún acuerdo, terminando con el mismo resultado la reunión de dicha Comisión celebrada el día 22 de mayo de 2018 en la que se reiteró la misma cuestión.

**TERCERO:** Asimismo se solicitó, con la misma finalidad, ante el Instituto de Relaciones Laborales de la comunidad de Madrid, la celebración de un acto de mediación que tuvo lugar el 20 de septiembre de 2018 con el resultado de sin avenencia.

**CUARTO:** Las Universidades demandadas tienen suscritos sendos convenios con la ANECA, por los que se formaliza la encomienda de gestión para la evaluación de la actividad investigadora de los profesores contratados permanentes, en los que se solicita del Director de ANECA que la CNEAI evalúe la actividad investigadora del personal docente universitario e investigador que tenga carácter permanente, pero no sean funcionarios de carrera, en cuyo clausulado, en lo que aquí interesa se acuerda lo siguiente:

*“La convocatoria para la evaluación de esta actividad investigadora se realizará por la Universidad...”*

*La Universidad no solo asumirá la convocatoria para la evaluación de sexenios del profesorado contratado permanente que no tenga la condición de funcionario de carrera, sino que asumirá todos los actos administrativos y resoluciones que de la tramitación de la convocatoria puedan surgir, por ser de su competencia.”* (folios 431 a 465)

**QUINTO.-** La Universidad Rey Juan Carlos tiene además suscrito desde 2015, un convenio para la evaluación de la actividad investigadora, con la FUNDACIÓN PARA EL CONOCIMIENTO MADRI+D, que ha de utilizar los mismos criterios que la CNEAI. (folio 421).

**SEXTO.-** Con fecha 10 de enero de 2018 el Secretario General de Universidades, como consecuencia de la modificación efectuada por la sentencia número 135/2017 de 26 de diciembre, del Juzgado Central de lo Contencioso Administrativo nº 8 en la resolución de 13 de diciembre de 2017 de la Secretaría de Estado de Educación, formación profesional y Universidades, pone de manifiesto lo siguiente:

*Con la modificación introducida, los funcionarios de carrera e interinos de los cuerpos docentes universitarios y de los organismos públicos de investigación de la Administración General del Estado, podrán presentar su solicitud de evaluación de la actividad investigadora desde el día siguiente al de la publicación de la convocatoria en el BOE y hasta el 31 de enero de 2018. En todo caso, los solicitantes deberán tener la condición de funcionario de carrera o interino a fecha 31 de diciembre de 2017. Asimismo, las aportaciones de las que se solicite evaluación deberán haber sido publicadas en los años sometidos a evaluación.*

*En el caso de la evaluación de personal contratado doctor de naturaleza temporal son los Rectorados de Universidad, en convenio con la CNAI, los órganos competentes para permitir esta posibilidad en las correspondientes convocatorias de evaluación de sexenios de investigación para personal docente convocado doctor.”* (folio 520)

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO:** Los hechos que se han declarado probados con conformes.

**SEGUNDO: Normativa específica aplicable a los trabajadores afectados por el presente conflicto colectivo:**

1º) **La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades**, establece en lo que aquí interesa:

*“TÍTULO V. DE LA EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN*

*ARTÍCULO 31. GARANTÍA DE LA CALIDAD*

*3. Las funciones de evaluación, y las conducentes a la certificación y acreditación a que se refiere el apartado anterior, corresponden a la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación y a los órganos de evaluación que la Ley de las Comunidades Autónomas determine, en el ámbito de sus respectivas competencias, sin perjuicio de las que desarrollen otras agencias de evaluación del Estado o de las Comunidades Autónomas.*

*A tal fin, la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación y los órganos de evaluación creados por ley de las Comunidades Autónomas, de acuerdo con estándares internacionales de calidad, establecerán mecanismos de cooperación y reconocimiento mutuo. La Conferencia General de Política Universitaria informará y propondrá al Gobierno su regulación, a los efectos de garantizar el cumplimiento de los objetivos señalados en los apartados anteriores.”*

*ARTÍCULO 39. LA INVESTIGACIÓN Y LA TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO. FUNCIONES DE LA UNIVERSIDAD*

*1. La investigación científica es fundamento esencial de la docencia y una herramienta primordial para el desarrollo social a través de la transferencia de sus resultados a la sociedad. Como tal, constituye una función esencial de la universidad, que deriva de su papel clave en la generación de conocimiento y de su capacidad de estimular y generar pensamiento crítico, clave de todo proceso científico.*

*2. Se reconoce y garantiza la libertad de investigación en el ámbito universitario.*

*3. La universidad tiene, como uno de sus objetivos esenciales, el desarrollo de la investigación científica, técnica y artística y la transferencia del conocimiento a la sociedad, así como la formación de investigadores e investigadoras, y atenderá tanto a la investigación básica como a la aplicada.*

*ARTÍCULO 40. LA INVESTIGACIÓN, DERECHO Y DEBER DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO*

*1. La investigación es un derecho y un deber del personal docente e investigador de las Universidades, de acuerdo con los fines generales de la Universidad, y dentro de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico.*

*1 bis) La universidad apoyará y promoverá la dedicación a la investigación de la totalidad del Personal Docente e Investigador permanente.*

*2. La investigación, sin perjuicio de la libre creación y organización por las Universidades de las estructuras que, para su desarrollo, las mismas determinen y de la libre investigación*

*individual se llevará a cabo, principalmente, en grupos de investigación, Departamentos e Institutos Universitarios de Investigación.*

*3. La actividad y dedicación investigadora y la contribución al desarrollo científico, tecnológico o artístico del personal docente e investigador de las universidades será criterio relevante, atendiendo su oportuna evaluación, para determinar su eficiencia en el desarrollo de su actividad profesional. La universidad facilitará la compatibilidad en el ejercicio de la docencia y la investigación e incentivará el desarrollo de una trayectoria profesional que permita una dedicación más intensa a la actividad docente o a la investigadora.*

*4. Las Universidades fomentarán la movilidad de su personal docente e investigador, con el fin de mejorar su formación y actividad investigadora, a través de la concesión de los oportunos permisos y licencias, en el marco de la legislación estatal y autonómica aplicable y de acuerdo con las previsiones estatutarias consignadas al efecto.*

en su artículo 48, lo siguiente:

*“1. Las universidades podrán contratar personal docente e investigador en régimen laboral, a través de las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario que se regulan en esta Ley o mediante las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. También podrán contratar personal investigador, técnico u otro personal, a través del contrato de trabajo por obra o servicio determinado, para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica.*

*Asimismo, las universidades podrán nombrar profesoras y profesores eméritos en las condiciones previstas en esta Ley.*

*2. Las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario son las que se corresponden con las figuras de Ayudante, Profesor Ayudante Doctor, Profesor Contratado Doctor, Profesor Asociado y Profesor Visitante.*

*El régimen de las indicadas modalidades de contratación laboral será el que se establece en esta Ley y en sus normas de desarrollo; supletoriamente, será de aplicación lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en sus normas de desarrollo.*

(...)

*6. En los términos de la presente Ley y en el marco de sus competencias, las Comunidades Autónomas establecerán el régimen del personal docente e investigador contratado de las universidades.”*

Y en su artículo 55:

#### **“RETRIBUCIONES DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR CONTRATADO**

*1. Las Comunidades Autónomas regularán el régimen retributivo del personal docente e investigador contratado en las Universidades públicas.*

2. Las Comunidades Autónomas podrán, asimismo, establecer retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales por el ejercicio de las siguientes funciones: actividad y dedicación docente, formación docente, investigación, desarrollo tecnológico, transferencia de conocimientos y gestión. Dentro de los límites que para este fin fijen las Comunidades Autónomas, el Consejo Social, a propuesta del Consejo de Gobierno, podrá acordar la asignación singular e individual de dichos complementos retributivos.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá establecer programas de incentivos para la docencia, la investigación, el desarrollo tecnológico y la transferencia de conocimiento por el ejercicio de las funciones a que se refiere el apartado anterior, que comprendan al personal docente e investigador contratado.

4. Los complementos retributivos derivados del desarrollo de los dos apartados anteriores se asignarán previa valoración de los méritos por parte del órgano de evaluación externo que la ley de la Comunidad Autónoma determine en el caso de los del apartado 2 y de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación en el caso del apartado 3.”

