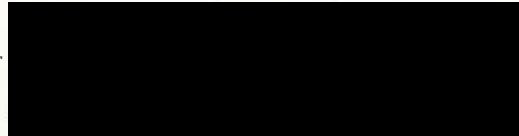




22 Desembre 2022

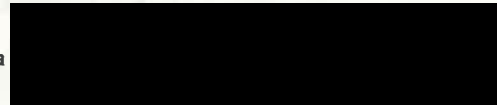
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA
CATALUNYA
SALA SOCIAL

Passeig Lluís Companys s/n
Barcelona
934866175



(BARCELONA)

LETRADA DE LA ADM. DE JUSTICIA D^a



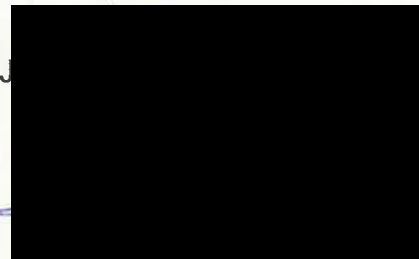
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

En la demanda núm.: **42/2022**, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, ha dictado **SENTENCIA 50/2022**, con fecha 13/12/2022 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 veinte de diciembre de dos mil veintidos.

LA LETRADA DE LA ADM. DE J





DEMAN 42/2022 1 / 15

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA
CATALUNYA
SALA SOCIAL

ILMO. SR.
ILMO. SR.
ILMA. SRA.




En Barcelona a 13 de diciembre de 2022

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

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A N º 50/2022

En los autos nº 42/2022, iniciados en virtud de demanda conflicto colectivo, ha actuado como Ponente el/la Ilmo/a Ilmo. Sr. 

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El 9.8.2022, tuvo entrada en esta Sala demanda en materia de conflicto colectivo formulada por CONFEDERACIÓ SINDICAL DE LA COMISSIÓ OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA (CCOO), dirigida contra UNIVERSITAT DE BARCELONA (UB), UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA (UAB), UNIVERSITAT DE GIRONA (UdG), UNIVERSITAT DE LLEIDA (UdL), UNIVERSITAT POMPEU FABRA (UPF) y UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI (URV).

En dicha demanda, el sindicato demandante, tras alegar los hechos y fundamentos jurídicos que estimó oportunos, terminó solicitando que se dictara sentencia *“per la que es declari que el Personal Investigador Postdoctoral té dret al reconeixement de triennis i al seu abonament, tot condemnant a les demandades a estar i passar per la dita declaració.”*

SEGUNDO.- Mediante diligencia de ordenación de 12.9.2022, esta Sala acordó designar al ponente y restantes magistrados que debían conocer del proceso. Y mediante decreto de la misma fecha, acordó admitir a trámite la demanda y citar a las partes para el 22.11.2022, a las 12:00 horas de su mañana, a fin de celebrar el acto de juicio.





TERCERO.- Mediante escrito presentado el 14.10.2022, la parte demandante manifestó su voluntad de desistir de la demanda respecto de la URV, manifestando que dicha universidad ya abonaba los trienios al personal postdoctoral.

Mediante decreto de 18.10.2022, la Sala tuvo por desistida a la parte demandante respecto de la indicada demandada.

CUARTO.- El indicado día 22.11.2022, se celebró el acto de juicio con asistencia de todas las partes.

Abierto el acto, la parte demandante ratificó la demanda. Además, alegó que no había dirigido la demanda contra la UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE CATALUNYA (UPC) porque dicha universidad, con fecha 4.7.2022, había suscrito un acuerdo con Comisiones Obreras en virtud del cual se comprometía a abonar los trienios al personal investigador postdoctoral contratado en virtud de convocatoria con efectos desde 1.7.2022. También alegó que había desistido de la URV por haberle manifestado dicha universidad que ya estaba abonando los trienios en virtud de las sentencias anteriores dictadas por la Sala. Todo ello, en los términos que constan en la grabación videográfica correspondiente.

