



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

**SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL
SUPERIOR DE JUSTICIA DE ARAGÓN**

C/ Coso, 1, Zaragoza

Zaragoza

Teléfono: 976 208 363, 976 208 361

Email.:

tribunalsuperiorsociales1zaragoza@justici

a.aragon.es

Modelo: TX008

Proc.: **CONFLICTO COLECTIVO**

Nº: **000182/2023**

NIG: 5029734420230000004

Resolución: Sentencia 000349/2023

Puede relacionarse telemáticamente con esta Admón.
a través de la sede electrónica (personas jurídicas)
<https://sedejudicial.aragon.es/>

Firmado por:
JOSE ENRIQUE MORA MATEO,
ELENA LUMBRERAS LACARRA,
CESAR ARTURO DE TOMAS FANJUL

Fecha: 03/05/2023 15:12

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación:
<https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

CSV: 5029734000-43f660218fd5f43b35a0b090f9a95f38XqBHAQ==

Intervención:	Interviniente:	Procurador:	Abogado:
Demandante	SOMOS ALTERNATIVA SINDICAL SOLIDARIA DE ARAGÓN		ANTONIA LUISA MEDINA GARCÍA
Demandado	UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA		ABOGADO DEL ESTADO DE ZARAGOZA
Demandado	COMISIONES OBRERAS DE ARAGON		
Demandado	CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS		
Demandado	CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO		
Demandado	UNION GENERAL DE TRABAJADORES DE ARAGON		
Demandado	DEPARTAMENTO DE CIENCIA, UNIVERSIDAD Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO		LETRADO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGON
Demandado	DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y ADMINISTRACION PÚBLICA		LETRADO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGON

Sentencia número 000349/2023

MAGISTRADOS ILMOS/A. Sres/a:
D. JOSÉ-ENRIQUE MORA MATEO
D. CESAR DE TOMÁS FANJUL
D^a ELENA LUMBRERAS LACARRA

En Zaragoza, a tres de mayo de dos mil veintitrés.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, compuesta por los Sres. indicados al margen y presidida por el primero de ellos, pronuncia en nombre del REY esta

S E N T E N C I A

En el proceso número 182/23, seguido en instancia única ante esta Sala, en virtud de comunicación de la autoridad laboral presentada por la DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, AUTÓNOMOS Y



COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE ARAGÓN



ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Firmado por:
JOSE ENRIQUE MORA MATEO,
ELENA LUMBRERAS LACARRA,
CESAR ARTURO DE TOMAS FANJUL

Fecha: 03/05/2023 15:12

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación:
<https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

CSV: 5029734000-43f660218fd5f43b35a0b090f9a95f38XqBHAQ==

ECONOMÍA del Gobierno de Aragón, sobre proceso formalizado por el sindicato SOMOS ALTERNATIVA SINDICAL SOLIDARIA DE ARAGÓN frente a UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA, COMISIONES OBRERAS DE ARAGÓN, CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS, CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE ARAGÓN, el DEPARTAMENTO DE CIENCIA, UNIVERSIDAD Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO y el DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA del Gobierno de Aragón; siendo trabajadores afectados, 1531 trabajadores del personal docente e investigador.

Ha sido ponente el Ilmo. Sr. D. JOSÉ-ENRIQUE MORA MATEO.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El día 7 de marzo de 2023, tuvo entrada comunicación de la autoridad laboral sobre proceso de conflicto colectivo iniciado por el Sindicato Somos Alternativa Sindical Solidaria de Aragón, en la que se exponían los hechos y fundamentos de derecho que en la misma constan, terminando con la súplica de que se dictara sentencia en la que: *“sea admitida la comunicación de inicio de proceso colectivo a los efectos del artículo 160 de la Ley de la jurisdicción social”*.

SEGUNDO.- Se señaló para la celebración del acto de juicio oral el día 25 de abril de 2023, con citación de las partes. A cuyo acto, celebrado en la fecha indicada, han comparecido el Sindicato Somos Alternativa sindical Solidaria de Aragón, representado y defendido por la Letrada Doña Antonia Luisa Medina García; el Departamento de Economía, Planificación y Empleo del Gobierno de Aragón, representado y defendido por la Letrada de sus Servicios Jurídicos; la Universidad de Zaragoza representada y defendida por el Abogado del Estado; Comisiones Obreras de Aragón, representado y defendido por el Letrado Central Sindical Independiente y de Funcionarios, representado y defendido por la Letrada la Confederación General de Trabajadores de Aragón, representado y defendido por la Letrada Doña ; el Departamento de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento y el Departamento de Hacienda y Administración Pública, representados por el Letrado de sus servicios jurídicos; no compareciendo el sindicato Unión General de Trabajadores de Aragón, constando su citación en forma.

En el acto de la vista, las partes hicieron sus manifestaciones tal como consta en la grabación audiovisual llevada a cabo, practicándose la prueba propuesta, concluyendo con las manifestaciones igualmente recogidas en la grabación.



COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El 16-12-2022 se firmó un Acuerdo por la Universidad de Zaragoza (Unizar) y los Sindicatos CCOO, CGT y CSIF, sobre mejoras retributivas del personal docente e investigador laboral, vigente desde el 1-1-2023, con vocación (punto Octavo) de incorporarse al contenido normativo del II Convenio Colectivo de Unizar en negociación. Se da por reproducido su texto, que consta unido al escrito de demanda.

SEGUNDO.- La remuneración de Profesores Asociados a tiempo parcial (PATP, en número de 828) de Unizar no incluye el complemento específico por méritos docentes, ni el de rendimiento de la labor investigadora, llamados usualmente “quinquenios” y “sexenios”, respectivamente.

TERCERO.- La remuneración de Profesores Ayudantes Doctores (PAD, 216) no está equiparada desde 1-1-2022, a la del profesorado de enseñanza preuniversitaria.

CUARTO.- No se ha aplicado con efectos de 1-1-2023 al colectivo (11) de Profesores Colaboradores no doctores (PCND), el 100 % de la subida pactada en el Acuerdo de Empresa de 16-12-2022.

QUINTO.- No se ha aplicado con efectos de 1-1-2023, al colectivo (101) de Profesores Interinos (Plnt) contratados, el Acuerdo de la CIVEA de 25-1-2019.