**2º) Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre Retribuciones del Profesorado Universitario.**

En su artículo 2.1. establece:

*“Los funcionarios de carrera de Cuerpos docentes universitarios que presten servicio en las Universidades en régimen de dedicación a tiempo completo serán retribuidos por los conceptos de sueldo, trienios, pagas extraordinarias, complemento de destino, complemento específico y, en su caso, complemento de productividad, de acuerdo con lo establecido en el presente artículo.”*

En su apartado 3.c):

*“Componentes por méritos docentes, de acuerdo con las siguientes normas:*

*- El profesorado universitario podrá someter la actividad docente realizada cada cinco años en régimen de dedicación a tiempo completo o período equivalente si ha prestado servicio en régimen de dedicación a tiempo parcial, a una evaluación ante la Universidad en la que preste sus servicios, la cual valorará los méritos que concurren en el mismo por el desarrollo de la actividad docente encomendada a su puesto de trabajo, de acuerdo con los criterios generales de evaluación que se establezcan por acuerdo del Consejo de Universidades.*

*- La evaluación sólo podrá ser objeto de dos calificaciones, favorable o no favorable.*

*- Superada favorablemente la evaluación, el Profesor adquirirá y consolidará por cada una de ellas un componente por méritos docentes, de la siguiente cuantía anual” (fijando a continuación las cantidades correspondientes a cada nivel).*

Y en su apartado 4:

*“4. Complemento de productividad, de acuerdo con las siguientes normas:*



4.1 El profesorado universitario podrá someter la actividad investigadora realizada cada seis años a una evaluación, en la que se juzgará el rendimiento de la labor investigadora desarrollada durante dicho período.

4.2. Dicha evaluación la efectuará una Comisión Nacional, integrada en la ANECA y compuesta por representantes del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y de las comunidades autónomas, la cual podrá recabar, oída la Comisión Permanente del Consejo de Universidades, el oportuno asesoramiento de miembros relevantes de la comunidad científica nacional e internacional cuya especialidad se corresponda con el área investigadora de los solicitantes, articulados en comités asesores por campos científicos.

4.3 La evaluación positiva por la Comisión Nacional comportará al Profesor la asignación de un complemento de productividad por un período de seis años, de la siguiente cuantía anual:” (fijando a continuación las cantidades correspondientes a cada nivel).

**3º) Decreto 153/2002, de 12 de septiembre, sobre el régimen del personal docente e investigador contratado por las Universidades públicas de Madrid y su régimen retributivo.**

En su artículo 3.a), establece:

*“Las Universidades podrán contratar, en régimen laboral, personal docente e investigador entre las figuras de Ayudante, Profesor Ayudante Doctor, Profesor Colaborador, Profesor Contratado Doctor, Profesor Asociado, Profesor Visitante y Profesor Emérito, en las condiciones que establece la Ley Orgánica de Universidades y la legislación laboral.”*

En el artículo 11 dispone:

**“ARTÍCULO 12. DURACIÓN DE LOS CONTRATOS**

*a) Los contratos pueden ser por tiempo indefinido o de duración determinada en las condiciones que establece la legislación laboral. Son contratos por tiempo indefinido, el contrato de Profesor Colaborador y Profesor Contratado Doctor. Los contratos de Ayudante y Profesor Ayudante Doctor tendrán cada uno una duración máxima de cuatro años. Los contratos de Profesor Asociado, Visitante, Emérito y los contratos a los que se refiere el art. 3.2, tendrán duración determinada.*

*b) En los contratos de duración determinada, finalizado el período máximo de contratación, se deberá convocar la plaza a concurso público para ser cubierta mediante el proceso de selección al que se refiere el art. 18 de este Decreto.*

*c) En el contrato de Ayudante y Profesor Ayudante Doctor, cuando se produzca alguna causa legal de suspensión, excedencia o licencias no retribuidas que puedan establecer las Universidades, la prestación de servicios efectivos y las retribuciones nunca superarán cuatro años en cada figura. Cuando las personas a contratar hayan estado vinculadas con cualquier Universidad por relación contractual anterior en alguna de estas figuras, la duración máxima de los contratos será la que reste para completar el período máximo de contratación de cuatro años.*

*d) El plazo máximo de duración del contrato por interinidad será el necesario para resolver la convocatoria de la plaza o el tiempo que dure la reserva del puesto, si se trata de este supuesto. La duración del contrato de interinidad en plazas temporales no podrá ser superior a la duración del contrato del profesor sustituido. No se podrán realizar contratos de interinidad para sustitución de Ayudantes.*

*e) Las Universidades podrán establecer un porcentaje máximo de todos o algunos de los contratos de duración determinada sobre el total de la plantilla de personal docente e investigador contratado, sin perjuicio del cumplimiento del límite máximo de personal contratado establecido en el art. 48.1 de la Ley Orgánica de Universidades.*

En el artículo 16:

#### *“DEDICACIÓN INVESTIGADORA DEL PERSONAL DOCENTE*

*Los profesores contratados con dedicación completa podrán realizar las actividades investigadoras en Programas de Investigación promovidos por las Administraciones Públicas o contratados por la Universidad.*

*a) En los casos en los que se exija informe de evaluación de la actividad docente o investigadora como un requisito para la contratación o para el reconocimiento de complementos retributivos corresponde su expedición al órgano de evaluación externo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con lo establecido en el art. 31.3 de la Ley Orgánica de Universidades.*

*b) El órgano de evaluación externo de la Comunidad de Madrid podrá otorgar validez a los informes o evaluaciones de otras agencias nacionales, mediante Convenio de Colaboración en el que se establecerán las condiciones de reconocimiento mutuo.”*

En el artículo 20:

#### *“EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE E INVESTIGADORA*

*a) En los casos en los que se exija informe de evaluación de la actividad docente o investigadora como un requisito para la contratación o para el reconocimiento de complementos retributivos corresponde su expedición al órgano de evaluación externo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con lo establecido en el art. 31.3 de la Ley Orgánica de Universidades.*

*b) El órgano de evaluación externo de la Comunidad de Madrid podrá otorgar validez a los informes o evaluaciones de otras agencias nacionales, mediante Convenio de Colaboración en el que se establecerán las condiciones de reconocimiento mutuo.”*

En el 21.a):

#### *“RETRIBUCIONES DEL PERSONAL CONTRATADO*

*El personal docente e investigador contratado será retribuido por los conceptos de retribuciones básicas y complementos, con los créditos consignados para este fin en el estado de gastos de los presupuestos de las Universidades, que se podrán financiar con las transferencias nominativas de la Comunidad de Madrid con los límites que establezca la Ley*

*de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid en cada ejercicio y con ingresos propios de las Universidades.”*

Y en el 25:

**“COMPLEMENTO ADICIONAL**

*a) Se podrá conceder un complemento adicional por méritos individuales por las actividades docentes, investigadoras o de gestión, de conformidad con el art. 55.2 de la Ley Orgánica de Universidades, mediante la aprobación del Consejo Social de cada Universidad, a propuesta del Consejo de Gobierno de la Universidad y previo informe del órgano de evaluación externo de la Comunidad de Madrid. Por Orden del Consejero de Educación, que se atenderá en todo caso a lo establecido en este artículo, se establecerán, entre otras, las condiciones que deben cumplir los solicitantes, los méritos que deban ser evaluados, las cuantías individuales del complemento, su duración, la financiación del mismo y compromisos que asuma el solicitante.*

*b) El complemento adicional es una retribución personal, no consolidable y de carácter variable, que se concederá previa solicitud del interesado, en función de los méritos docentes, investigadores y de gestión evaluados, siempre referidos a méritos contraídos en el curso o cursos anteriores. Se abonará anualmente, de una sola vez o por mensualidades. Su percepción no supondrá ningún derecho individual respecto de las valoraciones o apreciaciones correspondientes a las evaluaciones de períodos sucesivos.*