Las demandadas, agrupadas en tres representaciones letradas (el abogado señor Carretero por UB, UdG y UdL; el abogado señor del Coso por UAB, y el abogado señor [REDACTED] por UPF), se opusieron a la demanda en virtud de las alegaciones que constan en la indicada grabación.

En el turno de réplica, la demandante formuló las alegaciones que constan en la citada grabación.

Finalizado el turno de alegaciones, el juicio fue recibido a prueba y se practicaron aquellas pruebas que, propuestas por las partes, fueron declaradas pertinentes. Todas ellas fueron de carácter documental.

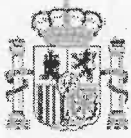
Practicadas las pruebas, las partes informaron sobre sus respectivas conclusiones y el juicio quedó visto para sentencia.

QUINTO.- En la sustanciación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales aplicables salvo el sistema de plazos.

HECHOS PROBADOS

1º- Las relaciones entre las cinco universidades demandadas (UB, UAB, UdG, UdL y UPF) y el personal docente e investigador contratado por ellas en régimen laboral se rigen actualmente por el "*I Convenio Colectivo del personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas*", publicado en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya de 14.2.2007.





2º- El artículo 11 del citado convenio colectivo establece la *“clasificación y categorías profesionales”*. Entre las categorías profesionales que contempla, figura la de *“investigador o investigadora posdoctoral”*, que define en los siguientes términos:

“Investigador o investigadora posdoctoral: desarrolla tareas de investigación y, eventualmente, de docencia, en la fase inicial de su carrera postdoctoral. 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.”

3º- Por su parte, el artículo 22 del citado convenio colectivo regula los *“conceptos retributivos”* en los siguientes términos:

“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 la *“antigüedad”* viene regulada en el artículo 24 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.”

4º- La disposición adicional quinta del citado convenio colectivo lleva por título *“acuerdo sobre el personal investigador de convocatorias”* y su texto es el siguiente:

“Al personal investigador contratado sobre la base de convocatorias de financiación externa en la universidad de acuerdo con el artículo 17 de la Ley 13/1986, de fomento y coordinación general de la investigación científica y técnica,





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 el supuesto de que la convocatoria no cumpla esta condición, corresponde a la comisión paritaria acordar las condiciones laborales de este personal.”

5º- Las demandadas UdG, UdL, UB y UAB abonarán el complemento por antigüedad regulado en el artículo 24 del convenio colectivo (trienios) a aquellos investigadores postdoctorales cuya contratación temporal no deriva de convocatoria de financiación externa.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos probados de los **ordinales 1º a 4º** del apartado anterior no son controvertidos. Debemos señalar que si bien, en su mayor parte, dichos ordinales contienen la reproducción de preceptos del convenio colectivo, los hemos incluido en el relato fáctico a fin de facilitar la comprensión de la sentencia.

Los hechos probados del **ordinal 5º** se extraen de los contratos de trabajo y nóminas aportados por las demandadas UdG, UdL, UB y UAB y referidos a investigadores postdoctorales, que no son todos los que se aportan, pues la mayoría se refiere a personal investigador, pero sí los siguientes:

- UdG: contrato y nóminas obrantes a los folios 123 a 127.
- UdL: nóminas obrantes a los folios 129, 130, 132 y 133.
- UB: contrato y nóminas obrantes a los folios 134 a 136.
- UAB: contratos y nóminas obrantes a los folios 163 a 175.

No indicamos nada respecto de la demandada UPF porque no aportó ningún documento al acto de juicio.

SEGUNDO.- En la demanda rectora de las presentes actuaciones, el sindicato demandante, como hemos indicado, solicita que se declare el derecho del personal investigador postdoctoral al reconocimiento de trienios (complemento de antigüedad) y a su abono.

En síntesis, la parte demandante fundamenta su petición en que dicho personal es uno de los que figuran incluidos en el artículo 11 del convenio colectivo, por lo que tiene derecho al complemento de antigüedad regulado en el artículo 24 del mismo. Alega también que esta Sala ya ha reconocido el mismo derecho al personal investigador en formación, igualmente incluido en el citado artículo 11 del convenio colectivo. Además, en el acto de juicio, alegó que la UPC había pactado con el sindicato abonar los trienios al personal investigador postdoctoral de convocatoria con efectos desde 1.7.2022 (acuerdo de 4.7.2022; folios 88 y 89 de los autos) y que la URV les había manifestado que ya estaban abonando dichos





trienios, razones por las que no había demandado a la primera y había desistido de la prosecución de la demanda respecto de la segunda.