SEXTO.- La remuneración del colectivo (375) de Personal exclusivamente investigador (PInv) no incluye el complemento específico por méritos docentes, ni el de rendimiento de la labor investigadora, llamados usualmente “quinquenios” y “sexenios”, respectivamente.

SÉPTIMO.- Se celebró acto de conciliación en vía administrativa, sin avenencia.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El art. 97.2 del texto refundido de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social obliga a incluir en la fundamentación jurídica de la sentencia el razonamiento probatorio o argumentos que han llevado a declarar como probados los hechos; lo cierto es que en el presente litigio se ha planteado una controversia que se ciñe a la remuneración del colectivo de profesores de la Universidad de Zaragoza, según las normas que el Sindicato demandante entiende de aplicación a las pretensiones que formula respecto a cada colectivo de profesores a que se refiere el conflicto, sin que se hayan

Firmado por:
JOSE ENRIQUE MORA MATEO,
ELENA LUMBRERAS LACARRA,
CESAR ARTURO DE TOMAS FANJUL

Fecha: 03/05/2023 15:12

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación:
<https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

CSV: 5029734000-43f660218fd5f43b35a0b090f9a95f38XqBHAQ==

planteado en el juicio otras cuestiones que las jurídicas de carácter procesal o sobre el fondo del asunto, es decir, sobre la aplicación de las normas y Acuerdos de Empresa que señalan las partes.

Lo que significa que nos encontramos ante un litigio carente de controversia fáctica.

SEGUNDO.- EXCEPCION PROCESAL DE DEFECTO EN EL MODO DE PLANTEAR LA DEMANDA.

Las entidades codemandadas comparecidas, Unizar, DGA, y Sindicatos CCOO, CGT y CSIF, se unieron, al contestar a la demanda, a la exhaustiva y detallada contestación formulada por el Abogado de Unizar, que formuló, en primer lugar, excepción de defecto en el modo legal de plantear la demanda (DF Cuarta de la LRJS y art. 424 LEC), por falta de claridad en la primera de las pretensiones de la demanda, relativa al complemento de quinquenios y sexenios del PATP, que dice textualmente: “Que se apliquen los complementos de los quinquenios de docencia e investigación a los Profesores Asociados a Tiempo parcial desde el año 2022, ya que dejarlos fuera del Acuerdo de empresa es contrario al principio y derecho a la igualdad en las condiciones salariales del trabajo prestado e incumple el objetivo de financiación básica del Acuerdo del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Modelo Global de Financiación de la Universidad de Zaragoza para el periodo 2022-2026”.

También se extiende la citada excepción procesal al contenido de la pretensión relativa a los PCND, que se formula para que “perciban el 100 % de su subida salarial”

El demandante aclaró sus pretensiones en el sentido de su petición de complemento específico se refiere a las evaluaciones cada cinco o cada seis años que establece la norma, y que la referencia al año 2022 debe entenderse hecha al 2023 como se infiere de la fecha del Acuerdo de empresa, 16 de diciembre de 2022.

En suma, la demanda cumple con los mínimos establecidos en el art. 80 .1 .c) y .d) de la LRJS, en cuanto a la “enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse la pretensión”, y a la “súplica correspondiente, en los términos adecuados al contenido de la pretensión ejercitada”, sin perjuicio de su ajuste a lo establecido en las normas que regulan las retribuciones a que se refiere la demanda.

Procede en consecuencia entrar a conocer del fondo del conflicto colectivo planteado, “sobre la aplicación e interpretación” de las normas estatales, convenio colectivo, pactos o acuerdos de empresa, que constituye su objeto, según dispone el art. 153 de la LRJS.

TERCERO.- MARCO NORMATIVO.

La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU), aplicable en virtud de la fecha de planteamiento de este conflicto, enero de 2023, establece en su art. 48, apds. 1, 2 y 6, en relación al personal docente e investigador contratado y las modalidades de contratación, que las universidades podrán contratar personal docente e investigador en régimen laboral, a través de las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario que se regulan la referida ley, o mediante las

Firmado por:
JOSE ENRIQUE MORA MATEO,
ELENA LUMBRERAS LACARRA,
CESAR ARTURO DE TOMAS FANJUL

Fecha: 03/05/2023 15:12

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación:
<https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

CSV: 5029734000-43f660218fd5f43b35a0b090f9a95f38XqBHAQ==

modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. Asimismo, establece que también podrán contratar personal investigador, técnico u otro personal, a través del contrato de trabajo por obra o servicio determinado, para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica.

El apartado 2 de dicho precepto, se refiere a las modalidades de contratación laboral específicas de Ayudante, Profesor Ayudante Doctor, Profesor Contratado Doctor, Profesor Asociado y Profesor Visitante, indicando que el régimen de las indicadas modalidades de contratación laboral será el que en el marco de sus competencias establezcan las Comunidades Autónomas y supletoriamente en las normas de desarrollo de la LO 6/2001.

Los arts. 49 y ss. de la referida L.O. fija la temporalidad de dichos trabajadores en los siguientes términos:

a.- Para los Ayudantes, el contrato será de carácter temporal y con dedicación a tiempo completo y su duración no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco.

b.- Para Profesoras y Profesores Ayudantes Doctores, el contrato será de carácter temporal y con dedicación a tiempo completo; su duración no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco.

c.- Para Profesoras y Profesores Contratados Doctores, el contrato será de carácter indefinido y con dedicación a tiempo completo.

d.- Para Profesoras y Profesores Asociados, el contrato será de carácter temporal y con dedicación a tiempo parcial y su duración será trimestral, semestral o anual, y se podrá renovar por períodos de igual duración, siempre que se siga acreditando el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario

e.- Para Profesoras y Profesores Visitantes, el contrato será de carácter temporal con la duración que se acuerde entre las partes y dedicación a tiempo parcial o completa.

CUARTO.- El Decreto 84/2003, de 29 de abril, del Gobierno de Aragón, que regula el régimen jurídico y retributivo del personal docente e investigador contratado de la Universidad de Zaragoza, dispone en su art. 2 .1: *“Régimen jurídico. El personal docente e investigador contratado de la Universidad de Zaragoza se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica de Universidades, en el presente Decreto, en los Estatutos de la Universidad de Zaragoza, así como en la legislación laboral”*.

