

El personal docente e investigador contratado temporalmente por las Universidades Públicas tiene derecho a solicitar, y en su caso percibir, los complementos de investigación de ámbito nacional.

Ángel Arias Domínguez

Subdirector de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Extremadura

Resumen: *Los profesores Ayudantes Doctores, tradicionalmente excluidos de la posibilidad de solicitar los sexenios de investigación de ámbito nacional que acreditan la excelencia investigadora, van a poder solicitarlos, percibiendo, si su actividad es valorada positivamente, el correspondiente complemento económico, al entenderse que la discriminación por razón de la naturaleza temporal del vínculo contractual no se encuentra justificada.*

Palabras clave: *Personal docente universitario no permanente. Complemento de investigación. Discriminación por la naturaleza temporal del vínculo contractual.*

Abstract: *Teaching Assistants Doctors, traditionally excluded from the possibility of requesting the national research six-year periods that accredit research excellence, will be able to request them, receiving, if their activity is valued positively, the corresponding economic complement, on the understanding that discrimination for The reason for the temporary nature of the contractual relationship is not justified.*

Keywords: *Non-permanent university teaching staff. Research supplement. Discrimination due to the temporary nature of the contractual relationship.*

I. Introducción

La sentencia comentada es una más en la larga lista de resoluciones que han ido paulatinamente poniendo cortapisas a la tradicional exclusión de los profesores no funcionarios de la posibilidad de solicitar y percibir, en caso de que la evaluación fuese positiva, los complementos económicos de investigación asociados a la excelencia investigadora. Como se verá seguidamente, primero se eliminó la exclusión que afectaba a los funcionarios 'interinos', más tarde la que concernía a los profesores 'Contratados Doctores', y ahora, con la resolución que se comenta, se elimina la imposibilidad de que los profesores Ayudantes Doctores, personal que tiene encomendada, entre otras funciones, la realización de funciones de investigación, soliciten los sexenios de investigación.

Es una resolución realmente trascendente que va a tener un gran impacto en la ordenación de los diferentes estatutos jurídicos del personal docente e investigador que la nueva Ley Orgánica del Sistema Universitario exige que confeccionen las Comunidades Autónomas. No es aventurado sostener que la figura del Profesor Ayudante, con ésta o con cualquier otra terminología similar, va a seguir jugando en

esos nuevos modelos de ordenación del personal académico universitario un papel relevante, ahora con la posibilidad de solicitar y percibir estos complementos, si es que éstos se continúan diseñando jurídicamente como hasta ahora, que está por ver.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo. Sala IV.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 70/2023, de 25 de enero.

Tipo y número recurso o procedimiento: RCO núm. 117/2020

ECLI:ES:TS:2023:315.

Fuente: CENDOJ

Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Antonio Blasco Pellicer.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

La problemática jurídica que se suscita en el asunto ahora resuelto aborda, en realidad, dos cuestiones. En primer lugar, si el personal docente e investigador con contrato laboral temporal (Profesores Ayudantes) de las Universidades públicas (de la Comunidad de Madrid, en este caso) tiene derecho a someter su actividad investigadora a la evaluación que cada seis puede solicitar el personal permanente. Y si dicho personal temporal, una vez superara favorablemente la correspondiente evaluación, tiene derecho al percibo del complemento económico por méritos investigadores en los mismos términos (plazos y cuantía) que el personal docente e investigador permanente. Aunque puedan parecer cuestiones entrelazadas, se enuncian separadamente porque en varias Universidades el personal Contratado Doctor sí podía solicitar el sexenio de investigación, pero no percibía la cuantía económica asociada al mismo hasta que no adquirieran la condición de funcionario, pues se sostenía que la naturaleza del complemento y su forma de valoración difería para ambos tipos de personal. Ahora, con esta resolución, queda meridianamente claro que el personal contratado en régimen temporal puede solicitar el sexenio de investigación y debe percibir el complemento económico que se le asocia si supera favorablemente la evaluación.