*c) El complemento adicional estará vinculado a enseñanzas conducentes a la expedición de títulos de validez oficial, a la actividad en programas de investigación públicos o a actividades de gestión. Los créditos presupuestarios del complemento adicional serán presupuestados de forma separada en el estado de gastos de personal contratado docente o investigador de las Universidades, en la cuantía asignada en los presupuestos generales de la Comunidad de Madrid para este fin dentro del contrato-programa y transferidos a cada Universidad previa acreditación de la concesión por los Consejos Sociales, sin perjuicio de que las Universidades puedan aumentar dichas cuantías con ingresos propios.”*

**4º) Convenio Colectivo de Universidades Públicas de Madrid (Personal Docente e Investigador):** en lo que aquí interesa dispone:

**ARTÍCULO 9. FUNCIONES DEL PERSONAL CONTRATADO**

*1. Las funciones del personal docente e investigador contratado por las universidades comprenden la prestación de servicios en actividades académicas conducentes a la obtención de titulaciones oficiales, en actividades investigadoras para la universidad y en atención a las necesidades de gestión del departamento, centro o universidad en la jornada laboral establecida.*

**ARTÍCULO 10. MODALIDADES DE CONTRATO**

**1. Ayudantes**

*Los Ayudantes son contratados con la finalidad principal de completar su formación investigadora y pueden colaborar en funciones docentes. Los ayudantes deben acreditar haber superado el período de docencia de tercer ciclo.*

## *2. Profesor Ayudante Doctor*

*a) Los Profesores Ayudantes Doctores son contratados para desempeñar tareas docentes y de investigación. La docencia a desarrollar será en materias de su área de conocimiento que figuren en Planes de Estudio conducentes a la obtención de títulos académicos oficiales.*

## *3. Profesores Colaboradores*

*a) Los Profesores Colaboradores son contratados por las Universidades para impartir enseñanzas sólo en aquellas áreas de conocimiento que establezca el Gobierno, previo informe del Consejo de Coordinación Universitaria. La docencia que desarrollen se impartirá en materias de su área de conocimiento, en titulaciones de primer ciclo los Diplomados Universitarios, Ingenieros Técnicos y Arquitectos Técnicos, y en titulaciones de primer y segundo ciclo, o segundo ciclo, los Licenciados; Ingenieros y Arquitectos.*

## *4. Profesores Contratados Doctores*

*a) Los Profesores Contratados Doctores lo serán para el desarrollo de tareas de docencia y de investigación o prioritariamente de investigación. La docencia se desarrollará en materias de su área de conocimiento que figuren en Planes de Estudio conducentes a la obtención de títulos académicos oficiales.*

## *5. Profesores Asociados*

*a) Los Profesores Asociados serán contratados para la docencia, en materias que se justifiquen por el ejercicio profesional que desarrollen.*

## *6. Profesores Visitantes*

*a) Los Profesores Visitantes son contratados para la docencia o la investigación.*

## *7. Profesores Eméritos*

*a) Los Profesores Eméritos son contratados para la docencia y la investigación. La Universidad podrá asignarles obligaciones docentes o de investigación y de permanencia diferentes a los regímenes de dedicación del resto del profesorado.*

## *8. Otros contratos no docentes*

*Las Universidades podrán contratar mediante contrato de obra y servicio solamente en los siguientes supuestos:*

*a) A personal investigador en formación para el desarrollo de proyectos concretos de investigación o tecnológicos.*

*b) A personal docente o investigador que de manera motivada se requiera para complementar o apoyar el desarrollo de proyectos de investigación.*

## *ARTÍCULO 11. RÉGIMEN DEL PERSONAL CONTRATADO*

*1. Los contratos pueden ser por tiempo indefinido o de duración determinada. Serán contratos por tiempo indefinido el contrato de Profesor Colaborador y Profesor Contratado Doctor. Los contratos de Ayudante, Profesor Ayudante Doctor, Asociado, Visitante y Emérito, tendrán duración determinada.*

*2. La duración máxima del contrato de Ayudante y Profesor Ayudante Doctor será de cuatro años de prestación de servicios efectivos y la retribución no superará cuatro años en cada figura. La duración mínima del contrato será de dos años prorrogables por otros dos siempre que no exista informe motivado en contra. Además las situaciones de suspensión no retribuidas por la propia Universidad y no contempladas en la normativa-laboral vigente, no excederán de dos años.*

*3. En el caso de Ayudantes y Profesores Ayudantes Doctores que hayan estado vinculados en dichas figuras por relación contractual anterior con cualquier Universidad, la duración máxima de los contratos será el que reste para completar el período máximo de contratación de cuatro años.*

*4. La duración del contrato de Profesor Asociado será de un año, o el período correspondiente a la duración de la asignatura impartida. El contrato de un año podrá ser prorrogado por dos nuevos períodos de un año. Los contratos de duración inferior a un año podrán ser renovados para la misma asignatura por otros dos períodos de docencia equivalentes. La prórroga y renovación o no prórroga y no renovación será comunicada a la representación de los trabajadores. Finalizado el período máximo de contratación, en caso de permanecer la necesidad u oportunidad docente, la plaza deberá ser ofrecida en concurso público para ser cubierta mediante el proceso de selección a que se refiere el Título VI.*

*5. La duración máxima del contrato de Profesor Visitante será de un año ampliable a dos en los supuestos razonados y previa audiencia de la representación de los trabajadores.*

*6. La duración de los contratos del Profesor Emérito será de un año, prorrogables por otros dos períodos de un año cada uno. En todo caso estos contratos no pueden superar el 2% de la plantilla de personal docente contratado.*

*7. La duración de los contratos de obra será la del proyecto de investigación o en su caso la de las actividades con autonomía y sustantividad propia dentro de este proyecto.*

## *ARTÍCULO 24. ESTRUCTURA SALARIAL*

*1. El personal docente e investigador contratado será retribuido por los conceptos de retribuciones básicas y complementos. Las retribuciones básicas están constituidas por el sueldo, antigüedad y pagas extraordinarias. Los complementos son los siguientes: complemento de productividad investigadora regulado en el párrafo siguiente, complemento específico por méritos docentes, complemento adicional y complemento por ocupación de cargos universitarios, definidos en los artículos 23, 24 y 25 del Decreto 153/2002, de 12 de septiembre, de la Comunidad de Madrid sobre el régimen del personal docente e investigador contratado por las Universidades públicas de Madrid ; y en su caso los*

*complementos personales transitorios derivados de la aplicación de la disposición Transitoria 1ª del citado Decreto.*

*A partir de 2006 los profesores contratados por tiempo indefinido podrán solicitar el reconocimiento del complemento de productividad investigadora, que tendrá efectos económicos a partir de 1 de enero de 2006.”*

**5º) Orden de 2 de diciembre de 1994, por la que se establece el procedimiento para la evaluación de la actividad investigadora en desarrollo del Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del Profesorado Universitario.**

#### *“ARTÍCULO 1*

*El contenido de la presente Orden será de aplicación a las solicitudes de evaluación de la actividad investigadora que se formulen al amparo de lo previsto en el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario.*

#### *ARTÍCULO 4*

*Los funcionarios de carrera de los Cuerpos Docentes Universitarios que presten servicios en la Universidad, podrán presentar su actividad investigadora a la evaluación prevista en el art. 2, 4. del Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, mediante la remisión a la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora de los siguientes documentos:*

**6º) Resolución de 10 de diciembre de 2019, de la Secretaría de Estado de Universidades, Investigación, Desarrollo e Innovación, por la que se fija el procedimiento y plazo de presentación de solicitudes de evaluación de la actividad investigadora a la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora.**

En esta resolución se dispone, en lo que aquí interesa, lo siguiente:

*“Primero. Los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios y de las escalas científicas de los organismos públicos de investigación de la Administración General del Estado, de acuerdo con las especificaciones contenidas en el anexo, podrán presentar su solicitud de evaluación de la actividad investigadora desde el 15 de enero hasta el 31 de enero de 2020.*

*Asimismo, las aportaciones deben haber sido publicadas en los años sometidos a evaluación.”*

**7º) Resolución de 13 de diciembre de 2019 de la Universidad Complutense de Madrid, por la que se fija el procedimiento y plazo de presentación de solicitudes de evaluación de la actividad investigadora para el profesorado contratado correspondiente al año 2019.**

Dispone, en lo que aquí interesa, lo siguiente:

*“Con objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 24 del Primer Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador con vinculación laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid, por el que se posibilita a los profesores contratados solicitar el reconocimiento del complemento de productividad investigadora a partir del año*

2006, esta Universidad Complutense ha resuelto abrir el plazo de presentación de solicitudes de evaluación de la actividad investigadora: 16 de diciembre de 2019 BOUC n.º 25 I. D

ANEXO

## BASES DE LA CONVOCATORIA

1. *Objeto de la convocatoria. El propósito de esta convocatoria es reconocer los méritos en la actividad investigadora desarrollada por el profesorado contratado de la Universidad Complutense e incentivar su ejercicio.*

2. *Requisitos de los solicitantes.*

2.1. *Tendrán derecho a solicitar la evaluación de su actividad investigadora quienes tengan suscrito con la Universidad Complutense, a 31 de diciembre de 2019 un contrato de las siguientes categorías:*

a) *Profesor Contratado Doctor*

b) *Profesor Colaborador*”

### **TERCERO.- Resoluciones judiciales de aplicación:**

**1ª) Sentencia del TSJ Madrid (Social), sec. 5ª, de 08-10-2018, nº 556/2018, rec. 184/2018**

Esta sentencia resuelve un conflicto colectivo con el mismo ámbito que el presente, es decir el personal docente e investigador contratado temporalmente por la Universidad Politécnica de Madrid (UPM), Universidad Complutense de Madrid (UCM); Universidad Carlos III de Madrid, Universidad Rey Juan Carlos; Universidad Autónoma de Madrid y Universidad de Alcalá de Henares (UAH), seguido a instancias de CCOO con la pretensión de que se declarase el derecho del personal docente e investigador no permanente a someter la actividad docente realizada cada cinco años, a una evaluación ante la Universidad en la que preste sus servicios, 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 docente e investigadora de que se trate, en los mismos términos que el personal docente e investigador laboral permanente o indefinido, razonando lo siguiente:

*“Lo que se pretende por los demandantes es el acceso a la referida evaluación, para, en su caso, ser acreedor de un posible complemento cuando concurra el elemento temporal exigido; por consiguiente esa fase previa de evaluación, tanto redundando en el personal temporal como en el permanente, y no existe un criterio objetivo de diferencia entre colectivos, y es a partir de ahí cuando al no tener acceso a esa evaluación cuando surge la desigualdad invocada, consistente en que en situaciones comparables, se produce el trato diferente por el mero hecho de la duración contractual, inadmisibles a nuestro juicio al no ser acorde con lo establecido en la cláusula 4 del Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, que en síntesis establece en lo que respecta a las condiciones de trabajo, que no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores*

*fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas, lo que no ocurre en autos.*

*Por lo expuesto la demanda debe estimarse parcialmente en el sentido de reconocer al personal laboral temporal el derecho a solicitar la evaluación de méritos docentes en los mismos términos que el personal docente investigador laboral permanente, siempre y cuando concurra el elemento temporal exigido en las normas de desarrollo del referido complemento.”*

**2ª) Sentencia número 135/2017 de 26 de diciembre, del Juzgado Central de lo Contencioso Administrativo nº 8:**

Esta sentencia a la que alude la demanda, en su parte dispositiva dice:

*“ESTIMAR el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Letrada DOÑA CARMEN PERONA MATA, en nombre y representación de FEDERACIÓN ESTATAL DE ENSEÑANZA DE CC.OO, contra la Resolución de 30 de noviembre de 2016, de la SECRETARIA DE ESTADO DE EVALUACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y UNIVERSIDADES, por la que se fija el procedimiento y plazo de presentación de solicitudes de evaluación de la actividad investigadora a la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora, publicada en el BOE nº 291, de fecha 2 de diciembre de 2016, ANULANDO y dejando sin efecto su artículo 1º, por no ser conforme a Derecho”*

Y ello, sustancialmente conforme al siguiente fundamento de derecho:

*“Dado que la Resolución objeto de este contencioso establece que únicamente pueden presentar la solicitud de evaluación de la actividad investigadora los funcionarios de carrera de los cuerpos docentes universitarios y de las escalas de Profesores de Investigación, Investigadores Científicos y Científicos Titulares del Consejo Superior de Investigaciones Científicas, aun cuando es lo cierto que no prohíbe ni excluye expresamente a los funcionarios interinos de los cuerpos docentes universitarios y a los funcionarios interinos de las escalas de Profesores de Investigación, Investigadores Científicos y Científicos Titulares del Consejo Superior de Investigaciones Científicas, solicitar la evaluación de la actividad investigadora a la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora, tácitamente impediría a éstos solicitar dicha evaluación al amparo de la Resolución impugnada, y, en todo caso, podrían denegarse sus solicitudes, obligándoles –como dijo el Ilmo. Sr. Abogado del Estado- a recurrir la denegación. Como consecuencia de lo expuesto en el anterior Fundamento Jurídico, en base al propio Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, así como a la normativa comunitaria y jurisprudencia que la interpreta a la que hemos hecho referencia, cabe apreciar vulneración del principio de discriminación respecto del personal docente universitario temporal”*

**3ª) Sentencia del Tribunal Supremo (Contencioso), sec. 4ª, de 08-07-2016, nº 1672/2016, rec. 3829/2014:**

*“CUARTO.- En el motivo segundo sostiene el Abogado del Estado que se han infringido los artículos 118 de la CE, 18 y 267 de la LOPJ, 12 y 13 y anexo del Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación necesaria para el acceso a los cuerpos docentes universitarios en relación con el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto (, de retribuciones de profesorado universitario y con las cláusulas 2, 3 y 4 el anexo de la*



*Directiva 1999/1970/CE, artículo 14 de la CE y jurisprudencia relativa al mismo, pues existen méritos que no se podían reconocer al actor en la instancia por no reunir la condición de funcionario público.*

*Disponía, en la redacción entonces vigente, el Anexo del Real Decreto 1312/2007, en su inciso final que "en el caso de la valoración del apartado 1 Actividad investigadora, la aportación de un período de actividad investigadora reconocido de acuerdo con las previsiones del Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, de retribuciones del profesorado universitario, tendrá una valoración de 15 puntos". En el texto actualmente vigente del Real Decreto 1312/2007 esta previsión habría desaparecido.*

*Lo cierto es que, como ya hemos anticipado, el fundamento de derecho cuarto razona respecto del examen de la valoración del sexenio y considera a este respecto que ANECA ha introducido nuevos motivos para denegar al actor la valoración del sexenio que pudo hacer en la resolución anterior; entiende que no puede negarse la valoración de la experiencia del actor como contratado laboral, aunque no sea funcionario incluido en el Real Decreto 1086/89, al que se remite el Real Decreto 1312/2007, si como admite dicho organismo por vía de convenio entre la Universidad y la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI) cabe la valoración de dicha experiencia, además de que ello podría resultar discriminatorio y contrario al principio de igualdad conforme a la Directiva 1999/1970/CE, de 28 de junio (cláusula 4). Y si considera la ANECA incompatible la valoración del sexenio con el resultado obtenido en la evaluación ello queda desvirtuado por el hecho de que en la solicitud del actor se alegaba un sexenio anterior a 2007, además de una experiencia investigadora posterior a ese período.*

*Es indudable que la cuestión relativa a la falta de valoración del sexenio es el eje central de este asunto y al que se refiere la sentencia a ejecutar. Así, una vez acreditada la suficiente motivación de las nuevas resoluciones administrativas dictadas en ejecución de la inicial sentencia de la Sala "a quo" y que se ajustan al necesario ámbito de discrecionalidad técnica, sin embargo la valoración del sexenio ha quedado al margen y la sentencia recurrida aprecia que debió realizarse dicha valoración.*

*Y debe colegirse que en el marco de colaboración entre la Universidad y el CNEAI, el correspondiente laudo arbitral dictado por el Presidente de la Comisión Nacional Evaluadora con fecha 30 de junio de 2010, ha reconocido el sexenio 2002-2007, sin que, en ese marco, dicha respuesta aparezca vedada por el Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios (artículo 12).*