Su art. 31, redactado conforme a la modificación efectuada por Decreto 99/2022, de 29 de junio, del Gobierno de Aragón (BOA de 12/7/2022), dispone: *“Conceptos retributivos. Los conceptos de retribuciones aplicables a las contrataciones que se realicen serán: el sueldo, concebido como partida salarial básica y fijado por unidad de tiempo; las pagas extraordinarias, en número de dos, que se devengarán en la cuantía de una mensualidad del sueldo y antigüedad, abonándose en los meses de junio y diciembre; el complemento retributivo por antigüedad que se devengará por cada tres años de prestación de servicios efectivos; el complemento de*



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

Firmado por:
JOSE ENRIQUE MORA MATEO,
ELENA LUMBRERAS LACARRA,
CESAR ARTURO DE TOMAS FANJUL

Fecha: 03/05/2023 15:12

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación:
<https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

CSV: 5029734000-43f660218fd5f43b35a0b090f9a95f38XqBHAQ==



COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE ARAGÓN

destino, que atenderá al grado de cualificación exigido para la plaza ocupada; y el complemento específico, aplicable al personal docente e investigador contratado con dedicación a tiempo completo."

Debe añadirse a la norma autonómica citada, la Orden CUS/603/2022, de 19 de abril, por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Modelo Global de Financiación de la Universidad de Zaragoza para el periodo 2022-2026 (BOA de 13/5/2022), que establece en el p. 2 de su Anexo: *"Descripción conceptual del modelo de financiación básica. 1. En cuanto al capítulo de gastos de personal, se ha realizado una estimación realista del coste que va a suponer a la Universidad, la incorporación de nuevas medidas que son objeto de regulación por parte del Ministerio de Universidades y/o que atienden a necesidades esenciales del personal al servicio de las Universidades. En esta línea, los incrementos de coste de personal incluyen:*

— Equiparación de complementos retributivos por méritos docentes e investigadores (quinquenios y sexenios) al personal docente e investigador laboral

— Equiparación del salario base de la figura del profesor ayudante doctor a la figura del profesor de secundaria..."

QUINTO.- PROFESORADO ASOCIADO A TIEMPO PARCIAL.

Teniendo en cuenta el expuesto marco normativo, la primera de las pretensiones formuladas se refiere, como se ha dicho, a los complementos de docencia o investigación de los PATP desde el año 2023, entendiendo el demandante que dejarlos fuera del Acuerdo de empresa es contrario al principio y derecho a la igualdad en las condiciones salariales, e incumple el objetivo de financiación básica del Acuerdo del Gobierno de Aragón, que aprueba el Modelo Global de Financiación de la Universidad de Zaragoza para el periodo 2022-2026.

El Acuerdo de empresa firmado el 16-12-2022, por Unizar y los Sindicatos CCOO, CGT y CSIF, vigente desde el 1-1-2023, con valor de Convenio extraestatutario, y con vocación (punto Octavo) de incorporarse al contenido normativo del II Convenio Colectivo de Unizar en negociación, contempla la remuneración mensual de los Profesores Asociados en su p. Segundo .4, fijando dos conceptos: sueldo y complemento de destino.

Tanto la Ley Orgánica 6/2021, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU), art. 53, como la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del sistema universitario (LOSU), art. 79, atribuyen a los Profesores Asociados/as labores o tareas docentes (no de investigación), y con dedicación a tiempo parcial (no a tiempo completo).

Sobre los complementos llamados quinquenios y sexenios, establece el RD 1086/1989, de 28 de agosto, art. 2: *"Funcionarios de carrera de Cuerpos docentes universitarios en régimen de dedicación a tiempo completo...3. El complemento específico resultará de la suma total de los importes de los siguientes componentes: c) Componente por méritos docentes, de acuerdo con las siguientes normas: El profesorado universitario podrá someter la actividad docente realizada cada cinco años en régimen de dedicación a tiempo*

Firmado por:
JOSE ENRIQUE MORA MATEO,
ELENA LUMBRERAS LACARRA,
CESAR ARTURO DE TOMAS FANJUL

Fecha: 03/05/2023 15:12

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación:
<https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

CSV: 5029734000-43f660218fd5f43b35a0b090f9a95f38XqBHAQ==

completo o período equivalente si ha prestado servicio en régimen de dedicación a tiempo parcial, a una evaluación.... 4. Complemento de productividad, de acuerdo con las siguientes normas: 1 El profesorado universitario podrá someter la actividad investigadora realizada cada seis años a una evaluación, en la que se juzgará el rendimiento de la labor investigadora desarrollada durante dicho período”.

Y añade el siguiente art. 5: *“Personal en régimen de dedicación a tiempo parcial... 2. El personal a que se refiere este artículo no percibirá el componente del complemento específico por méritos docentes ni el complemento de productividad”.*

Estas normas reglamentarias, de nivel estatal, directamente aplicables a los funcionarios, son también de aplicación supletoria al personal laboral contratado por Unizar, y en ellas se distingue, como se ha expuesto, el profesorado “en régimen de dedicación a tiempo completo”, para el que se regula el pago del complemento específico (componente por méritos docentes), mediante evaluación de su actividad docente cada 5 años (o periodo equivalente si la ha desarrollado a tiempo parcial), y el pago del complemento de productividad mediante evaluación cada 6 años de su actividad investigadora, se distingue –decimos- el profesorado “en régimen de dedicación a tiempo completo”, del profesorado “en régimen de dedicación a tiempo parcial”, que “no percibirá el componente del complemento específico por méritos docentes ni el complemento de productividad” (art. 5).

El personal PATP lo es “en régimen de dedicación a tiempo parcial”. No es personal a tiempo completo que puede desarrollar su actividad docente a tiempo parcial, como prevé el art. 2, sino que forma parte del personal en régimen de dedicación a tiempo parcial.

En consecuencia, según la norma reglamentaria citada, estaría excluido del complemento específico por méritos docentes, también llamado quinquenios, así como del complemento de productividad o sexenios, en este caso, también por no desarrollar actividad investigadora conforme al contenido propio de su contrato.

SEXTO.- Las SsTS de 10-12-2020 (rc. 65/19) y de 25-1-2023 (rc. 117/20) resuelven conflictos colectivos similares al enjuiciado, aplicando el principio y derecho a la igualdad de trato en relación con profesorado temporal o no permanente y el profesorado fijo, indefinido o permanente, desigualdad que supera igualmente la normativa al respecto contenida en la ya vigente LOSU en cuanto declara el carácter indefinido –no temporal- del contrato laboral del Profesorado Asociado.

