



30 SEP. 2022

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA
CATALUNYA
SALA SOCIAL

Passeig Lluís Companys s/n
Barcelona
934866175



Barcelona 08003 Barcelona

LETRADA DE LA ADM. DE JUSTICIA D^a



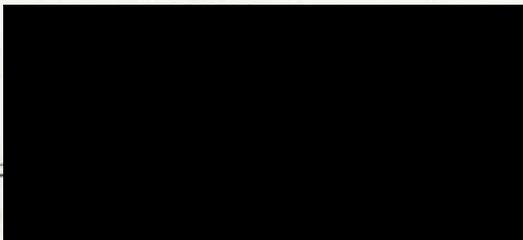
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

En la demanda núm.: **25/2022**, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, ha dictado, con fecha 14/09/2022 la resolución que por copia autorizada se acompaña a la presente.

En aplicación de la Ley Orgánica 15/1.999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, se advierte a las partes de que los datos de carácter personal contenidos en el procedimiento tienen la condición de confidenciales y está prohibida la transmisión o comunicación a terceros por cualquier procedimiento, debiendo ser tratados única y exclusivamente a los efectos propios del mismo procedimiento en que constan.

Y para que sirva de notificación en forma a la persona que se indica, libro la presente que firmo en Barcelona a veintidos de septiembre de dos mil veintidos.

LA LETRADA DE



1912

[Faint handwritten signature or scribble]



DEMAN 25/2022 1 / 21

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA
CATALUNYA
SALA SOCIAL

ILMO. SR. [REDACTED]
ILMO. SR. [REDACTED]
ILMO. SR. [REDACTED]

En Barcelona a de septiembre de 2022

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A N º 40/2022

En la demanda nº 25/2022, ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. [REDACTED]

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 26/05/2022 tuvo entrada en esta Sala demanda sobre conflicto colectivo interpuesta por la CONFEDERACIÓ SINDICAL DE LA COMISSIÓ OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA contra UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA (en adelante UAB), UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE CATALUNYA (en adelante UPC), UNIVERSITAT DE GIRONA, UNIVERSITAT DE LLEIDA, UNIVERSITAT POMPEU FABRA (en adelante UPF) y UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI.

Tras la sentencia firme que luego referiremos y por haber llegado a acuerdo de interpretación el sindicato actuante desistió de la pretensión de condena que en inicio había dirigido contra UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA, UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE CATALUNYA y UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI.

En el suplico de la demanda, se solicitaba inicialmente que:

“Se declari que el Personal Investigador en Formació té dret al reconeixement de triennis i al seu abonament, tot condemnant a la Universitat de Barcelona a estar i pasar per la cita declaración”.

Como en lapsus lingui la expresión literal era copia de la que se utilizó en proceso antecedente de igual petitum que se había dirigido exclusivamente contra la





DEMAN 25/2022 2 / 21

Universitat de Barcelona, el mismo fue aclarado en el acto del juicio en el sentido de que la pretensión de condena se dirigía contra las luego únicas tres demandadas: UNIVERSITAT DE GIRONA, UNIVERSITAT DE LLEIDA y UNIVERSITAT POMPEU FABRA.

SEGUNDO.- La demanda fue admitida a trámite por decreto de fecha 12/06/2022. Por medio del mismo proveído se señaló la vista para el siguiente 06/07/2022.

El día señalado finalmente se celebró la vista con el resultado que obra en el acta y videograbación de la misma.

TERCERO.- En el acto de la vista, la parte actora se ratificó en su escrito de demanda, aclarándola en el sentido antes expuesto

Las codemandadas comparecidas, UNIVERSITAT DE GIRONA y UNIVERSITAT DE LLEIDA, bajo igual dirección letrada, se opusieron a la demanda alegando de forma perentoria en primer lugar excepción de incompetencia funcional al entender que la competencia para conocer de la pretensión ejercitada era de los juzgados de lo social que tenían competencia en el ámbito territorial en el que tenían domicilio social cada una de las codemandadas. Y, en segundo lugar la de inadecuación de procedimiento, al entender que estábamos ante un conflicto plural en el que la valoración y conclusión sobre la existencia del derecho al complemento postulado dependería de la concreta circunstancia coyuntural de cada uno de los trabajadores afectados, sin que sea posible un pronunciamiento general y global como el pretendido en la demanda de conflicto colectivo.

Respecto al fondo niegan el derecho incondicional al percibo del complemento porque, dicen, quienes regulan los derechos retributivos de los trabajadores afectado, el personal investigador en formación, son las sucesivas normas de convocatoria que, se enfatiza que siempre, ofrecen mejor derecho retributivo en términos comparativos generales que el que resultaría de la simple aplicación del convenio colectivo. Aceptan, por tanto, que sí existiría derecho al complemento cuando la previsión normativa de la convocatoria ofrezca derecho retributivo inferior al que resultaría de la aplicación de la norma colectiva pero insisten que, en todo caso, si aceptamos el derecho universal al complemento, también deberíamos aceptar que este fuese absorbible y compensable con el exceso que derive del mejor derecho implementado en la convocatoria.

Por su parte la otra codemandada comparecida insiste en los motivos de oposición, dilatorios y perentorios, desplegados por las otras comparecidas y añade excepción de falta de agotamiento de la vía previa que sustenta en el alegato de que la cuestión que se somete a la solución de la jurisdicción debió someterse antes, con carácter previo y como requisito de procedibilidad, a la Comisión Paritaria de interpretación de la norma colectiva.





CUARTO.- Practicadas las pruebas propuestas por las partes que fueron universalmente admitidas y formuladas las conclusiones, quedaron los autos conclusos y vistos para deliberación y fallo.

QUINTO.- En la tramitación de este procedimiento se han observado los requisitos legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Resolución de 21/12/2006 dispuso la publicación del Conveni col·lectiu para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas para el periodo 10/10/2006 a 31/12/2009.

En su artículo 2 se señala como su ámbito funcional el de las universidades públicas catalanas: UNIVERSITAT DE BARCELONA, UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA (en adelante UAB), UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE CATALUNYA (en adelante UPC), UNIVERSITAT DE GIRONA, UNIVERSITAT DE LLEIDA, UNIVERSITAT POMPEU FABRA (en adelante UPF) y UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI.