*Así se recogía en el propio laudo que la evaluación de dicha actividad investigadora se realizaría con los mismos criterios, procedimientos y comisiones para su profesorado contratado por tiempo indefinido que la evaluación a los profesores pertenecientes a los cuerpos de funcionarios.*

*Por lo demás son numerosos las resoluciones de esta Sala que, en el marco de la citada Directiva 1999/70/CE, 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 al amparo de su cláusula 4 (Principio de no discriminación), han ido equiparando el personal interino y el personal fijo (así sentencia de 30 de junio de 2013 -recurso de casación núm. 1846/2013 - sobre personal*

*estatutario temporal y personal de carrera y sentencia de 21 de enero de 2016 -recurso núm. 526/2012 - sobre personal eventual y funcionarios de carrera).*”

**4ª) Auto del Tribunal de Justicia (UE) (Sexta), de 18-03-2011, nº C-273/2010:**

*“Sobre la cuestión prejudicial*

*23. Mediante esta cuestión, el órgano jurisdiccional remitente desea saber, en esencia, si la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal, que reserva el derecho de percibir trienios únicamente a los profesores contratados doctores, excluyendo a los profesores ayudantes doctores.*

*(...)*

*33. Se deduce de la información enviada al Tribunal de Justicia en el presente procedimiento que, a diferencia de los profesores contratados doctores, los profesores ayudantes doctores contratados por las Universidades dependientes de la Generalitat Valenciana no tienen derecho a los complementos salariales por antigüedad controvertidos en el litigio principal, con independencia de la duración de los servicios prestados.*

*34. Pues bien, como se deriva de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, por lo que se refiere a complementos salariales por antigüedad como los controvertidos en el litigio principal, que constituyen condiciones de trabajo, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, los trabajadores con contrato de duración determinada no pueden, sin que exista justificación objetiva alguna, ser tratados de manera menos favorable que los trabajadores fijos que se encuentran en una situación comparable (véanse, en este sentido, las sentencias, antes citadas, Del Cerro Alonso, apartados 42 y 47; Impact, apartado 126, y Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, apartado 53).*

*35. Se infiere de la resolución de remisión que la Universidad de Alicante sostiene que los profesores ayudantes doctores y los profesores contratados doctores constituyen dos categorías profesionales diferentes, con distintos vínculos, contenidos y requerimientos, a los que se aplican regímenes retributivos distintos, cuyas diferencias no se reducen exclusivamente al complemento por antigüedad controvertido en el litigio principal.*

*36. A este respecto, procede recordar que el concepto de “trabajador con contrato de duración indefinida comparable” se define en la cláusula 3, apartado 2, del Acuerdo marco como “un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinida, en el mismo centro de trabajo, que realice un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña”.*

*37. Para apreciar si determinados trabajadores ejercen un trabajo idéntico o similar, debe comprobarse si, habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que dichos trabajadores se encuentran en una situación comparable (véase, en este sentido, la sentencia del Tribunal de Justicia de 11 de mayo de 1999, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, C-309/97, Rec. p. I-2865, apartado 17).*

38. Según el tribunal remitente, que se basa en un examen de las figuras jurídicas de los profesores contratados doctores y los profesores ayudantes doctores, ambas figuras tienen la misma cualificación académica, pues en los dos casos se exige estar en posesión del doctorado; requieren una experiencia similar –tres años en un caso y dos en el otro–, y a las dos se les atribuye funciones docentes y de investigación.

39. Incumbe, en principio, al tribunal remitente, y no al Tribunal de Justicia, demostrar si, por lo que se refiere a la percepción de los trienios controvertidos en el litigio principal, los trabajadores con contrato de duración determinada y los trabajadores con contrato de duración indefinida con respecto a los cuales se alega una diferencia de trato relativa a las condiciones de trabajo se hallan en situaciones comparables. No obstante, sobre la base de las informaciones proporcionadas al Tribunal de Justicia por dicho tribunal, y habida cuenta de la definición del concepto de trabajador con contrato de duración indefinida comparable recogido en la cláusula 3, apartado 2, del Acuerdo marco, parece que éste es el caso en relación con los profesores ayudantes doctores y los profesores contratados doctores del cuerpo docente universitario de la Generalitat Valenciana.

40. Por último, en cuanto a la posible existencia de una razón objetiva que justifique la exclusión de los profesores ayudantes doctores del derecho a trienios controvertido en el litigio principal, cabe recordar que debe entenderse que el concepto de razones objetivas que figura en el apartado 1 de la cláusula 4 no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con un contrato de duración determinada y trabajadores fijos por el hecho de que aquélla esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo (sentencias, antes citadas, Del Cerro Alonso, apartado 57, y Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, apartado 54).

41. El referido concepto requiere que la desigualdad de trato observada esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, 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 al efecto. Tales elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran los contratos de duración determinada 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 (véanse las sentencias, antes citadas, Del Cerro Alonso, apartados 53 y 58, y Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, apartado 55).

42. El recurso a la mera naturaleza temporal de la relación de servicio del personal de la Administración Pública no es conforme con estos requisitos y, por tanto, no puede constituir una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco (sentencia Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, antes citada, apartado 56).

43. En efecto, una diferencia de trato por lo que se refiere a las condiciones de trabajo entre trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada y trabajadores fijos no puede justificarse por un criterio que se refiere a la duración misma de la relación laboral de manera general y abstracta. Admitir que la mera naturaleza temporal de una relación laboral basta para justificar tal diferencia privaría de contenido a los objetivos de la Directiva 1999/70 (EDL 1999/66412) y del Acuerdo marco. En lugar de mejorar la calidad del trabajo con contrato de duración determinada y promover la igualdad de trato buscada tanto por la Directiva 1999/70 (EDL 1999/66412) como por el Acuerdo marco, el recurso a

*tal criterio equivaldría a perpetuar el mantenimiento de una situación desfavorable para los trabajadores con contrato de duración determinada (sentencia Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, antes citada, apartado 57).*

*44. Corresponde, en su caso, al órgano jurisdiccional remitente apreciar si las alegaciones presentadas por la Universidad de Alicante ante él constituyen razones objetivas, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, tomando en consideración la jurisprudencia recordada en los apartados 40 a 43 del presente auto.*

*45. La naturaleza temporal de la relación de servicio de determinados empleados públicos o la inexistencia de disposiciones en la normativa nacional relativas al pago de los trienios controvertidos en el litigio principal a ciertas categorías de trabajadores temporales no pueden constituir, por sí solas, tales razones objetivas.*

*46. Por último, procede recordar que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco es incondicional y suficientemente precisa para que los particulares puedan invocarla frente al Estado ante un juez nacional (véase, en este sentido, la sentencia Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, antes citada, apartados 78 a 83).*

*47. Habida cuenta de las consideraciones precedentes, procede responder a la cuestión planteada que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que reserva, sin ninguna justificación objetiva, el derecho a percibir un complemento salarial por antigüedad únicamente a los profesores contratados doctores, excluyendo a los profesores ayudantes doctores, cuando, en relación con la percepción de dicho complemento, ambas categorías de trabajadores se hallan en situaciones comparables.”*

**5ª) Auto del Tribunal de Justicia (UE) (Sala Décima) de 9 de febrero de 2017 - asunto C-443/16:**

*En esta resolución se estudia la cuestión prejudicial planteada en un procedimiento frente a la UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID, por la que “el juzgado remitente se pregunta si la aplicación de una norma nacional de esta naturaleza es conforme con el Acuerdo marco cuando tiene como consecuencia la reducción a la mitad de la jornada de los profesores funcionarios interinos que no son doctores, mientras que los profesores funcionarios no doctores conservan íntegramente sus derechos y no sufren ninguna desventaja.”*

Sentando el TJUE la siguiente doctrina:

*“34 Por último, se deduce de reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia que, por lo que se refiere a las condiciones de trabajo, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, a las que están sometidos los trabajadores con contrato de duración determinada, éstas no deben ser menos favorables que las aplicables a los trabajadores fijos que se encuentran en una situación comparable, a menos que se justifique un trato diferente entre estas categorías de trabajadores por razones objetivas (véanse, en este sentido, las sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartados 42 y 47; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 53; de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartados 56, 57 y 64, y de 14 de septiembre de 2016,*

*De Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, apartado 34, y el auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, apartado 40).*