La primera de estas sentencias se refiere tangencialmente al diferente trato otorgado al profesorado a tiempo completo y a tiempo parcial: *“...el art. 24 del Decreto -de la Comunidad de Madrid- 153/2002 al referirse a los profesores contratados por tiempo indefinido, señala que el complemento se generará por cada cinco años de dedicación docente a tiempo completo o periodo equivalente si se ha prestado el servicio a tiempo parcial, lo que evidencia que se evalúan méritos de actividad lo cual puede concurrir en ambos colectivos. Cabe recordar que lo que reclaman los demandantes es el derecho a poder solicitar la evaluación, sin que para valorar la*



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

Firmado por:
JOSE ENRIQUE MORA MATEO,
ELENA LUMBRERAS LACARRA,
CESAR ARTURO DE TOMAS FANJUL

Fecha: 03/05/2023 15:12

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación:
<https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

CSV: 5029734000-43f660218fd5f43b35a0b090f9a95f38XqBHAQ==

existencia o no del derecho exista criterio objetivo alguno que diferencie a los dos colectivos, por lo que como resuelve la sentencia recurrida, al no tener acceso el personal temporal a solicitar la evaluación, es cuando realmente se produce la desigualdad invocada”.

Norma análoga –a la autonómica expuesta en dicha sentencia– es la antes citada del art. 2.3 del RD 1086/1989, de 28 de agosto: “El profesorado universitario podrá someter la actividad docente realizada cada cinco años en régimen de dedicación a tiempo completo o período equivalente si ha prestado servicio en régimen de dedicación a tiempo parcial, a una evaluación...”.

SÉPTIMO.- Debe pues resolverse si, a efectos del abono del complemento específico por actividad docente (quinquenios), respeta el derecho a un trato igual una norma reglamentaria que incluye el tiempo de prestación de servicios a tiempo parcial del personal en régimen de dedicación a tiempo completo, pero lo excluye para el personal en régimen de dedicación a tiempo parcial (PATP).

Como dice la citada STS de 10-12-2020, ello (la inclusión del tiempo de prestación de servicios a tiempo parcial del personal en régimen de dedicación a tiempo completo) “*evidencia que se evalúan méritos de actividad*”, actividad docente, añadimos, de naturaleza objetivamente equiparable.

Reproduce la repetida STS de 10-12-2020, la conocida doctrina de la jurisprudencia constitucional y ordinaria sobre el principio de igualdad, cuyos criterios y líneas básicas son las siguientes: “a) *no toda desigualdad de trato en la Ley supone una infracción del art. 14 de la Constitución, sino que dicha infracción la produce sólo aquella desigualdad que introduce una diferencia entre situaciones que pueden considerarse iguales y que carece de una justificación objetiva y razonable; b) el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas; c) el principio de igualdad no prohíbe al legislador -o negociador colectivo- cualquier desigualdad de trato, sino sólo aquellas desigualdades que resulten artificiosas, o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y suficientemente razonables de acuerdo con criterios o juicios de valor generalmente aceptados; y d) por último, para que la diferenciación resulte constitucionalmente lícita no basta con que lo sea el fin que con ella se persigue, sino que es indispensable además que las consecuencias jurídicas que resultan de tal distinción sean adecuadas y proporcionadas a dicho fin, evitando resultados especialmente gravosos o desmedidos”.*

OCTAVO.- La Directiva 97/81/CE, de 15 de diciembre de 1997, que incorpora el Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial, dispone: “*Cláusula 4: Principio de no discriminación: 1. Por lo que respecta a las condiciones de empleo, no podrá tratarse a los trabajadores a tiempo parcial de una manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables por el simple motivo de que trabajen a tiempo parcial, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. 2. Cuando resulte adecuado, se aplicará el principio de pro rata temporis*”.



COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE ARAGÓN



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

Firmado por:
JOSE ENRIQUE MORA MATEO,
ELENA LUMBRERAS LACARRA,
CESAR ARTURO DE TOMAS FANJUL

Fecha: 03/05/2023 15:12

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación:
<https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

CSV: 5029734000-43f660218fd5f43b35a0b090f9a95f38XqBHAQ==

La STS de 19-11-2019 (rcud. 2309/17) declara, con criterio posteriormente reiterado:

“1.- El Auto del TJUE de 15 de octubre de 2019, asuntos acumulados C-439/18 (TJCE 2019, 228) y 472/18, Agencia Estatal de Administración Tributaria -AEAT-, ...recuerda: A) que el Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial tiene por objeto promover el trabajo a tiempo parcial y suprimir las discriminaciones entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo. B) que la cláusula 4 del Acuerdo se opone, por lo que respecta a las condiciones de empleo, a que se trate a los trabajadores a tiempo parcial de una manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables. C) Las disposiciones que rigen el derecho a trienios constituyen condiciones de trabajo...

Recuerda que el principio de no discriminación entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo se aplica a las condiciones de empleo, entre las que figura la retribución, que incluye los trienios, por lo que la retribución de los trabajadores a tiempo parcial debe ser la misma que la de los trabajadores a tiempo completo, sin perjuicio de la aplicación del principio pro rata temporis.

El concepto de "razones objetivas" que figura en la cláusula 4, apartado 1 del Acuerdo Marco, que permite justificar una diferencia en las condiciones de trabajo de los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, no puede ampararse en el hecho de que una norma nacional general y abstracta lo prevea.

Concluye que de lo anterior se sigue que la cláusula 4, puntos 1 y 2, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que excluye, en el caso de los trabajadores fijos discontinuos, los períodos no trabajados del cálculo de la antigüedad requerida para adquirir el derecho a un trienio”.