Y en su artículo 3 como ámbito personal "a todo el personal docente e investigador contratado, con relación jurídico laboral, presta o preste servicios retribuidos en cualquiera de las universidades públicas de Catalunya".

SEGUNDO.- Por lo que atiene al conflicto que nos ocupa tenemos que su artículo 11 dispone:

"Artículo 11

Clasificación y categorías profesionales

La clasificación profesional tiene por objeto asignar a todo el personal docente e investigador una categoría según la titulación, las funciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde para cada modalidad de contrato.

Profesorado catedrático: profesorado doctor, que supone una carrera docente e investigadora consolidada, en los términos que especifique en cada momento la legislación vigente.

Profesorado agregado: profesorado doctor, que supone una probada capacidad docente e investigadora, en los términos que especifique en cada momento la legislación vigente.

Profesorado colaborador: desarrolla tareas de docencia cualificada, con carácter temporal o permanente, y puede participar en actividades de investigación, en





ámbitos específicos de conocimiento y en los términos que especifique en cada momento la legislación vigente.

Profesorado lector: profesorado ayudante doctor a tiempo completo y con carácter temporal, que desarrolla tareas docentes y de investigación en la fase inicial de su carrera académica posdoctoral, en los términos que especifique en cada momento la legislación vigente.

Profesorado asociado: desarrolla tareas docentes a tiempo parcial y con carácter temporal. Son contratados entre especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.

Profesorado emérito: colabora en tareas específicas de docencia y de investigación. Es contratado entre profesores de universidad jubilados. El contrato, la duración, los requisitos de acceso, el régimen retributivo y las condiciones laborales del profesorado emérito se acuerdan en el seno de cada universidad, atendiendo a sus Estatutos y a las condiciones específicas que para estas categorías regulen sus órganos de gobierno, previa negociación con los correspondientes órganos de representación del PDI laboral, y dentro del marco acordado en este convenio. El contrato de este profesorado incluirá las cláusulas específicas y los pactos individuales acordados para cada uno de ellos.

Profesorado visitante: desarrolla actividades específicas de docencia y de proyectos de investigación. Es contratado temporalmente por un periodo máximo de tres años entre profesores e investigadores de otras universidades o de centros de investigación, y asimilado a una de las categorías de personal docente e investigador en función de las actividades a desarrollar y de la experiencia docente y de investigación de la persona contratada, así como de su titulación. El contrato de este profesorado incluirá las cláusulas específicas y los pactos individuales acordados para cada uno de ellos.

Investigador o investigadora posdoctoral: desarrolla tareas de investigación y, eventualmente, de docencia, en la fase inicial de su carrera posdoctoral. Es contratado temporalmente entre personas con titulación de doctor en los términos que fije en cada momento la legislación vigente. Los requisitos y las condiciones específicas de este personal las tienen que regular los órganos de gobierno de cada una de las universidades, previa negociación con los correspondientes órganos de representación del PDI laboral, dentro del marco acordado en este convenio.

Investigador o investigadora ordinario: doctor o doctora con capacidad investigadora probada. Desarrolla tareas de investigación y, eventualmente, de docencia. Es contratado de forma permanente, o bien temporal si está vinculado a un proyecto concreto de investigación científica o técnica, de desarrollo e innovación, o de transferencia de conocimiento o de tecnología. Los requisitos y las condiciones específicas de este personal pueden ser regulados por los órganos de gobierno de cada una de las universidades, previa negociación con los correspondientes órganos de representación del PDI laboral, dentro del marco acordado en este convenio.





Director o directora de investigación: doctor o doctora con capacidad investigadora consolidada. Desarrolla tareas de investigación y, eventualmente, de docencia. Es contratado de forma permanente, o bien temporal si está vinculado a un proyecto concreto de investigación científica o técnica, de desarrollo e innovación, o de transferencia de conocimiento o de tecnología. Los requisitos y las condiciones específicas de este personal pueden ser regulados por los órganos de gobierno de cada una de las universidades, previa negociación con los correspondientes órganos de representación del PDI laboral, dentro del marco acordado en este convenio.

Ayudantes: investigadores en formación a tiempo completo, y con carácter temporal, que pueden desarrollar tareas docentes. Las condiciones específicas de este personal pueden ser reguladas por los órganos de gobierno de cada una de las universidades, previa negociación con los órganos de representación sindical, y dentro del marco acordado en este convenio.

Personal investigador en formación: investigadores predoctorales en formación que pueden colaborar en actividades docentes y de investigación como parte de su formación. Este personal es contratado temporalmente entre los estudiantes de doctorado en el marco de programas de formación de personal docente y/o investigador propios o externos o de proyectos de investigación."

El artículo 22 recoge el sistema retributivo: "Conceptos retributivos 1. Los conceptos retributivos aplicables al personal docente e investigador contratado comprendido en el ámbito de aplicación de este capítulo son los siguientes:

- a) Sueldo base
- b) Antigüedad
- c) Complemento de categoría
- d) Complemento de puesto de trabajo
- e) Pagas extraordinarias
- f) Complemento funcional por cargos académicos o por responsabilidades de gestión, sólo para el periodo en que se ejercen dichas responsabilidades
- g) Complemento por méritos docentes y de investigación

2. Este personal puede recibir, con carácter excepcional, las gratificaciones y las indemnizaciones que correspondan por razón del servicio.

3. También serán de aplicación las retribuciones adicionales que pueda establecer el gobierno de la Generalitat."





Y en su artículo 24 regula la antigüedad en los siguientes términos:

"En el personal afectado por el presente convenio se le reconocerá la antigüedad en los mismos términos y cantidades que al personal funcionario equivalente . El personal contratado en régimen de dedicación a tiempo parcial percibirá, en el caso, la parte proporcional correspondiente a la duración de su jornada".