35 *En el caso de autos, consta que existe una diferencia de trato entre los Profesores Titulares de Escuela Universitaria funcionarios interinos y los Profesores Titulares de Escuela Universitaria funcionarios de carrera, ya que la reducción a la mitad de la jornada laboral y, por tanto, de la retribución, sólo se impone a los primeros, por la mera razón de que no poseen el título de doctor.*

36 *Habida cuenta de la desigualdad apreciada, procede comprobar, en primer lugar, si los Profesores Titulares de Escuela Universitaria funcionarios interinos y los Profesores Titulares de Escuela Universitaria funcionarios de carrera se encuentran en una situación comparable.*

37 *El concepto de «trabajador con contrato de duración indefinida comparable» se define en la cláusula 3, apartado 2, del Acuerdo marco como «un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinida, en el mismo centro de trabajo, que realice un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña» (auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C: 2016:725, apartado 42).*

38 *Para apreciar si los trabajadores realizan un trabajo idéntico o similar, en el sentido del Acuerdo marco, debe comprobarse, con arreglo a las cláusulas 3, apartado 2, y 4, apartado 1, del Acuerdo marco, si, habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que dichos trabajadores se encuentran en una situación comparable (sentencias de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 42 y jurisprudencia citada, y de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, apartado 40, y auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, apartado 43).*

39 *Si bien corresponde, en definitiva, al órgano jurisdiccional remitente determinar si los Profesores Titulares de Escuela Universitaria funcionarios interinos y los Profesores Titulares de Escuela Universitaria funcionarios de carrera se hallan en una situación comparable (véanse, por analogía, las sentencias de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 67; de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 43, y de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, apartado 42, y el auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, apartado 44), de las indicaciones contenidas en el auto de remisión se deduce claramente que, en lo que respecta a cada una de estas categorías de profesores, las características de los puestos de trabajo ocupados, la naturaleza del trabajo desarrollado, las tareas confiadas y la formación requerida son idénticas.*

40 *Por consiguiente, ello demuestra que el único elemento que puede diferenciar la situación de un Profesor Titular de Escuela Universitaria funcionario interino de la de un Profesor Titular de Escuela Universitaria funcionario de carrera es la naturaleza temporal de la relación de servicios que vincula al primero de ellos con su empleador.*

41 *Dado que ambas categorías de profesores se hallan en una situación comparable, debe comprobarse, en segundo lugar, si existe una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, que justifique la diferencia de trato observada en el apartado 35 del presente auto.*

42 *A este respecto, no constituye una «razón objetiva», en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, que permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con un contrato de duración determinada y trabajadores fijos, el mero hecho de que esta diferencia esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo (sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 57; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 54; de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 72, y de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, apartado 46, y auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, apartado 48).*

43 *Por consiguiente, el recurso a la mera naturaleza temporal de la relación de servicio del personal de la Administración Pública no puede constituir una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco (sentencias de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 56; de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 74, y de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, apartado 47, y auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, apartado 49).*

44 *En efecto, una diferencia de trato por lo que se refiere a las condiciones de trabajo entre trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada y trabajadores fijos no puede justificarse por un criterio que se refiere a la duración misma de la relación laboral de manera general y abstracta. Admitir que la mera naturaleza temporal de una relación laboral basta para justificar tal diferencia privaría de contenido a los objetivos de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco. En lugar de mejorar la calidad del trabajo con contrato de duración determinada y promover la igualdad de trato buscada tanto por la Directiva 1999/70 como por el Acuerdo marco, el recurso a tal criterio equivaldría a perpetuar el mantenimiento de una situación desfavorable para los trabajadores con contrato de duración determinada (sentencia de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 57, y auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, apartado 50).*

45 *El referido concepto requiere que la desigualdad de trato observada esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, 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 al efecto. Tales elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran los contratos de duración determinada 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 (sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartados 53 y 58; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09,*

*EU:C:2010:819, apartado 55; de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 73, y de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, apartado 45, y auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, apartado 51).*

46 *En el caso de autos, se desprende del auto de remisión que la UPM considera que la diferencia de trato está justificada por la existencia de razones objetivas, esto es, la confrontación de las Escuelas Universitarias a restricciones presupuestarias y al descenso de las matrículas, que considera le autorizan a decidir, sobre la base de la facultad de autoorganización de que disfruta, que los profesores de esta universidad que sean funcionarios interinos vean su jornada laboral reducida a la mitad.*

47 *En relación con la facultad de apreciación de que disponen los Estados miembros para la organización de sus propias Administraciones Públicas, en principio éstos pueden, sin infringir a pesar de ello la Directiva 1999/70 ni el Acuerdo marco, establecer, concretamente, requisitos de antigüedad para acceder a determinados puestos, restringir el acceso a la promoción interna a los funcionarios de carrera y exigirles que demuestren tener una experiencia profesional correspondiente al grupo inmediatamente inferior al que es objeto del proceso selectivo (véanse, en este sentido, las sentencias de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 76, y de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 57, y el auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, apartado 53).*

48 *Sin embargo, a pesar de la existencia de este margen de apreciación, los Estados miembros deben velar por que tales restricciones, que tienen como consecuencia un trato diferenciado, sean objeto de una aplicación transparente y puedan ser objeto de controles, basados en criterios objetivos, para evitar cualquier exclusión de los trabajadores con contrato de duración determinada sobre la mera base de la duración de los contratos o las relaciones de servicio que justifiquen su antigüedad o su experiencia profesional (véanse, en este sentido, las sentencias de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 77, y de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 59, y el auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, apartado 54).*

49 *Cuando tal trato diferente, en relación con un proceso selectivo, resulta de la necesidad de tener en cuenta requisitos objetivos, relativos a la plaza que dicho procedimiento tiene por objeto proveer y que son ajenos a la duración determinada de la relación de servicio que vincula al funcionario interino con su empleador, puede estar válidamente justificado, en el sentido de la cláusula 4, apartados 1 o 4, del Acuerdo marco (sentencias de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 79, y de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 61, y auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, apartado 55).*

50 *En cambio, la aplicación de una regla general y abstracta, como la controvertida en el litigio principal, que impone una reducción a la mitad de la jornada de los Profesores Titulares de Escuela Universitaria porque son funcionarios interinos y no poseen el título de doctor, sin que se tomen en cuenta otros criterios objetivos y transparentes vinculados más*

*concretamente a la naturaleza o al objeto del puesto de que se trata, no es conforme con los requisitos de la jurisprudencia recordada en los apartados anteriores del presente auto.*

51 *En efecto, la aplicación de esta regla se basa en la premisa general según la cual la duración determinada de la relación de servicio de los Profesores Titulares de Escuela Universitaria funcionarios interinos justifica por sí misma un trato diferenciado de esta categoría de profesores en relación con los profesores funcionarios de carrera, siendo así que estas dos categorías desempeñan funciones similares. Tal premisa está en contradicción con los objetivos de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco.*

(...)

55 *Por último, procede añadir que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco es incondicional y suficientemente precisa para que los particulares puedan invocarla frente al Estado ante un juez nacional (véanse, en este sentido, las sentencias de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartados 78 a 83, y de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 56, y el auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, apartado 59).*

56 *Habida cuenta del conjunto de consideraciones anteriores, procede responder a las cuestiones prejudiciales planteadas que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, que autoriza, en el marco de medidas de reestructuración de la organización universitaria, a las administraciones competentes del Estado miembro de que se trata a reducir a la mitad la jornada laboral de los Profesores Titulares de Escuela Universitaria que sean funcionarios interinos, debido a que no poseen el título de doctor, mientras que los Profesores Titulares de Escuela Universitaria funcionarios de carrera que tampoco poseen el título de doctor no son objeto de la misma medida.”*

#### **CUARTO.- Resolución de las excepciones opuestas por las demandadas:**

##### **1ª) INCOMPETENCIA DE JURISDICCIÓN:**

Los trabajadores incluidos en el ámbito del presente conflicto están unidos a las Universidades demandadas por contratos de naturaleza laboral y la pretensión se concreta en el reconocimiento por parte de las demandadas de un derecho derivado de ese contrato, por lo que es indudablemente competente el Orden Social para conocer del asunto, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.g) de la Ley Reguladora de la jurisdicción social

##### **2ª) INCOMPETENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA**

El ámbito del conflicto se circunscribe a las Universidades de la Comunidad de Madrid, por lo que la competencia objetiva esta atribuida a esta Sala conforme a lo dispuesto en el artículo 7.a) de la citada ley.