NOVENO.- Por cuanto antecede, la Sala concluye que las normas del art. 5.2 del RD 1086/89 y del art. 31 del Decreto 84/2003, de 29 de abril, del Gobierno de Aragón, relativas a que el personal en régimen de dedicación a tiempo parcial no puede percibir el componente del complemento específico por méritos docentes, en cuanto se aplican para excluir al PATP de la evaluación de su actividad docente a efectos de dicho complemento, son contrarias a la Directiva 97/81/CE, de 15 de diciembre de 1997, que incorpora el Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial, que dispone: *“Cláusula 4: Principio de no discriminación: 1. Por lo que respecta a las condiciones de empleo, no podrá tratarse a los trabajadores a tiempo parcial de una manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables por el simple motivo de que trabajen a tiempo parcial, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas”.*

DÉCIMO.- PROFESORADO AYUDANTE DOCTOR Y PROFESORADO COLABORADOR NO DOCTOR.

Se interesa en la demanda que las retribuciones del Profesorado de Ayudantes Doctores (PAD) y de Colaboradores no doctores (PCND), sean equiparadas a las del profesorado de enseñanza preuniversitaria, al 100%, desde el 1-1-2022.



COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE ARAGÓN



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

Firmado por:
JOSE ENRIQUE MORA MATEO,
ELENA LUMBRERAS LACARRA,
CESAR ARTURO DE TOMAS FANJUL

Fecha: 03/05/2023 15:12

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación:
<https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

CSV: 5029734000-43f660218fd5f43b35a0b090f9a95f38XqBHAQ==

Se impugna aquí el régimen transitorio previsto en el p. Séptimo del Acuerdo de 16-12-2022, por entenderlo contrario al acuerdo de financiación recogido en la antes citada Orden CUS/603/2022, de 19 de abril, que dispone la publicación del Acuerdo que aprueba el Modelo Global de Financiación (MGF) de la Universidad para el periodo 2022-2026, por cuanto, entiende el demandante, la disponibilidad presupuestaria del acuerdo de financiación era para que se pagaran las subidas íntegramente desde el año 2022 y no el 35 % desde el 2023.

Dispone el citado p. Séptimo del Acuerdo de 16-12-2022: *“La misma secuencia se aplicará a la acomodación de parte del salario del profesorado ayudante doctor a las retribuciones del profesorado de enseñanza preuniversitaria y a la mejora de la percepción de colectivos como el profesorado asociado o el profesorado colaborador no doctor de lo previsto en las tablas salariales del presente convenio colectivo”.*

Sin embargo, el MGF recogido en la Orden indicada contempla una financiación total pero de aplicación plurianual en el periodo de 5 años a que se refiere, para lo que basta citar uno de sus primeros párrafos (p. Segundo del Acuerdo): *“Autorizar al Departamento de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento la distribución temporal de un gasto plurianual correspondiente a la transferencia básica de la Universidad de Zaragoza por importe de..., modificando los porcentajes límite de cada anualidad de gasto y el número de anualidades previstos en el art. 41 del TR de la Ley de Hacienda de Aragón, relativa al Modelo Global de Financiación de la Universidad de Zaragoza para el periodo 2022-2026.”*

Se trata, dice el MGF recogido en la Orden de 19-4-2022, de *“Lograr un plan plurianual estable”; “...un modelo de escenario fijo, que englobe los ejercicios 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026 con una distribución plurianual desde el inicio”; “el Gobierno de Aragón, con cargo a los presupuestos de los años 2022 a 2026, se compromete a destinar a la financiación básica de la Universidad de Zaragoza los siguientes importes...”; “El modelo de financiación se establece para cinco ejercicios presupuestarios (2022-2026)...”; “...inversión de casi 1.100 millones de euros en los próximos 5 años...”; “...a la entrada en vigor de este modelo seguirá vigente el Contrato programa para la reforma de la Facultad de Filosofía y Letras, los importes ya comprometidos para el mismo en el año 2022...disminuirán la partida para ese año”.*

Y ello teniendo en cuenta que se refiere a una financiación global de la Universidad, y no solo de sus costes de personal: *“...Ley 5/2005, de 14 de junio, ... configura en su artículo 51 los distintos tipos de financiación a realizar con cargo a los recursos provenientes del Gobierno de Aragón, que están desarrollados en los artículos 52 a 56: Financiación básica: Deberá ser suficiente para garantizar el funcionamiento general de la Universidad y atenderá a sufragar costes de personal, gastos de inversión en bienes y servicios y gastos de reparación, mantenimiento y conservación de instalaciones y equipamientos. Financiación vinculada a objetivos: Se realizará mediante Contratos-programa, que perseguirán la mejora de la calidad en la docencia, la investigación y la gestión. Financiación de*



COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE ARAGÓN



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

Firmado por:
JOSE ENRIQUE MORA MATEO,
ELENA LUMBRERAS LACARRA,
CESAR ARTURO DE TOMAS FANJUL

Fecha: 03/05/2023 15:12

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación:
<https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

CSV: 5029734000-43f660218fd5f43b35a0b090f9a95f38XqBHAQ==

inversiones: Se podrá ligar a contratos-programa o a convenios plurianuales. El Gobierno elaborará periódicamente, con participación de la universidad, un plan plurianual de inversiones en el que se especificarán las actuaciones a financiar. Financiación para investigación: Sin perjuicio de la básica, el Gobierno articulará periódicamente un plan de financiación de la investigación en el que se incluirán partidas que se destinen a obras de mejora y equipamientos y para el fomento de la investigación, desarrollo e innovación. Financiación para mejorar la relación entre universidad y sociedad: Bajo este enunciado cabe tanto la financiación al Consejo Social como actividades formativas extraordinarias. Podrán concretarse contratos-programa para políticas adicionales en esta materia”.

En definitiva, el régimen transitorio pactado en el p. Séptimo del Acuerdo de 16-12-2022 no incumple con lo dispuesto en la Orden CUS/603/2022, de 19 de abril, que publica el Modelo Global de Financiación (MGF) de la Universidad para el periodo 2022-2026, porque ésta disposición no establece en ninguno de sus apartados, entre las mejoras para gastos de personal que recoge, su aplicación al 100 % en un solo año, sea el 2022 o el 2023, sino que compromete una aplicación plurianual de todas las medidas económicas de financiación a que se refiere, y entre ellas, los costes de personal, entre los que se encuentra la subida -por tramos- a que alude la demanda para equiparar las retribuciones de PAD y PCND a las del profesorado de enseñanza preuniversitaria, por lo que el impugnado régimen transitorio no infringe lo dispuesto en la Orden a que se refiere la demanda.

UNDÉCIMO.- PROFESORADO INTERINO.