TERCERO.- Finalmente y como relevante canon hermenéutico la Disposición Adicional 6ª dispone:

"Acuerdo sobre el personal investigador en formación de convocatorias-

Al personal investigador en formación contratado dentro de programas inscritos en el registro oficial correspondiente le serán de aplicación las condiciones establecidas en su respectiva convocatoria, y sólo subsidiariamente las establecidas en este convenio, siempre y cuando la retribución anual establecida en la respectiva convocatoria, considerada en su totalidad, sea igual o superior a la retribución total mínima establecida en el presente convenio para el personal investigador en formación . En el supuesto de que la convocatoria no cumpla esta condición, corresponde a la comisión paritaria acordar las condiciones laborales de este personal"

CUARTO.- Con fecha 15/06/2022 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 1746/2016, en la que lo que aquí interesa y revocando la que había dictado en procedimiento de conflicto colectivo tramitado al nº 935/2020 el Juzgado de lo Social nº 18 de Barcelona declaró "declarar el dret del personal investigador en formación de la Universitat de Barcelona a la percepció de triennis per antiguitat".

Tal sentencia ha ganado firmeza.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos declarados probados han sido obtenidos de las pruebas practicadas, valoradas en su conjunto, y en especial de la indiscusión de las partes o de la florida prueba documental aportada por las distintas partes que comparecieron al acto del juicio, conforme al artículo 97.2 de la LRJS.

Hay que señalar que la totalidad de la prueba practicada de naturaleza documental no ha sido impugnada por ninguna de las partes en cuanto a su autenticidad, por lo que conforme a los artículos 94 y 97.2 de la LRJS y artículo 4 de la LEC, los criterios valorativos se contienen en las normas establecidas en los artículos 319 y 326 de la LEC, en relación con los artículos 1216, 1224, 1225, 1227, 1228 y 1230 del CC.





DEMAN 25/2022 7 / 21

No podemos tener por acreditado por insuficiencia de elemento de convicción adecuado, no aportado ni siquiera por vía de indicio, que las convocatorias de programas, becas y ayudas que habilitó el acceso a la cualidad de personal investigador afectado por el presente conflicto haya determinado en términos generales retribución siempre superior a la que resultaría de la aplicación de la norma convencional que se nos impone interpretar para estos trabajadores.

SEGUNDO.- La cuestión objeto de controversia entre las partes consiste en determinar la correcta interpretación del artículo 24 del Conveni col·lectiu del personal docent i investigador que presta serveis a les Universitats públiques de Catalunya.

Más concretamente si es de aplicación al personal que presta servicios como Personal investigador predoctoral en formación la previsión que determina que al mismo, en cuanto incluso en el ámbito personal y funcional del citado convenio, se le ha de reconocer la antigüedad en los mismos términos y cantidades que al personal funcionario equivalente.

Pero antes de resolver la cuestión de fondo hemos de dar respuesta al florido argumentario dilatorio que oponen las codemandadas como excepciones que han de impedir aquél.

A saber todas las codemandadas se opusieron a la demanda alegando de forma perentoria en primer lugar excepción de incompetencia funcional al entender que la competencia para conocer de la pretensión ejercitada era de los juzgados de lo social que tenían competencia en el ámbito territorial en el que tenían domicilio social cada una de las codemandadas. Añade además la codemandada UNIVERSITAT POMPEU FABRA excepción de falta de agotamiento de la vía previa que sustenta en el alegato de que la cuestión que se somete a la solución de la jurisdicción debió someterse antes, con carácter previo y como requisito de procedibilidad, a la Comisión Paritaria de interpretación de la norma colectiva.

TERCERO.- Respecto a la falta de competencia funcional de la Sala para conocer en instancia del conflicto apuntaremos que, como regla especial que contienen los artículos 7 y 8 de la LRJS, el enjuiciamiento de determinados procesos colectivos y sindicales de alcance territorial autonómico o supraautonómico le incumbe respectivamente a la sala de lo social de un tribunal superior de justicia o a la sala de lo social de la Audiencia Nacional.

Determinada la competencia objetiva en un órgano jurisdiccional determinado del orden social, la competencia funcional para el enjuiciamiento de un determinado asunto en la instancia, por razón de su objeto, la división del proceso laboral en diversas fases (cognición, impugnación o ejecución) obliga a identificar el órgano jurisdiccional funcionalmente competente para conocer del proceso en cada una de estas etapas. Así, por ejemplo, la primera fase de un proceso, la cognición, puede corresponder al juzgado de lo social, la segunda fase de impugnación o de recurso al Tribunal Superior de Justicia y la de ejecución de nuevo al juzgado de lo social. La competencia funcional básica de primer grado corresponde al juzgado de lo social, a





las salas de lo social de los Tribunales Superiores de Justicia y a la Sala de lo social de la Audiencia Nacional cuando actúan en instancia. La de segundo grado en vía de recurso de suplicación a los tribunales superiores de justicia y al Tribunal Supremo en el recurso de casación ordinario y el tercer grado en el recurso extraordinario de casación para unificación de doctrina compete a la sala de lo social del Tribunal Supremo.

Es la competencia funcional básica de primer grado la que se cuestiona por quienes se oponen a la demanda. Y se hace bajo el alegato de que, como la competencia debe constreñirse materialmente a la extensión de los efectos que tenga la cuestión a debate, independientemente que la norma colectiva en la que se inserte el precepto que se dice mal interpretado y aplicado, afecte a demandados que tengan sede en distintos ámbitos territoriales de una comunidad autónoma, lo correcto, se dice, actuando de forma autónoma e independiente cada una de las universidades finalmente codemandadas, era formular en su caso demandas autónomas e independientes ante cada uno de los juzgados de lo social que ostentan competencia en el ámbito territorial de actuación de cada una de las 7 a las que afecta la norma colectiva.

Para apoyar tal subjetiva conclusión, de actuación independiente y desconectada de cada una de las universidades, se añade que prueba de ello es que ya se formuló demanda de conflicto colectivo con igual petición interpretativa contra la UB ante juzgado de lo social de Barcelona y que luego se alcanzó acuerdo con 3 de las inicialmente codemandadas, quedando el conflicto finalmente circunscrito a 3 de las 7 universidades a las que afecta la norma colectiva.

Resumidamente tenemos que cuando se dice implícitamente que la uniformidad que se pretende en las demandadas es inexistente y artificialmente creada por la parte actora, en realidad se imputa a esta parte una especie de fraude procesal en búsqueda de final pronunciamiento judicial acorde con sus pretensiones.

El argumento es torpe y no podrá acogerse. El conflicto sobre la interpretación y aplicación de la norma en disputa afecta, al menos y finalmente, a las tres universidades codemandadas que tienen implantación territorial en ámbito territorial superior al de un juzgado de lo social en Catalunya con lo que la competencia funcional para conocer del mismo en la instancia corresponde a esta Sala, ex artículo 7.º de la LRJS.