Las demandadas, agrupadas, como hemos dicho, en tres representaciones letradas, se opusieron a la demanda alegando en síntesis, con carácter común, que si bien era cierto que los investigadores postdoctorales estaban incluidos en el artículo 11 del convenio colectivo, aquellos que hubieran sido contratados por la universidad en virtud de convocatoria de financiación externa no tenían derecho al complemento de antigüedad previsto en el artículo 24, dado que la disposición adicional quinta del convenio establecía que, a estos investigadores, les serían de aplicación las condiciones establecidas en la respectiva convocatoria siempre que las mismas, en cómputo anual y en su totalidad, fuesen iguales o superiores a las previstas con carácter mínimo en el convenio colectivo, que es, según dijeron, lo que ocurría con los investigadores postdoctorales contratados en virtud de convocatoria externa, cuyas retribuciones eran siempre muy superiores a las previstas en el convenio colectivo. Por otra parte, se refirieron a las sentencias anteriores dictadas por esta Sala, que más adelante detallaremos y en las que se reconoce el derecho del personal investigador en formación a cobrar trienios, aduciendo que la doctrina de dichas sentencias no era aplicable al caso, dado que, en ellas, la Sala consideró que la disposición adicional sexta del convenio colectivo, que establece para dicho personal consecuencias análogas a las que establece la quinta para el personal investigador postdoctoral, era contraria al artículo 15.6 ET, al establecer condiciones laborales menos favorables a los trabajadores temporales, cosa que no sucedía en este caso, pues las demandadas sí abonaban trienios al personal investigador postdoctoral contratado temporalmente en virtud de convocatoria interna de la universidad, de manera que la diferencia de trato entre dicho personal y el contratado en virtud de convocatoria externa no radicaba en su condición de personal temporal sino, precisamente, en el origen de la convocatoria.

Además, con carácter complementario a lo anterior, el representante de la UPF alegó que la disposición adicional quinta del convenio colectivo aludía al artículo 7 de la Ley 13/1986, de 14 de abril, *de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica*, antecedente normativo del artículo 22 de la vigente Ley 14/2011, de 1 de junio, *de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación*, precepto que regula de manera exhaustiva el "contrato de acceso de personal investigador doctor", incluyendo las retribuciones, y que era norma de aplicación preferente frente al convenio colectivo en virtud del propio tenor de la disposición adicional quinta del mismo, remarcando que al personal investigador postdoctoral contratado en virtud de convocatoria externa no se le abonaba ninguno de los conceptos salariales previstos en el convenio colectivo, y no solamente el complemento de antigüedad. Por otra parte, alegó que, en cualquier caso, el derecho al complemento de antigüedad estaría sujeto a las instituciones de la compensación y absorción en relación con las retribuciones establecidas en la correspondiente convocatoria.

Finalmente, debemos señalar que, desde el punto de vista procesal, el representante de la UAB alegó que el sindicato demandante, con carácter previo a la interposición de la demanda de autos, no había planteado la cuestión ante la





comisión paritaria regulada en el artículo 10 del convenio colectivo, alegación a la que la parte demandante se opuso en el turno de réplica con remisión a los razonamientos de la sentencia de esta Sala de 14.9.2022 (demanda 25/2022).

TERCERO.- Expuestas, en síntesis, las posturas procesales de las partes, debemos examinar, en primer lugar, la alegación de la UAB referida a que la parte demandante, antes de interponer la demanda de autos, no sometió la cuestión a la comisión paritaria regulada en el artículo 10 del convenio colectivo, lo que, según dicha parte, es requisito de procedibilidad.