Sobre la aplicación, con efectos de 1-1-2023, al Profesorado Interino (Plnt) contratado, del Acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación (CIVEA) de 25-1-2019.

Mantiene el Sindicato demandante que el Acuerdo de empresa de 16-12-2022, en las tablas salariales que contiene su n. Segundo, no cumple con el Acuerdo de 25/1/2019 de la CIVEA del I Convenio del Personal Docente e Investigador Contratado Laboral de la Universidad de Zaragoza, porque no las equipara con la remuneración del Profesorado Ayudantes, doctores y no doctores.

Acuerdo de la CIVEA que, en su sexto punto, estableció: *“Las retribuciones del profesor con contrato de interinidad serán las siguientes, con la correspondiente actualización: - en el caso de que posean el título de doctor, las previstas en el I Convenio del Personal Docente e Investigador Contratado Laboral de la Universidad de Zaragoza para la categoría de Profesor Ayudante Doctor; - en el caso de que no posean el título de doctor, las previstas en el I Convenio... (el anterior) para la categoría de Ayudante a 180 horas”.*

El I Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Contratado Laboral de la Universidad de Zaragoza (BOA de 30/6/2006) no contempla la figura del profesorado Interino contratado, al que sin embargo se refirió el art. 1 del Decreto del Gobierno de Aragón 206/2018, de 21 de noviembre (BOA del 29), introduciendo un nuevo art. 10 bis en el Decreto 84/2003, de 29 de abril, del Gobierno



COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE ARAGÓN



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

Firmado por:
JOSE ENRIQUE MORA MATEO,
ELENA LUMBRERAS LACARRA,
CESAR ARTURO DE TOMAS FANJUL

Fecha: 03/05/2023 15:12

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación:
<https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

CSV: 5029734000-43f660218fd5f43b35a0b090f9a95f38XqBHAQ==



COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE ARAGÓN

de Aragón: Art. 10 bis: *“De los profesores con contratos de interinidad. 1. De conformidad con la legislación aplicable, la Universidad de Zaragoza podrá contratar personal para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo...”*.

Esta fue la razón de la adopción del referido Acuerdo de la CIVEA de 25-1-2019, cuyo principal objeto fue precisar su régimen retributivo, que no se regulaba en el art. 10 bis del Decreto 84/2003, introducido por el Decreto 206/2018.

DUODÉCIMO.- Las funciones de la CIVEA del Convenio Colectivo de 2006, según su art. 68, son: *“Sin perjuicio de las funciones asignadas por la legislación laboral, la CIVEA tendrá las siguientes: a) Aplicación, vigilancia e interpretación del presente Convenio; b) Conocimiento y resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación y/o interpretación del Convenio; c) Elaboración y aprobación de su Reglamento de funcionamiento interno; d) Creación y constitución de las oportunas comisiones específicas de trabajo y estudio; e) Cualquier otra que expresamente se le atribuya en el Convenio”*.

El Acuerdo de la CIVEA de 2019 tuvo por objeto cubrir el vacío normativo, existente en el Convenio para el que aquélla se creó en el año 2006, en relación con el profesorado interino introducido por el Decreto 206/2018.

Es la CIVEA un órgano paritario de interpretación de un Convenio, de modo que, conforme a su naturaleza y alcance de sus acuerdos, las partes negociadoras deben cumplirlo durante la vigencia del Convenio, como lo han hecho durante los años 2020 a 2022.

Tal como dispone el art. 82 .3 del ET, *“Los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia”*.

Si la empresa y la parte social suscriben el Acuerdo de empresa (convenio extraestatutario) de 16-12-2022, en el marco de las negociaciones de un II Convenio Colectivo y con vocación de incorporarse a su texto normativo, será cuando se produzca la aprobación y entre en vigor el nuevo Convenio cuando, en aplicación de lo dispuesto en el art. 82 .4 del ET, podrán disponer en ese nuevo Convenio sobre los derechos reconocidos en el anterior, de forma que, en ese supuesto, *“se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio”*.

Pero entretanto, mientras esté vigente el I Convenio, integrado en el punto relativo a la retribución del PInt por el Acuerdo de la CIVEA de 2019, el Acuerdo de empresa de 16-12-2022 carece de la eficacia jurídica de un Convenio Colectivo, y en consecuencia las partes están vinculadas a dicho I Convenio, integrado en este caso por el Acuerdo que adoptó en 2019 la Comisión de Interpretación de ese Convenio, aún vigente.

DECIMOTERCERO.- Añadimos a lo anterior que la temporalidad de la relación de interinidad no puede perjudicar la remuneración por igual trabajo que el realizado por un profesor contratado indefinido. Así dice la STS de 25-1-2023 (r. 117/20):



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

Firmado por:
JOSE ENRIQUE MORA MATEO,
ELENA LUMBRERAS LACARRA,
CESAR ARTURO DE TOMAS FANJUL

Fecha: 03/05/2023 15:12

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación:
<https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

CSV: 5029734000-43f660218fd5f43b35a0b090f9a95f38XqBHAQ==

“...existe un amplio elenco normativo que configura el principio de igualdad de trato entre trabajadores fijos y temporales. Así, entre otras, el art 14 CE que proclama el principio de igualdad ante la ley y la interdicción de discriminación por los motivos allí establecidos y por cualquier condición o circunstancia personal o social (entre las que, sin duda, cabe entender la naturaleza temporal de su contrato). La Directiva 1999/70/CE de 28 de junio que incorpora el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, en cuya cláusula 4 establece que por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. Y el art. 15.6 ET según el que los derechos de las personas con contratos temporales serán los mismos que los reconocidos a los trabajadores fijos. En consecuencia, el principio de igualdad de trato entre fijos y temporales se erige en regla general en la materia.

Tales normas han sido interpretadas por la doctrina constitucional que ha considerado que 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" (STC 177/1993, de 31 de mayo); pero no alcanzan al distinto tratamiento sin apoyo en datos objetivos o las diferencias retributivas ajenas al contenido y condiciones de la prestación de trabajo 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 de junio).