Y sin que se observe atisbo alguno de fraude de ley procesal que desde luego no deriva de la formulación inicial de demanda de conflicto colectivo ante un juzgado de lo social de Barcelona, contra la UB, porque el fraude de ley no se presume y no alcanzamos a observar el que se dice intolerable espiguelo de búsqueda de pronunciamiento subjetivamente interesado o contradictorio que pudiera habilitar el recurso de casación. Siempre será esta Sala del TSJ de Catalunya la que, finalmente, resuelva la contienda, ya en vía de instancia, ya en vía de recurso de suplicación, en idéntico sentido y el recurso de casación siempre será posible, además con mayor potencial de alegación opositora en el ordinario que cabrá contra esta sentencia.





La estrategia procesal del sindicato actuante no está vedada por la ley. Ni siquiera lo estaría si hubiese optado por el ejercicio de demandas individuales, acumuladas o no.

Y desde luego la competencia para resolver el conflicto colectivo que versa sobre la interpretación y aplicación de una norma convencional que afecta a las tres universidades codemandadas pertenece al acervo competencial de esta Sala con lo que la excepción deberá desestimarse.

CUARTO.- La siguiente excepción que despliegan las codemandadas es la de inadecuación de procedimiento, al entender que estábamos ante un conflicto plural en el que la valoración y conclusión sobre la existencia del derecho al complemento postulado dependería de la concreta circunstancia coyuntural de cada uno de los trabajadores afectados, sin que sea posible un pronunciamiento general y global como el pretendido en la demanda de conflicto colectivo.

Así se afirma que la cuestión sometida a contienda y pronunciamiento declarativo y de condena en el procedimiento es ajena y extraña a la que sería propia del procedimiento especial y sumario regulado en el artículo 153 de la LRJS y siguientes.

Veamos, señala el artículo 153 de la LRJS que: "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,...".

El TS ha señalado en su sentencia de 07/04/2009, que: "el hecho de que un litigio tenga por objeto un interés individualizable, que se concrete o pueda concretarse en un derecho de titularidad individual, no hace inadecuado el procedimiento especial de conflicto colectivo, siempre que el origen de la controversia sea la interpretación o aplicación de una regulación jurídicamente vinculante o de una práctica o decisión de empresa que afecte de manera homogénea e indiferenciada a un grupo de trabajadores. Y ello es así porque «al igual que en los conflictos individuales puede haber un momento colectivo [inicial] que se identifica con la interpretación de una regla general, en los conflictos colectivos divisibles hay también un momento [posterior] individual o plural en la medida en que la interpretación general ha de afectar necesariamente a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del conflicto, como muestra claramente el art. 158.3 de la Ley de Procedimiento Laboral (reproduciendo la STS 25/06/92 -rco 1706/91-, prescindiendo de muchas otras, las recientes sentencias de 22/03/07 -rco 114/05-; 21/06/07 -rco 126/06-; 12/07/07)





-rc 150/06-; 27/06/08 -rc 107/06-; y 17/07/08 -rc 152/07-“.

El artículo 153 de la LRJS ha regulado de modo preciso y sistemático qué demandas deberán tramitarse por el procedimiento de conflicto colectivo, de modo que el conflicto deberá afectar en todo caso a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual, por lo que ha asumido los criterios o reglas fuerza de la jurisprudencia, por todas STS de 10/12/2009, que ha establecido los requisitos siguientes: 1) Uno subjetivo, integrado por la referencia a la afectación de un grupo genérico de trabajadores, "entendiendo por tal no la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados, sino un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad". 2) Otro objetivo, consistente en la presencia de un interés general, que es el que se actúa a través del conflicto y que se define como "un interés indivisible correspondiente al grupo en su conjunto y, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros", que admitirá, por ejemplo, el control de los sistemas para la obtención del Certificado de Aptitud Profesional, cuando exige la interpretación de normas legales y convencionales, o el examen médico conjunto con los funcionarios del personal laboral, porque la norma de prevención de riesgos se aplica por igual a ambos colectivos. 3) El nuevo 153.1 LRJS introduce una nueva modalidad de conflicto colectivo, que viabiliza las pretensiones de condena, en cuyo caso el colectivo genérico, afectado por el conflicto de condena, deberá ser susceptible de determinación individual, puesto que esa precisión permitirá su identificación en el fallo en las sentencias de condena, que podrán ser ejecutadas colectivamente, lo cual constituye la principal novedad de la LRJS en materia de conflictos colectivos, conforme a su exposición de motivos y permitirá canalizar colectivamente un gran número de litigios, que se tramitan actualmente de modo individual o plural, lo que atasca los juzgados y dificulta la búsqueda de soluciones homogéneas y rápidas, reclamadas por empresarios y trabajadores a la jurisdicción laboral, ante la gravísima crisis económica actual.

Vemos como la doctrina jurisprudencial expuesta ha tenido su eco legislativo y ha sido recogida por el artículo 153 de la LRJS que contempla la posibilidad de conflictos que afecten a un colectivo genérico susceptible de determinación individual, que resultan ejecutables en las condiciones establecidas en el artículo 247 de la LRJS, y lleva a la Sala a considerar que el procedimiento de conflicto colectivo es adecuado para conocer de pretensión como la que se ejercita.

Así, en principio nos encontramos ante la que se dice acción empresarial, se dice incorrecta de las tres codemandadas, que interpreta y aplica norma colectiva, concretamente si al Personal Investigador en Formación se le ha de reconocer en los mismos términos y cantidad que al resto de personal afectado por la norma





colectiva.

El que se esté actuando sobre la interpretación, forma y términos de un complemento que afecta a un colectivo genérico, sin perjuicio de que los efectos del pronunciamiento que se realice pueda después materializarse en el interés individual de determinados trabajadores lo acredita la propia circunstancia de que la interpretación y aplicación final no es la peticionada en la demanda.

La afectación general de un concreto colectivo de trabajadores, estructurado a partir de un elemento de homogeneidad y la existencia de un interés general, que es el que se actúa a través del conflicto, permite predicar la corrección y adecuación del procedimiento.