##### **3ª) INADECUACIÓN DE PROCEDIMIENTO:**

Se interpone demanda de conflicto colectivo que afecta a todo el personal docente e investigador no permanente (temporal) de las Universidades públicas de la Comunidad de



Madrid interesando el reconocimiento de un derecho, por lo que el procedimiento es el adecuado conforme a lo dispuesto en el artículo 153.1 de la LRJS:

*“Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo, incluidas las que regulan el apartado 2 del art. 40, el apartado 2 del art. 41, y las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el art. 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del art. 51 del Estatuto de los Trabajadores, o de una práctica de empresa y de los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como la impugnación directa de los convenios o pactos colectivos no comprendidos en el art. 163 de esta Ley. Las decisiones empresariales de despidos colectivos se tramitarán de conformidad con lo previsto en el art. 124 de esta Ley.”*

#### **4ª) FALTA DE LEGITIMACIÓN PASIVA DEL MINISTERIO DE UNIVERSIDADES y ANECA**

Hemos de tener en cuenta que en principio la demanda no fue dirigida frente a estos organismos públicos, ampliándose por interesarlo así las Universidades demandadas que entendían que el derecho que se pretende por el personal docente investigador no permanente, únicamente podía reconocerlo la ANECA como agencia evaluadora de la actividad investigadora, lo que ésta ha negado, mostrándose de acuerdo la parte actora con dicha falta de legitimación, que ha de apreciarse ya que, si bien es cierto que ANECA realiza la evaluación del profesorado funcionario que ha de solicitarla individual y directamente a dicha Agencia con arreglo a las convocatorias que esta realiza, la última, la de fecha de 10 de diciembre de 2019, sin embargo la evaluación del personal contratado no se rige por tales convocatorias sino que, como puso de manifiesto la Abogada del Estado, la ANECA procede a efectuar dicha evaluación en ejecución de un convenio de colaboración, encomienda de gestión, en los términos que se establezcan, que efectivamente tienen suscrito cada una de las universidades con la ANECA, del mismo modo que igualmente pueden conveniar con la FUNDACIÓN PARA EL CONOCIMIENTO MADRI+D que puede evaluar, como de hecho lo viene haciendo para la Universidad Rey Juan Carlos.

Así pues, conforme a la normativa antes expuesta la ANECA está legalmente obligada a evaluar al personal docente e investigador funcionario efectuando anualmente convocatorias a las que dicho personal se presenta directamente, siendo esta agencia la que reconoce su derecho a la evaluación y la efectúa, mientras que no tiene tal obligación legal respecto del personal contratado, siendo cada una de las Universidades la que efectúa la convocatoria anual para la evaluación de su personal docente e investigador contratado, presentándose sus integrantes a esta convocatoria, si bien después, en virtud de los convenios suscritos es ANECA quien les evalúa, pero siempre a través de la Universidad, por lo que es evidente que ni la ANECA ni el MINISTERIO pueden reconocer el derecho que aquí se reclama, como lo es que de serles reconocido y conveniar las Universidades la evaluación por parte de aquella, procederá a efectuarla conforme a la correspondiente encomienda de gestión, por lo que la excepción ha de prosperar.

## **5ª) FALTA DE LEGITIMACIÓN PASIVA DE LAS UNIVERSIDADES CODEMANDADAS**

La pretensión de la demanda se dirige a obtener el reconocimiento del derecho del personal incluido en el ámbito del conflicto a que sea evaluada su actividad investigadora, siendo las Universidades las competentes para efectuar las correspondientes convocatorias para proceder a la evaluación del personal investigador contratado, por lo que son las mismas las que han de reconocer o no el derecho a tal evaluación que aquí se pretende, así como en su caso el complemento de productividad investigadora establecido por el Decreto 153/2002, de 12 de septiembre, sobre el régimen del personal docente e investigador contratado por las Universidades públicas de Madrid y su régimen retributivo. La excepción se desestima.

### **QUINTO.- La actividad investigadora del personal docente de las Universidades públicas de Madrid**

Como hemos visto la Ley Orgánica de Universidades considera la investigación como un derecho y un deber del personal docente e investigador de las Universidades, y la establece como criterio relevante, atendiendo su oportuna evaluación, para determinar su eficiencia en el desarrollo de su actividad profesional por lo que, sin duda, es una actividad crucial para la carrera profesional de todo docente, cuya evaluación es imprescindible para el progreso en ella y supone además el incremento de su retribución, a través del complemento de productividad al que se accede sometiendo el docente su actividad investigadora realizada cada seis años a una evaluación, en la que se juzgará el rendimiento de la labor investigadora desarrollada durante dicho período.

Hemos de resaltar que la citada ley de forma imperativa establece como deber de toda universidad apoyar y promover la dedicación a la investigación de la totalidad del Personal Docente e Investigador permanente, sin distinción alguna.

Y al definir las distintas modalidades de contratación la repetida ley distingue en primer lugar entre funcionarios de los cuerpos docentes universitarios y personal contratado, perteneciendo a la primera categoría los catedráticos de Universidad y los profesores titulares de Universidad a los que la ley atribuye plena capacidad docente e investigadora y respecto de las distintas modalidades de contratación del personal laboral, al igual que el convenio colectivo aquí aplicable, determina como finalidad de la contratación de los ayudantes, los ayudantes doctores, los profesores contratados doctores, los profesores visitantes y los profesores eméritos, el desempeñar tareas docentes y de investigación mientras que respecto de los profesores asociados establece que será desarrollar tareas docentes, no obstante lo cual en la práctica realizan también tareas investigadoras, lo que en absoluto se ha negado en esta Litis por las Universidades demandadas, y ello sin duda porque la ley, como hemos visto, establece para todos los docentes sin distinción el derecho y la obligación de investigar que recoge el Decreto 153/2002, de 12 de septiembre, sobre el régimen del personal docente e investigador contratado por las Universidades públicas de Madrid y su régimen retributivo, que, como se ha transcrito, en su artículo 16 contempla la posibilidad de que los profesores contratados con dedicación completa realicen las actividades investigadoras en Programas de Investigación promovidos por las Administraciones Públicas o contratados por la Universidad y se sometan a la evaluación de la actividad docente o investigadora para el reconocimiento de complementos retributivos por el órgano de evaluación externo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con lo

establecido en el art. 31.3 de la Ley Orgánica de Universidades, pudiendo dicho órgano de evaluación otorgar validez a los informes o evaluaciones de otras agencias nacionales, mediante Convenio de Colaboración en el que se establecerán las condiciones de reconocimiento mutuo.

De manera que, siendo trascendental la actividad investigadora de la Universidad y consecuentemente de sus docentes e investigadores, los términos de la normativa aplicable permiten someter a evaluación dicha actividad, que en principio se reservaba para el personal funcionario de carrera, extendida a los funcionarios interinos, y también se contempla para el personal contratado, habiéndose ido ampliando los colectivos a los que se aplica y sin que haya limitación alguna para excluir a los trabajadores incluidos en el ámbito del presente conflicto, porque en tanto en cuanto desarrollen una investigación es plausible que la misma se someta a evaluación en los términos que se establezcan en la convocatoria anual de cada Universidad para su personal docente e investigador.

### **SEXTO.- El complemento retributivo de la actividad investigadora: sexenios:**

Hemos visto que las normas de aplicación reconocen a los docentes, funcionarios o contratados, un complemento retributivo por su actividad investigadora cuando esta se somete a evaluación cada seis años con resultado favorable.

Y de las sentencias citadas resulta que la Comisión de Acreditación de la ANECA denegó la solicitud de valoración de un sexenio a un profesor contratado a efectos de su acreditación para el acceso a los cuerpos docentes universitarios por no ser funcionario, lo que el Tribunal Supremo corrigió, confirmando la sentencia de la Sección Sexta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, de 17 de octubre de 2014. Asimismo resulta que inicialmente solo se reconocían los sexenios a los funcionarios de carrera de los cuerpos docentes universitarios y no a los funcionarios interinos de los cuerpos docentes universitarios, que hubieron de plantear la correspondiente demanda que fue resuelta por la sentencia número 135/2017 de 26 de diciembre, del Juzgado Central de lo Contencioso Administrativo nº 8, que reconoce su derecho en igualdad de condiciones que los funcionarios de carrera.