Como alegó la parte demandante, dicha excepción procesal, junto con otras no planteadas en el presente litigio, ya fue alegada en el acto de juicio correspondiente a la demanda 25/2022 de esta Sala por el representante de la UPF, y fue desestimada por la sentencia dictada en dicha demanda, que es la de 14.9.2022, en los siguientes términos (fundamento jurídico quinto):

“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.”

En aplicación de los indicados razonamientos, debemos desestimar la excepción, lo que nos obliga a examinar el fondo de la pretensión esgrimida en la demanda.





CUARTO.- Debemos empezar el análisis del fondo de la pretensión del sindicato demandante teniendo en cuenta que, como hemos indicado más arriba, esta Sala ha tenido ocasión de pronunciarse sobre la misma pretensión que hoy formula el sindicato demandante, pero referida al personal investigador en formación, igualmente incluido en el elenco de categorías profesionales contenido en el artículo 11 del convenio colectivo, que lo define en los siguientes términos:

“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.”

Respecto de dichos investigadores en formación, la controversia sobre si les correspondía percibir el complemento de antigüedad regulado en el artículo 24 del convenio colectivo se planteó porque la disposición adicional sexta del mismo, que lleva por título *“acuerdo sobre el personal investigador en formación de convocatorias”*, es del tenor literal siguiente:

“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.”

La indicada controversia ha sido resuelta por esta Sala en tres sentencias, dos de ellas dictadas en recursos de suplicación y una, dictada en instancia, debiéndose señalar que ninguna de ellas ha sido recurrida, por lo que las tres son firmes a fecha de hoy, según consta en la base de datos de esta Sala. Se trata de las sentencias de 1.10.2021 (recurso de suplicación 2803/2021, referido a la UPC), 15.3.2022 (recurso de suplicación 7295/2021, referido a la UB) y la ya citada de 14.9.2022 (demanda de conflicto colectivo 25/2022, dirigida contra UdG, UdL y UPF). En las tres, hemos establecido que los investigadores en formación tienen derecho al percibo del complemento de antigüedad regulado en el artículo 24 del convenio colectivo con independencia de la exclusión prevista en la disposición adicional sexta.

La primera de ellas, esto es, la de 1.10.2021, basa su pronunciamiento en los siguientes razonamientos (fundamentos jurídicos primero y segundo):

“PRIMERO.- 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, por el que acusa infracción de la cláusula cuarta de la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999, del art. 15.6 ET, 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, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación, de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia o la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, 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 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. 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). 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 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.

Por cuanto antecede procede el rechazo del motivo y con ello del recurso en su totalidad."

Por su parte, la sentencia de 15.3.2022, en el fundamento jurídico tercero, que es el que dedica a la cuestión, empieza recordando la doctrina jurisprudencial relativa a la primacía del principio de igualdad sobre la norma o pacto convencional regulador de los trienios por antigüedad, citando, como muestra de la misma, la STS -Sala 4ª- 7.2.2022 (RCUD 4371/2018), que reproduce parcialmente en los siguientes términos:

"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 [STC 177/1993, 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 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."

A continuación, la sentencia de 15.3.2022 reproduce la doctrina contenida en nuestra sentencia anterior de 1.10.2021 y acaba diciendo:

(...)

"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)."

Finalmente, la sentencia de 14.9.2022, tras reproducir la doctrina de las dos anteriores de la Sala, acaba acogiendo el criterio de las mismas diciendo (fundamento jurídico sexto):

"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.”

Expuesta la doctrina de las tres sentencias, únicamente debemos precisar, para finalizar el presente apartado, que si bien el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, ha dado nueva redacción al artículo 15.6 ET, ello solo ha afectado al carácter del lenguaje empleado, ahora más inclusivo.

QUINTO.- La doctrina expuesta en las sentencias de esta Sala que hemos citado es aplicable al caso que nos ocupa porque el problema que plantea es el mismo, si bien referido al colectivo de investigadores postdoctorales y a la disposición adicional quinta, esto es: la colisión entre la exclusión regulada en dicha disposición adicional y el artículo 15.6 ET, que, en su segundo párrafo, no permite que la modalidad contractual a la que esté sujeto el trabajador pueda comportar diferencia alguna a la hora de aplicar derechos derivados de la antigüedad, colisión que las sentencias de la Sala resuelven, obviamente, en favor del precepto estatutario.