Y no sólo prima facie con fundamento en lo simplemente alegado en la demanda sino también después del estudio y concreción de la circunstancia del conflicto porque vemos un interés indivisible correspondiente al conjunto del personal investigador en formación. Independientemente de que luego también hay un interés individual que tiene distinta concreción respecto al concreto quantum potencialmente a percibir.

Por ello este motivo dilatorio también ha de desestimarse.

QUINTO.- Por último también hemos de dar respuesta a la excepción que articula la codemandada UNIVERSITAT POMPEU FABRA de falta de agotamiento de la vía previa que sustenta en el alegato de que la cuestión que se somete a la solución de la jurisdicción debió someterse antes, con carácter previo y como requisito de procedibilidad, a la Comisión Paritaria de interpretación de la norma colectiva.

El débil fundamento de la excepción lo encuentra quién la opone en el artículo 10 del convenio colectivo que estamos llamados a interpretar y que atribuye, en su número 3, apartado a), como funciones de la misma, las de "interpretar, vigilar y estudiar la aplicación del articulado del convenio".

Desconoce la Sala la intervención que haya podido tener la potencial Comisión Paritaria, si es que está constituida, en la interpretación del artículo 24 del convenio, pero lo que desde luego no concurre es la imposición, el acuerdo de las partes dadoras de la norma, sobre la implementación de requisito de procedibilidad y menos en una materia como la que nos ocupa que, ex apartado K del artículo 64 de la LRJS, aparece exenta del mismo.

Es cierto que a las excepciones expresamente previstas en el artículo 64 de la LRJS cabe añadir la posibilidad de que las partes sometan la formalización de la demanda a la sumisión obligatoria a arbitraje ante el órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 del ET.





Pero como no se ha acreditado que estemos ante uno de estos supuestos desestimaremos sin mas argumento que resulta innecesario la última excepción formal, lo que nos permitirá pronunciarnos sobre el fondo de la litis.

SEXTO.- Y respecto a este la Sala ya ha dado repuesta firme respecto a igual pretensión planteada por igual sindicato contra una de las universidades a las que es de aplicación la norma colectiva que hemos de interpretar: la UB.

Con fecha 15/06/2022 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 1746/2016, en la que lo que aquí interesa y revocando la que había dictado en procedimiento de conflicto colectivo tramitado al nº 935/2020 el Juzgado de lo Social nº 18 de Barcelona declaró "declarar el dret del personal investigador en formación de la Universitat de Barcelona a la percepció de triennis per antiguitat".

La falta de identidad de partes en su lado pasivo impide que apliquemos el efecto positivo de la cosa juzgada pero congruencia interna impone a la Sala en aras a la seguridad jurídica dar igual respuesta, de la que no queremos ni podemos apartarnos, a igual cuestión.

Así reflexionamos en la sentencia citada:

"Afegeix que quan l'article 24 estableix aquesta equivalència, ho fa atenent a la Llei 70/1978 de reconeixement de serveis previs del personal funcionari, i sense que el conveni col·lectiu estableixi cap tipus de limitació d'aquest dret a determinat personal docent i investigació. I considera, per tant, que només l'aplicació de l'article 24 del Conveni col·lectiu ja ha de donar dret a la percepció dels triennis sol·licitats.

L'art. 24 disposa que "Al personal afectat pel present conveni se li reconeixerà l'antiguitat en els mateixos termes i quantitats que al personal funcionari equivalent. El personal contractat en règim de dedicació a temps parcial percebrà, en el cas, la part proporcional corresponent a la duració de la seva jornada."

Al·lega, en suport de la seva pretensió, la sentència dictada pel TSJ d'Aragó (Sala Social), núm. 76/2021, de 15 de febrer, que -en un cas substancialment coincident- reconegué el dret a la percepció de triennis del personal investigador en formació (PIF) de la Universitat de Saragossa, en base a les següents consideracions:

"SEXTO.- Procede ahora determinar si el devengo de tal complemento encuentra base en el art. 15.6 ET (RCL 2015, 1654) citado en recurso. Este precepto establece:

"Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en





atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, esta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación".

Destaquemos de este precepto su parte final, toda vez que se refiere a la materia específica que es objeto de debate en este proceso -el derecho vinculado a una condición de trabajo como es la antigüedad-, respecto a la que prescribe que se compute según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación. Por tanto, en orden a la aplicación de este precepto ya no procede que entremos en disquisiciones sobre si la actividad del personal investigador en formación es o no comparable a la de algún colectivo de trabajadores fijos de la Universidad. Se trata solo de determinar las condiciones en que la normativa aplicable al personal laboral de la Universidad de Zaragoza establece el régimen de ese complemento salarial y, de existir alguna excepción a su reconocimiento, en qué medida se justifica.

Así se deduce de la STS de 23/9/09 (RJ 2009, 5655) (casación 28/08), la cual, basándose en la previa doctrina fijada en Sala General a propósito de los trabajadores del sector público (SSTS 7 de octubre de 2002 (RJ 2002, 10912), rec. 1213/01) y otras sentencias posteriores de 1 de abril (RJ 2004, 5406), 24 de mayo de 2003 (RJ 2003, 4386), 17 (RJ 2004, 5158) y 28 de mayo de 2004 (RJ 2004, 503), sostuvo "que el carácter temporal de la relación no es causa que pueda justificar un trato diferente a efectos de la remuneración por antigüedad".

(...) La normativa específica aplicable al recurrente no se puede oponer a tal jurisprudencia. El art. 13. Ley 14/11 (RCL 2011, 1030) acuerda en sus apartados 4 y 5:

"4. El personal investigador de carácter laboral se regirá por lo dispuesto en esta ley, en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654), aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y sus normas de desarrollo, y en las normas convencionales. Asimismo, se regirá por los preceptos de la Ley 7/2007, de 12 de abril (RCL 2007, 768), que le sean de aplicación.

5. El personal investigador al servicio de las Universidades públicas se regirá por lo dispuesto en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre (RCL 2001, 3178), y su normativa de desarrollo, en el real decreto que apruebe el estatuto del personal docente e investigador universitario, en los estatutos de las Universidades, en las disposiciones que dicten las Comunidades Autónomas en virtud de sus competencias, en la Ley 7/2007, de 12 de abril, en el Real Decreto Legislativo 1/1995 (RCL 1995, 997)".