Asimismo, como se ha transcrito, el TJUE consideró discriminatorio que a diferencia de los profesores contratados doctores, los profesores ayudantes doctores contratados por las Universidades dependientes de la Generalitat Valenciana no tuvieran derecho a los complementos salariales por antigüedad y también que UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID redujera a la mitad de la jornada de los profesores funcionarios interinos que no eran doctores, mientras que los profesores funcionarios no doctores conservaban íntegramente sus derechos.

Por tanto todos los pronunciamientos aludidos consideran discriminatorio tratar de forma desigual a funcionarios y contratados laborales que realizan un mismo trabajo, por la naturaleza de sus contratos, distinguiendo entre los que son funcionarios de carrera de los funcionarios interinos y a los contratados permanentes de los temporales.

Y es que 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, declara de aplicación la cláusula 4 de éste, en la que se fundamentan las citadas resoluciones judiciales, que dice así:

*“Principio de no discriminación (cláusula 4)*

*1. Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.*

*2. Cuando resulte adecuado, se aplicará el principio de prorrata temporis*

*3. Las disposiciones para la aplicación de la presente cláusula las definirán los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, según la legislación comunitaria y de la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales.*

*4. Los criterios de antigüedad relativos a determinadas condiciones de trabajo serán los mismos para los trabajadores con contrato de duración determinada que para los trabajadores fijos, salvo que criterios de antigüedad diferentes vengan justificados por razones objetivas.”*

Pues bien, las Universidades demandadas no han cuestionado que los trabajadores afectados por este conflicto sean comparables, conforme a lo dispuesto en la cláusula 3 del citado Acuerdo Marco, con los trabajadores con un contrato o relación laboral de duración indefinida, en el mismo centro de trabajo, realizando un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeñan, no negando en ningún momento que dicho personal realice una actividad investigadora, oponiéndose a la pretensión de la demanda por entender que el acceso al puesto de trabajo de los profesores permanentes exige unos requisitos que no se piden a los temporales, que los convenios de colaboración con la CNEAI/ANECA para la evaluación de los sexenios de investigación se limitan al profesorado contratado permanente, y que la duración máxima de la contratación temporal no alcanza los seis años, por lo que entienden que no cabe la posibilidad de generar un sexenio, alegaciones que en absoluto desvirtúan lo que aquí es relevante, es decir que son trabajadores comparables a efectos de la directiva citada, los docentes permanentes y los temporales, por desempeñar iguales tareas, siendo intrascendentes los requisitos exigidos para acceder al puesto de trabajo que ocupan, lo cual es obvio, por cuanto es necesario para obtener una plaza en propiedad, la superación del proceso público correspondiente, conforme a los principios de publicidad, mérito y capacidad y con los requisitos que se determinen en la convocatoria, mientras que no es igual la exigencia para acceder a la docencia de forma temporal, pero ello no es obstáculo para que sean iguales las tareas docentes e investigadoras realizadas por los trabajadores permanentes y los temporales; igualmente son baladíes los términos en los que las Universidades hayan suscrito los convenios para la evaluación de los sexenios de investigación, que pueden en todo caso ser modificados, revisados o complementados con las cláusulas que se acuerden, dado que, como puso de manifiesto la Abogada del Estado y consta acreditado, la ANECA actúa en encomienda de gestión, limitándose a ejecutar lo convenido, por lo que si la Universidad somete a su evaluación la investigación del personal afectado por el presente conflicto, no hay obstáculo para que proceda a ella y, por último, en cuanto al argumento de que la contratación temporal no alcanza los seis años es insólito, porque evidentemente cuando un docente, sea funcionario o contratado, permanente o temporal, no permanezca seis años investigando en la universidad no podrá someter a evaluación su actividad investigadora a estos efectos y solo lo hará cuando haya superado ese sexenio, por lo que este requisito es

igual para el docente permanente comparable, y es en este caso, cuando de hecho la relación laboral se alargue y se cumplan los seis años de investigación, cuando habrá de reconocerse su derecho en iguales condiciones que a los trabajadores permanentes.

### **SÉPTIMO.- Resolución del conflicto planteado**

Hemos de concluir en la misma forma que hizo la sentencia de esta Sala, sec. 5ª, de 08-10-2018, nº 556/2018, rec. 184/2018 en el conflicto colectivo con el mismo ámbito que el presente, es decir el personal docente e investigador contratado temporalmente por la Universidad Politécnica de Madrid (UPM), Universidad Complutense de Madrid (UCM); Universidad Carlos III de Madrid, Universidad Rey Juan Carlos; Universidad Autónoma de Madrid y Universidad de Alcalá de Henares (UAH), seguido a instancias de CCOO con la pretensión de que se declarase el derecho del personal docente e investigador no permanente a someter la actividad docente realizada cada cinco años, a una evaluación ante la Universidad en la que preste sus servicios, debiéndose estimar la presente demanda por los mismos fundamentos, ya que no existe ninguna razón objetiva para discriminar al personal temporal respecto del permanente a la hora de evaluar de igual forma su actividad investigadora, por lo que hemos de reconocer su derecho y proscribir la actuación discriminatoria de las demandadas a la luz de la Directiva 1999/70/CE.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación,

### **FALLO**

Que desestimamos las excepciones de incompetencia de jurisdicción, objetiva, inadecuación de procedimiento u falta de legitimación pasiva de las Universidades demandadas, estimamos la de falta de legitimación pasiva de ORGANISMO AUTÓNOMO AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN (ANECA) y MINISTERIO DE UNIVERSIDADES y estimamos la demanda de conflicto colectivo número 815/2019, presentado por la letrada DOÑA ANA COLOMERA ORTIZ, en nombre y representación de la FEDERACIÓN REGIONAL DE ENSEÑANZA DE COMISIONES OBRERAS DE MADRID, frente a UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID, UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID, UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID, UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS, UNIVERSIDAD CARLOS III, UNIVERSIDAD DE ALCALÁ y UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, CSI-CSIF, y declaramos el derecho del personal docente e investigador no permanente (temporal) de las Universidades públicas de la Comunidad de Madrid demandadas 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 personal docente e investigador permanente, condenando a las Universidades demandadas a estar y pasar por tal declaración y absolviendo a los demás demandados. SIN COSTAS.

Notifíquese la presente resolución a las partes y una vez firme la sentencia, se notificará a los trabajadores que pudieran ser afectados por el despido colectivo que hubiesen puesto en conocimiento de este Tribunal un domicilio a efectos de notificaciones. Asimismo

se notificará para su conocimiento a la autoridad laboral, la entidad gestora de la prestación por desempleo y la Administración de la Seguridad social.

Notifíquese esta resolución a las partes.

**MODO DE IMPUGNACIÓN:** Cabe interponer recurso de casación que deberá prepararse en esta misma Sala dentro de los CINCO DÍAS siguientes a su notificación, para lo que bastará la mera manifestación -de la partes o de de su abogado, graduado social colegiado o representante-, al hacerle la notificación. También podrá prepararse por comparecencia o por escrito de cualquiera de ellos. Siendo requisito necesario que en dicho plazo se nombre al letrado que ha de interponerlo. Igualmente será requisito necesario que el recurrente que no tenga la condición de trabajador ,causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Publico de la Seguridad Social o no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita, acredite ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso haber depositado 600 euros, conforme al artículo 229 de la LRJS, y consignado el importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente nº 2828-0000-63-0815-19 que esta sección nº tiene abierta en BANCO DE SANTANDER sita en PS. del General Martinez Campos, 35; 28010 Madrid, pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito( at.230.1 L.R.J.S).

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de BANCO DE SANTANDER. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el nif /cif de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo “observaciones o concepto de la transferencia”, se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento 2828-0000-63-0815-19.

Expídase testimonio de la presente resolución para su incorporación a los autos de esta Sala.

Así por esta nuestra sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.