El principio de igualdad entre trabajadores fijos y temporales ha sido ampliamente desarrollado en la jurisprudencia. Así, por todas, la STS de 6 de marzo de 2019, r. 8/18, que confirmó el derecho de los trabajadores con contratos temporales que prestan servicio en la administración del Principado de Asturias a acceder a la carrera profesional y percibir el complemento de dicha carrera en los mismos términos y condiciones en que lo hace el personal laboral fijo. La STS de 15 de diciembre de 2021, Rjud. 3791/18, en la que la Sala entendió que no hay razones objetivas que justifiquen la exclusión de los trabajadores temporales del sistema de carrera profesional horizontal en los mismos términos que se aplica a los trabajadores fijos de un determinado Ayuntamiento. Y, por supuesto, también en el ámbito comunitario, el TJUE ha venido a interpretar el alcance de las Directivas en la materia (por todas, STJUE 9-7-2015, asunto C-177/14; ATJUE de 22 de marzo de 2018, C-315/17).

3.- Sobre el principio de igualdad en el ámbito universitario específicamente español, el ATJUE de 18 de marzo de 2011 (C-



COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE ARAGÓN

Firmado por:
JOSE ENRIQUE MORA MATEO,
ELENA LUMBRERAS LACARRA,
CESAR ARTURO DE TOMAS FANJUL

Fecha: 03/05/2023 15:12

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación:
<https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

CSV: 5029734000-43f660218fd5f43b35a0b090f9a95f38XqBHAQ==

273/2010, asunto Montoya Medina), relativo a si la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal, que reserva el derecho de percibir trienios únicamente a los profesores contratados doctores, excluyendo a los profesores ayudantes doctores, el Tribunal entendió que procedía responder a la cuestión planteada que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que reserva, sin ninguna justificación objetiva, el derecho a percibir un complemento salarial por antigüedad únicamente a los profesores contratados doctores, excluyendo a los profesores ayudantes doctores, cuando, en relación con la percepción de dicho complemento, ambas categorías de trabajadores se hallan en situaciones comparables.

El ATJUE de 9 de febrero de 2017 C-443/16 respondió a la cuestión relativa a si la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, que autoriza, en el marco de medidas de reestructuración de la organización universitaria, a las administraciones competentes del Estado miembro de que se trata a reducir a la mitad la jornada de los Profesores Titulares de Escuela Universitaria funcionarios interinos, debido a que no poseen el título de doctor, mientras que los Profesores Titulares de Escuela Universitaria funcionarios de carrera que tampoco poseen el título de doctor no son objeto de la misma medida. Y respondió que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, que autoriza, en el marco de medidas de reestructuración de la organización universitaria, a las administraciones competentes del Estado miembro de que se trata a reducir a la mitad la jornada laboral de los Profesores Titulares de Escuela Universitaria que sean funcionarios interinos, debido a que no poseen el título de doctor, mientras que los Profesores Titulares de Escuela Universitaria funcionarios de carrera que tampoco poseen el título de doctor no son objeto de la misma medida.

Por otro lado, nuestra STS de 10 de diciembre de 2020, r. 65/19, confirmó la estimación de la pretensión sindical frente a las universidades públicas madrileñas, declarando el derecho de los trabajadores laborales temporales a solicitar el complemento por méritos docentes (quinquenios) en los mismos términos que el personal docente investigador laboral permanente, siempre y cuando concurra el elemento temporal exigido en las normas de desarrollo del complemento, considerando que el artículo 24 de la norma convencional no hace distinción entre trabajadores permanentes y temporales, por lo que, pidiéndose el derecho a poder solicitar la evaluación por méritos docentes, si se denegara dicha solicitud se estaría provocando una desigualdad proscrita por el derecho comunitario y español”.

Debe pues estimarse la demanda en este extremo.

DECIMOCUARTO.- PERSONAL INVESTIGADOR.



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

Firmado por:
JOSE ENRIQUE MORA MATEO,
ELENA LUMBRERAS LACARRA,
CESAR ARTURO DE TOMAS FANJUL

Fecha: 03/05/2023 15:12

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación:
<https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

CSV: 5029734000-43f660218fd5f43b35a0b090f9a95f38XqBHAQ==

Interesa la demanda que se aplique el acuerdo de empresa de 16-12-2022 también al personal laboral estrictamente investigador de la Universidad de Zaragoza para que puedan percibir los sexenios de investigación y, en su caso, los quinquenios de docencia.

Funda esta pretensión en la discriminación que se produce al personal exclusivamente investigador con respecto al resto del personal al que se le aplica el Convenio Colectivo vigente, por cuanto, al no serle aplicado dicho Acuerdo, no tendrían derecho al reconocimiento ni percepción de sexenios por actividad investigadora; ni a los quinquenios de docencia, en el caso de que tuvieran derecho a ellos. Esta situación daría lugar a una discriminación, según la demanda.

DECIMOQUINTO.- Tal como está formulada, esta pretensión no tiene cabida en el proceso de conflicto colectivo entablado, pues, conforme al art. 153 de la LRJS, de dicho proceso quedan excluidas pretensiones que intentan implantar o modificar las condiciones de trabajo existentes, hurtando a las partes negociadoras de un convenio lo que solo a ellas compete regular. El objeto del proceso de conflicto colectivo es la aplicación de una normativa existente sobre cuya interpretación se difiere.

Es jurisprudencia reiterada, declara la STS de 7-3-2023 (r. 42/21) que, *“en el ámbito de los conflictos, la competencia jurisdiccional se caracteriza por la admisión de conflictos jurídicos o de interpretación y exclusión de los de intereses o de innovación; explicando que el proceso resulta apto cuando no se intenta, en el mismo, modificar el orden preestablecido o implantar nuevas condiciones de trabajo, de empleo o de otra naturaleza, hurtando a las partes negociadoras del convenio lo que sólo a ellas compete regular, sino que lo pretendido por el demandante es la aplicación de una normativa existente sobre cuya interpretación difiere la demandada. El objeto de la pretensión debe de ser de naturaleza eminente jurídica pues lo que el actor puede pretender, en un conflicto jurídico, es una declaración judicial que concrete el significado y alcance de normas preestablecidas (STS de 24-2-1992, r. 1074/91). El conflicto jurídico presupone controversia que puede ser solventada aplicando una norma jurídica, pues lo que se cuestiona es la existencia, el alcance, el contenido o los sujetos de una relación jurídica disciplinada por la ley o por el convenio colectivo, o afectada por decisión o práctica de empresa, en tanto que el conflicto de intereses o económico tiene como finalidad la modificación, bien a través de la supresión la adición, la reducción o la sustitución por otro del orden jurídico preestablecido, es decir, cambiando de alguna manera las condiciones de trabajo y, como es lógico, estas controversias no pueden encontrar solución en Derecho, ni el Juez puede suplantar la actividad negociadora de las partes, único procedimiento para pacificar la situación”*.