La remisión que hace este precepto al ET determina que sean aplicables las normas imperativas de esta última disposición, como es la del art. 15.6 ET ya examinado."

Afegeix, finalment, que l'article 11 del Conveni col·lectiu (Classificació Professional), aportat com a doc. Núm. 1 del ram de prova de cada part, veiem que existeix la categoria de personal investigador postdoctoral, i que per aquest personal s'aplica el dret a la percepció dels triennis. I que la Sentència dictada pel TSJ d'Andalusia, Sevilla (Sala Contenciosa Administrativa, Secció 4a), de 26 d'octubre de 2001, va establir el dret a la percepció de triennis i al reconeixement de serveis prestats pel personal becari.

La demandada, al seu torn, al·lega que el sindicat recurrent obvia la excepció continguda a la Disposició Addicional 6a del mateix Conveni, que disposa el següent: "al personal investigador en formació contractat dins de programes inscrits en el registre oficial corresponent li seran d'aplicació les condicions establertes en la seva respectiva convocatòria, i sols subsidiàriament les establertes en aquest conveni, sempre que la retribució anual establerta a la respectiva convocatòria, considerada en la seva totalitat, sigui igual o superior a la retribució total mínima establerta en el present conveni per al personal investigador en formació. En cas que la convocatòria no compleixi aquesta condició, correspon a la comissió paritària acordar les condicions laborals d'aquest personal".

Aquest precepte convencional, a criteri de la demandada, comporta que al personal investigador en formació, malgrat estar inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni, no li és d'aplicació de forma directa el sistema retributiu del Conveni (inclòs l'article 24 sobre els triennis), sinó que se li apliquen les condicions econòmiques que estableixi la respectiva convocatòria mitjançant la qual ha assolit aquest estatus. I si les condicions retributives de la convocatòria concreta són superiors, aquest personal no tindria dret a meritjar triennis.

Aclareix que, des del 15 de març de 2019, és d'aplicació el Reial Decret 103/2019, de 1 de març (Reglament EPIF), al personal investigador predoctoral, que obliga en el seu article 7 respecte a les retribucions, a abonar un salari mínim en funció de si és el primer any i el segon any (56% del salari fixat per la categoria equivalent al conveni col·lectiu d'aplicació, es a dir, del grup 1 del personal laboral de l'Administració General de l'Estat), el tercer any (60%) o el quart any (75%) de predoctorat.

En relació a la sentència dictada pel TSJ d'Aragó (Sala Social), núm.76/2021, de 15 de febrer, invocada pel sindicat recurrent, considera que es refereix a una situació diferència, ja que el conveni col·lectiu de la Universitat de Saragossa aplicable, on no estableix cap distinció pel que fa a la seva aplicació, mentre que el en el present supòsit, el Conveni Col·lectiu d'aplicació sí que regula de forma específica el règim retributiu del PIF mitjançant la Disposició Addicional 6^a del Conveni en els termes ja exposats. I pel que fa a la Sentència dictada pel TSJ d'Andalusia, Sevilla (Sala Contenciosa Administrativa, Secció 4a), de 26 d'octubre de 2001, que va establir el dret a la percepció de triennis i al reconeixement de serveis prestat pel personal becari, considera que es tracta d'un altre règim jurídic aplicable i un tipus contractual





diferent, per tant, no pot servir com a supòsit anàleg al present.

(...) Centrat en aquests termes el debat, hem de començar per recordar la doctrina del Tribunal Suprem en relació a la primacia del principi d'igualtat per en sobre de la norma o pacte convencional en relació al dret als triennis per antiguitat, reflectida a la recent STS 7.2.22, que parcialment reproduïm a continuació:

"La parte recurrente ha invocado como precepto vulnerado por la sentencia recurrida el art. 14 de la Constitución Española (CE), en relación con el art. 15.6 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y la cláusula 4 de la Directiva 1999/CE de 28 de junio. Según dicha parte, atendiendo a dicha normativa, debe atenderse a la doctrina que recoge la sentencia de contraste, en relación con el principio de igualdad de trato entre fijos y temporales, aunque en la norma colectiva o pacto se diga lo contrario. 2. Doctrina de la Sala Sobre la cuestión suscitada en el recurso y respecto de la misma parte demandada, la Sala ha dictado reciente sentencia de 15 de diciembre de 2021, rcud 3791/2018, en los siguientes términos: Se parte de la doctrina de la sentencia de contraste en la que, reiterando otras precedentes, mantiene la procedencia de reconocer -en general- el complemento de antigüedad en favor de los trabajadores temporales, pese a la indicación en contrario por parte de la norma pactada colectiva, reposando tal afirmación en la doctrina constitucional para la cual, si bien la duración del contrato no es un factor desdeñable a la hora de establecer ciertas diferencias, las mismas han de tener su origen en datos objetivos relacionados con la prestación de trabajo o el régimen jurídico del contrato que las expliquen razonablemente "pero no alcanzan al distinto tratamiento sin apoyo en datos objetivos, incrementando las dificultades de un conjunto de sujetos sin poder negociador propio [STC 136/1987, de 22/Julio], o las diferencias retributivas ajenas al contenido y condiciones de la prestación de trabajo [STC177/1993, de 31/Mayo], porque no es compatible con el art. 14 CE un tratamiento "que configure a los trabajadores temporales como colectivo en una posición de segundo orden en relación con los trabajadores con contratos de duración indefinida, a los que a veces se singulariza calificándolos como "trabajadores fijos" o "trabajadores de plantilla", en denominaciones tan imprecisas técnicamente como potencialmente discriminatorias si con ellas se quiere identificar una especie de estatuto de "trabajador pleno" de la empresa, por oposición a un estatuto más limitado o incompleto de trabajador temporal" [STC 104/2004, de 28/Junio]. Se recuerda que se declara discriminatoria: con carácter general, toda diferencia en aquellos aspectos de la relación de trabajo en los que exista "igualdad radical e inicial entre unos y otros trabajadores"; y más específicamente, las diferencias salariales "cuando se demuestre que todos realizan un trabajo igual o similar" [STC 136/1987, de 22/Julio] (STS 13/07/06 -rec. 294/05->>. No existen en el caso razones objetivas que justifiquen ese desigual tratamiento del personal temporal respecto al fijo, conforme a lo dispuesto en el art. 15.6 ET cuando establece que "Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos". Así como se hace mención de la Directiva 1999/70, sobre empleos de duración determinada, que garantiza la no