Frente a ello, no podemos acoger ninguna de las alegaciones de las demandadas sobre las supuestas diferencias entre el caso que nos ocupa y el examinado en las tres sentencias anteriores de la Sala.

1) Respecto de que las demandadas reconocen trienios a los investigadores postdoctorales no contratados en virtud de convocatoria externa, el hecho, a pesar de estar probado respecto de cuatro de las cinco demandadas, es intrascendente a efectos de desvirtuar la aplicación de la doctrina de la Sala al caso porque el problema se plantea, precisamente, con los investigadores postdoctorales restantes, a los que no se reconoce el complemento de antigüedad y que son trabajadores temporales. Es decir, sigue habiendo un colectivo de trabajadores temporales a quienes, en virtud de lo previsto en la disposición adicional quinta del convenio colectivo, no se reconoce el mismo derecho que a los fijos, lo que colisiona con el artículo 15.6.II ET, circunstancia que, como alegó la parte demandante en el turno de conclusiones, es independiente de que las demandadas sí reconozcan el derecho a otros investigadores postdoctorales. Y, desde luego, tampoco se puede oponer que el abono de trienios a los investigadores postdoctorales contratados en virtud de convocatoria interna demostraría que el impago a los restantes no deriva de su condición de trabajadores temporales, porque lo relevante, a efectos de cumplir lo previsto en el artículo 15.6.II ET, es la diferencia de trato, más allá del móvil concreto que impulse a las demandadas.

2) Respecto de la pretendida aplicación del artículo 22 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, *de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación*, debemos señalar que dicho precepto, que se ocupa de las retribuciones en el apartado 1, letra e), no se refiere a la cuestión del complemento de antigüedad, por lo que no plantea ninguna posible colisión con el citado artículo 15.6.II ET.

3) Respecto de que los investigadores postdoctorales contratados en virtud





de convocatoria externa perciben mayor salario que los restantes, la cuestión se aborda ya en nuestra sentencia de 1.10.2021, donde, como hemos expuesto, decimos que *“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”*. Y esto mismo obliga a descartar que nos encontremos ante un problema de absorción y compensación, que la sentencia de 14.9.2022 descarta en relación a los trienios y que no se produce, debido a que la cuestión objeto de discusión en este litigio se circunscribe al complemento de antigüedad, al que tienen derecho los investigadores postdoctorales fruto de convocatoria externa, al igual que los otros, con independencia, por tanto, de las restantes retribuciones y de la comparación entre las mismas y las previstas en el convenio colectivo.

Por todo lo expuesto, debemos declarar el derecho de todo el personal investigador postdoctoral al reconocimiento y abono del complemento de antigüedad previsto en el artículo 24 del vigente convenio colectivo, condenando a las demandadas a estar y pasar por dicha declaración. Ello comporta la estimación de la demanda.

SEXTO.- Contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación en los términos que se indican al pie de la misma (artículo 206.1 LRJS, en relación con el artículo 205.1 del mismo cuerpo legal).

Y vistos, además de los citados, los preceptos legales de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Que estimando la demanda de conflicto colectivo interpuesta por CONFEDERACIÓ SINDICAL DE LA COMISSIÓ OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA, dirigida contra UNIVERSITAT DE BARCELONA, UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA, UNIVERSITAT DE GIRONA, UNIVERSITAT DE LLEIDA y UNIVERSITAT POMPEU FABRA,

- 1) debemos declarar y declaramos el derecho de todo el personal investigador postdoctoral que presta servicios para las indicadas demandadas en régimen laboral al reconocimiento y abono del complemento de antigüedad previsto en el artículo 24 del I Convenio Colectivo del personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas;
- 2) debemos condenar y condenamos a las indicadas demandadas a estar y pasar por dicha declaración.





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, 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 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, 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]. En el campo del "ordenante" se indicará el nombre o razón social de 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.





DEMAN 42/2022 15 / 15

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

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