DECIMOSEXTO.- En este caso, el Acuerdo de 16-12-2022 no se refiere al PINv, como dice la demanda, pero con ello no incumple norma legal alguna ni altera el Convenio Colectivo vigente.

Éste, en su art. 3 regula su ámbito personal y dispone su aplicación a todo el personal docente e investigador contratado que



COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE ARAGÓN

Firmado por:
JOSE ENRIQUE MORA MATEO,
ELENA LUMBRERAS LACARRA,
CESAR ARTURO DE TOMAS FANJUL

Fecha: 03/05/2023 15:12

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación:
<https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

CSV: 5029734000-43f660218fd5f43b35a0b090f9a95f38XqBHAQ==

preste sus servicios en virtud de relación jurídico-laboral común, en alguna de las siguientes modalidades y figuras:

“a) Al personal contratado conforme a las modalidades contempladas en la Ley Orgánica de Universidades, normativa autonómica y Estatutos de la Universidad de Zaragoza.

b) Al personal contratado para obra o servicio determinado de carácter docente o investigador para el desarrollo de proyectos concretos de investigación científica o técnica.

c) Al personal contratado conforme a las previsiones de la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica, de acuerdo con lo dispuesto en los programas o convocatorias específicos.

d) Al personal investigador en formación contratado en régimen laboral, de acuerdo con lo previsto en el Estatuto regulado por el RD 63/2006, de 27 de enero, conforme a lo estipulado en el mismo y en las convocatorias correspondientes que se encuentren en el ámbito de aplicación del citado Estatuto.

e) A los profesores asociados de nacionalidad extranjera contratados laboralmente durante la vigencia de la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria para desempeñar funciones específicas docentes o investigadoras.

f) Al personal docente e investigador contratado en régimen laboral procedente de la integración de las Escuelas de Estudios Sociales dependientes del Ministerio de Trabajo.

2. Al personal docente e investigador contemplado en los párrafos b), c) y d) del apartado anterior les será de aplicación el presente Convenio para todo lo que no esté regulado en la normativa, programa, convocatoria o ayuda de la que traiga causa el contrato”.

Y en la DA Séptima: “Sobre el personal investigador. La Universidad de Zaragoza y la representación del personal docente e investigador contratado se comprometen a negociar un régimen jurídico y retributivo específico para el personal contemplado en el artículo 3.1.b) del presente Convenio”.

Ni en demanda ni en la contestación a la demanda se alude a la posible existencia de acuerdo alguno sobre el régimen específico del personal contratado para obra o servicio determinado de carácter docente o investigador para el desarrollo de proyectos concretos de investigación científica o técnica, a que se refiere la citada DA Séptima del I Convenio Colectivo.

El hecho de que el Acuerdo impugnado, de 16-12-2022, no haga mención a un régimen retributivo concreto del Plnv, no le produce discriminación alguna, sino que deja su regulación a las negociaciones oportunas que deben realizarse a ese fin entre las partes, sea en el Convenio colectivo en negociación, o en otro pacto, siéndole de aplicación entretanto la normativa legal general prevista en la LOU de 2001, ahora ya sustituida por la LOSU de 2023, o en su caso por la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

DECIMOSÉPTIMO.- Conforme a lo dispuesto en el art. 235 .2 LRJS, cada parte se hará cargo de las costas causadas a su instancia.

En atención a lo expuesto, dictamos el siguiente

FALLO

Debemos estimar y estimamos parcialmente la demanda de conflicto colectivo seguida con el nº 182 de 2023, ya identificada antes, y, en consecuencia, declaramos:

- Que el profesorado asociado a tiempo parcial de la Universidad de Zaragoza tiene derecho a la evaluación de su actividad docente a efectos del componente del complemento específico por méritos docentes.
- Que el profesorado interino contratado de la Universidad de Zaragoza tiene derecho a percibir las retribuciones previstas en el I Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Contratado Laboral de la Universidad de Zaragoza, mientras siga vigente, según Acuerdo de la CIVEA de 25-1-2019: las de la categoría de Profesor Ayudante Doctor, en el caso de que posean el título de doctor; y las previstas para la categoría de Profesor Ayudante, en el caso de que no posean el título de doctor.

Desestimamos la demanda en sus restantes peticiones. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a la Autoridad Laboral que ha comunicado el planteamiento del conflicto y a las partes, con la advertencia de que:

- Contra esta resolución cabe recurso ordinario de casación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que deberá prepararse en el plazo de cinco días siguientes a la notificación de esta sentencia, bien mediante manifestación de las partes o de su Abogado o representante, al hacerle la notificación de la presente, de su propósito de entablarlo, o por comparecencia o por escrito de las partes o de su Abogado o representante, dentro del mismo plazo, ante esta Sala.

- En el caso de que quien pretendiera recurrir no tuviera la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, no gozase del beneficio de justicia gratuita o no estuviera exento de la consignación o aseguramiento, deberá, al momento de preparar el recurso y en el plazo de diez días señalado, consignar la cantidad objeto de condena o formalizar aval bancario por esa cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista; y que al momento de formalizar el recurso de casación, deberá acompañar resguardo acreditativo de haber depositado la cantidad de 600 euros, en la cuenta de este órgano judicial abierta en el Banco Santander, debiendo hacer constar en el campo "observaciones" la indicación de "depósito para la interposición de recurso de casación".

Firmado por:
JOSE ENRIQUE MORA MATEO,
ELENA LUMBRERAS LACARRA,
CESAR ARTURO DE TOMAS FANJUL

Fecha: 03/05/2023 15:12

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación:
<https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

CSV: 5029734000-43f660218fd5f43b35a0b090f9a95f38XqBHAQ==



Así, por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Firmado por: JOSE ENRIQUE MORA MATEO, ELENA LUMBRERAS LACARRA, CESAR ARTURO DE TOMAS FANJUL	
Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html	Fecha: 03/05/2023 15:12
CSV: 5029734000-43f660218fd5f43b35a0b090f9a95f38XqBHAQ==	