DEMAN 25/2022 16 / 21

discriminación entre los trabajadores de duración determinada y los fijos comparables, subrayando que "De lo que concluimos "que la modalidad de la adscripción temporal o fija a la empresa no puede, por sí misma, justificar el distinto tratamiento de esos dos grupos de trabajadores, ya que su impacto o resultado destruye la proporcionalidad derivada de la duración de los respectivos contratos, y haría de peor condición artificiosamente a quienes ya lo son por la temporalidad de su empleo (STC 177/1993 , de 31 de mayo, FJ3). En suma, cualquier excepción al criterio de igualdad expuesto, entre los trabajadores con contratos de duración determinada y los trabajadores fijos comparables, debe estar fundada en razones objetivas". 3. Doctrina aplicable al caso La aplicación al caso de la anterior doctrina nos lleva a entender que la sentencia recurrida ha infringido los preceptos legales que se han denunciado. Como refiere la sentencia de esta Sala que hemos citado, si no se cuestiona que el personal laboral fijo está percibiendo el complemento reclamado debe establecerse el derecho de la demandante, trabajadora temporal, a seguir el mismo tratamiento que el resto de personal laboral que presta servicios para la Corporación Local porque no se trata de establecer un régimen retributivo igualitario al del personal funcionario que en ella pueda prestar servicios sino en relación con el personal laboral que tiene contratado, aunque no esté contemplada dicho derecho en el contrato temporal de la actora o en norma colectiva."

I, ja més concretament i en relació al dret als triennis del personal investigador en formació, hem d'estar al nostre recent pronunciament sobre aquesta mateixa qüestió, tot i que referit a la Universitat Politècnica de Catalunya, per mitjà de sentència de data 1.10.21, en el recurs núm. 2803/21 , que reproduïm a continuació:

"La sentencia del Juzgado de lo Social, estimando en parte la demanda origen de autos, reconoció al trabajador demandante el derecho a percibir el complemento salarial de antigüedad, condenando a la demandada Universitat Politècnica de Catalunya a estar y pasar por dicha declaración y al abono al actor de la suma de 1.208,57 euros por dicho concepto. Disconforme con dicha resolución formula recurso de suplicación la parte demandada, impugnado de contrario, con un único motivo, de censura jurídica, al correcto amparo del apdo. c) del art. 193 LRJS (RCL 2011, 1845) , por el que acusa infracción de la cláusula cuarta de la Directiva 1999/70/CE (LCEur 1999, 1692) del Consejo de 28 de junio de 1999, del art. 15.6 ET (RCL 2015, 1654), del art. 24 y la disposición adicional sexta del convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas para el periodo del 10-10-2006 al 31-12-2009, así como el Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo (RCL 2019, 433), por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación, de la Ley 14/2011, de 1 de junio (RCL 2011, 1030) , de la Ciencia o la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre (RCL 2001, 3178) , de Universidades.

Los extensos y bien elaborados argumentos del recurso pueden sintetizarse en que, de acuerdo con la disposición adicional sexta del convenio colectivo, no correspondería retribución alguna sobre trienios.

SEGUNDO.- El juzgador de instancia analizó en primer término la cuestión planteada desde la perspectiva del marco normativo europeo, concretamente del





Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada incorporado a la Directiva 1999/70/CE (LCEur 1999, 1692) del Consejo, de 28 de junio de 1999, y tras valorar la doctrina del TJUE en la materia, concluye que la actividad desarrollada por el personal investigador en formación de la Universidad no es comparable a la del personal indefinido, pues ni ocupan el mismo puesto de trabajo ni sus funciones son similares.

Seguidamente la sentencia recurrida analiza si el devengo del complemento de antigüedad reclamado encuentra base en el art. 15.6 ET (RCL 2015, 1654). Este precepto establece:

"Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, esta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación".

Con buen criterio señala el Juzgador que en orden a la aplicación de este precepto estatutario ya no procede entrar en disquisiciones sobre si la actividad del personal investigador en formación es o no comparable a la de algún colectivo de trabajadores fijos de la Universidad, por cuanto el derecho vinculado a una condición de trabajo como es la antigüedad se ha de computar ex art. 15.6 ET "según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación", por lo que el carácter temporal de la relación laboral no es causa que pueda justificar un trato diferente a efectos de la remuneración por antigüedad (STS 23-9-2009 (RJ 2009, 5655)). La tesis del recurso, fundamentada en la diferencia de condiciones de trabajo entre el personal en formación y el personal que no lo está, sería contraria al principio de igualdad de trato establecido en el citado precepto legal. Y el juzgador de instancia invoca el art. 13.Ley 14/11, en sus apartados 4 y 5, que remite al ET, lo que determina que sean aplicables las normas imperativas de este último texto legal, como es la del art. 15.6 ET.

Por lo que lo que se refiere a la regulación convencional, a la vista del art. 3 del convenio colectivo de aplicación, no ofrece duda que el personal investigador en formación contratado en régimen laboral entra dentro del ámbito personal del Convenio, regulando su art. 24 un complemento de antigüedad, del que no parece excluirse a dicho personal investigador, pues el precepto alude al "personal afectado por este convenio (...)". Por lo que, en principio, no parece condicionarse la percepción del complemento por antigüedad a la duración indefinida del contrato de





trabajo, lo que en cualquier caso sería contrario a la doctrina del TS, especialmente la que establece que procede el derecho a trienios incluso si el convenio prescribe lo contrario, tal como indica la STS de 26/12/06 (RJ 2006, 10095) citada en la recurrida.

La parte recurrente puntualiza que el convenio colectivo sí establece diferencias entre los trabajadores predoctorales en formación y las personas trabajadoras que no lo son en cuanto a las condiciones de trabajo y retributivas, entre ellas los trienios, que vienen recogidas en su disposición adicional sexta, cuando establece que " Al personal investigador en formación contratado dentro de programas inscritos en el registro oficial correspondiente le serán de aplicación las condiciones establecidas en su respectiva convocatoria, y sólo subsidiariamente las establecidas en este convenio, siempre y cuando la retribución anual establecida en la respectiva convocatoria, considerada en su totalidad, sea igual o superior a la retribución total mínima establecida en el presente convenio para el personal investigador en formación. En el supuesto de que la convocatoria no cumpla esta condición, corresponde a la comisión paritaria acordar las condiciones laborales de este personal". Ahora bien, aun aceptando que en el caso la retribución de la convocatoria sea superior a la del convenio colectivo, la exclusión del personal de formación del marco regulador del convenio colectivo nos llevaría al mismo punto de salida, esto es a la pretendida exclusión de este personal de la percepción del complemento de antigüedad, algo que veta una norma legal de rango superior, como es el art. 15.6 ET, así como la jurisprudencia interpretativa de dicho precepto estatutario. Asume la Sala los argumentos vertidos en el escrito de impugnación del recurso, por cuanto el elemento formativo no puede justificar la diferencia de trato en orden al percibo del complemento controvertido, pues el hecho de que el investigador en formación, con dedicación a tiempo completo, emplee parte de su jornada laboral al seguimiento del doctorado, no implica un menor rendimiento atendida la finalidad del contrato, ni el elemento de formación disminuye el valor de la vinculación y la experiencia adquirida con el paso del tiempo que sustenta el complemento de antigüedad. En suma, no se encuentran razones especiales que pudieran justificar una diferencia de trato con los predoctorales a los efectos de la percepción del complemento."

Cap element nou s'ha aportat a les presents actuacions que determini un canvi de criteri: la desigualtat de tracte qüestionada, per més que tingui fonament en la disposició addicional 6ena del Conveni Col·lectiu del personal docent i investigador de las universitats públiques de Catalunya, xoca frontalment amb el mandat d'igualtat de condicions laborals entre treballadors/es fixos i temporals establerta a l' art. 15.6 ET , en transposició de la prohibició de discriminació continguda en l' art. 4rt de la Directiva 1999/70 , tal com ha entengué el TJCE en les sentències [REDACTED], sentència de 13 septiembre 2007, i [REDACTED], de 22.12.10, i ha validat la més recent doctrina del Tribunal Suprem ja referida (STS 7.2.22).

Per tant, aquesta primera denúncia ha de ser estimada i s'ha de declarar el dret del personal investigador en formació a la percepció de triennis per antiguitat".





La especial situación formativa y la génesis de las relaciones laborales, normalmente vinculadas a convocatorias concretas de investigación, aunque en términos generales y abstractos determinen mejor y mayor retribución de la que resultaría de la estricta aplicación de la norma colectiva nunca puede servir para privar a estos trabajadores de derecho que les reconoce sin duda interpretativa alguna la norma convencional.

SÉPTIMO.- El pronunciamiento declarativo pretendido debe hacerse sin que pueda limitarse o concentrarse en los términos pretendidos por las codemandadas de que si aceptamos el derecho universal al complemento, también deberíamos aceptar que este fuese absorbible y compensable con el exceso que derive del mejor derecho implementado en la convocatoria cuando esto sea así.

Tal pronunciamiento accesorio y subsidiario no puede hacerse porque no lo prevé la norma creadora del derecho y porque nunca podría ser aserto universal porque dependerá de cada supuesto en concreto, de cada situación, de cada contenido normativo de la convocatoria, de que los potenciales conceptos retributivos, el de antigüedad y los especiales previstos en la convocatoria, sean homogéneos y esto sí dependerá de florida casuística que no podemos resumir afirmando la conclusión universal pretendida.

OCTAVO.- No cabe pronunciamiento en costas por no imponerlas la ley en la instancia salvo en supuestos especiales (artículo 97.3 de la LRJS), que no se dan en el caso de autos.

La presente sentencia es inmediatamente ejecutiva desde la fecha de la misma, no obstante el recurso que frente a la misma pueda interponerse (artículo 160.4 de la LRJS).

La presente resolución es recurrible en casación ordinaria conforme al artículo 205.1 de la LRJS.

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

FALLAMOS

Estimamos la demanda interpuesta por la CONFEDERACIÓ SINDICAL DE LA COMISSIÓ OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA contra finalmente UNIVERSITAT DE GIRONA, UNIVERSITAT DE LLEIDA y UNIVERSITAT POMPEU FABRA y declaramos que el Personal Investigador en Formación tiene derecho al reconocimiento y abono de la antigüedad en los términos previstos en el artículo 24 del Conveni col·lectiu para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas para el periodo 10/10/2006 a 31/12/2009, condenando a las





DEMAN 25/2022 20 / 21

demandas a estar y pasar por tal declaración y a abonar la antigüedad en los citados términos.

La presente sentencia es inmediatamente ejecutiva desde la fecha en que se ha dictado.

Notifíquese esta resolución a las partes, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

La presente resolución no es firme y contra la misma puede interponerse Recurso de Casación, para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, el cual deberá prepararse mediante escrito con la firma de Abogado, Graduado social colegiado o representante y dirigido a ésta Sala en donde habrá de presentarse dentro de los cinco días siguientes a la notificación, con los requisitos establecidos en el Art. 208 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 del Texto Procesal Laboral, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita o no se encuentre excluido por el artículo 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, depositará al preparar el Recurso de Casación, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en BANCO SANTANDER, Oficina núm. [REDACTED] añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con las exclusiones indicadas en el párrafo anterior, y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANCO SANTANDER (oficina indicada en el párrafo anterior), cuenta N° [REDACTED], añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos. La parte recurrente deberá acreditar que lo ha efectuado al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

Podrá sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento de la condena por aval solidario emitido por una entidad de crédito dicho aval deberá ser de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento.

Para el caso que el depósito o la consignación no se realicen de forma presencial, sino mediante transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, en dichas operaciones deberán constar los siguientes datos:

La cuenta bancaria a la que se remitirá la suma es [REDACTED] [REDACTED]. En el campo del "ordenante" se indicará el nombre o razón social de





DEMAN 25/2022 21 / 21

la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y el NIF o CIF de la misma. Como "beneficiario" deberá constar la Sala Social del TSJ DE CATALUÑA. Finalmente, en el campo "observaciones o concepto de la transferencia" se introducirán los 16 dígitos indicados en los párrafos anteriores referidos al depósito y la consignación efectuados de forma presencial.

Así por nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Publicación.- La anterior sentencia ha sido leída y publicada por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente, de lo que doy fe.