Es de suponer, por tanto, que otro de los efectos expansivos de la resolución será que las Universidades que no satisfacían el complemento económico del sexenio a los Contratados Doctores (profesores permanentes en la nueva Ley Orgánica del Sistema Universitario [LOSU]) deberán acometer su abono, por mucho que ello les suponga un desembolso económico que no tenía presupuestado.

Para conocer cuál ha sido el camino que nos ha llevado hasta aquí el método más sencillo es partir del fallo de la resolución recurrida, la STSJ-SOC Madrid 335/2020, de 28 de abril, que estima la demanda de conflicto colectivo presentado por la Federación Regional de Enseñanza de CC.OO. de Madrid, frente a seis universidades madrileñas (Complutense, Politécnica, Autónoma, Rey Juan Carlos, Carlos III, y Alcalá), declarando *“el derecho del personal docente e investigador no permanente (temporal) de las Universidades públicas de la Comunidad de Madrid demandadas a someter la actividad investigadora realizada cada seis años a una evaluación y, en caso de superar favorablemente la misma, a percibir, si diera lugar, un complemento por méritos investigadores en los mismos términos que el personal docente e investigador permanente”*.

La desestimación del recurso de casación, como respuesta coherente con la dinámica jurisdiccional que insiste en evitar discriminaciones de cualquier tipo en el trato dispensado por el ordenamiento a los trabajadores temporales, se enmarca en

una dinámica jurídica jalonada de ítems (básicamente resoluciones jurisdiccionales) que han ido coartando la evidente desigualdad en la que se encontraba el personal no funcionario. Con este paso, dado en el umbral de la entrada en vigor de la nueva norma rectora de las Universidades, se da un paso más en la equiparación de derechos entre trabajadores permanentes y no permanentes, que sólo puede ser aplaudida por quienes nos dedicados al estudio del Derecho del Trabajo en una Universidad Pública.

IV. Posición de las partes

La demanda pretendía que se garantizase el *“derecho del personal docente e investigador no permanente (temporal) de las Universidades públicas de la Comunidad de Madrid a someter la actividad investigadora realizada cada seis años a una evaluación”,* intimando *“en caso de superar favorablemente la misma”* que se perciba el *“complemento por méritos investigadores en los mismos términos que el personal docente e investigador permanente”*. Su argumentación técnico jurídico se apoya, básicamente, sobre los principios de no discriminación y de igualdad de trato al entender que la función investigadora del personal docente es exigible por igual a los profesores permanentes como a los temporales, y que la exclusión de los no permanentes del percibo del complemento, a todas luces una condición de trabajo, no viene amparada por las normas comunitarias y patrias.

Los recurrentes entienden, por su parte, que aunque asumen que las personas contratadas temporalmente deben tener los mismos derechos que las contratadas indefinidamente, los profesores contratados temporalmente no se encuentran en la misma situación que los permanentes, no apreciando, en realidad, que se encuentren en situaciones comparables. Sostienen su argumentación en dos datos. En primer lugar, en la propia configuración de ambas modalidades que realiza la normativa universitaria de alcance nacional, que los diferencia encomendándoles diferentes competencias. Y, en segundo lugar, en la conformación que de sus diferentes *status* jurídicos realiza el convenio colectivo aplicable. Razonan, por ello, que la diferencia de trato se sustenta en la intemporalidad de la relación de servicios, y que el hecho de consentir la evaluación de la investigación de los profesores contratados permanentes (Contratados Doctores) reafirma la idea de que no estamos en presencia de un complemento específico para los funcionarios, sino únicamente para los que han adquirido la fijeza laboral, sea cual sea el marco jurídico -funcionario o contractual- que organice sus derechos y obligaciones.

V. Normativa aplicable al caso

*** Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.**

Art. 39.1 *“La investigación científica es fundamento esencial de la docencia y una herramienta primordial para el desarrollo social a través de la transferencia de sus resultados a la sociedad. Como tal, constituye una función esencial de la universidad, que deriva de su papel clave en la generación de conocimiento y de su capacidad de estimular y generar pensamiento crítico, clave de todo proceso científico”*.

Art. 40.1 *“La investigación es un derecho y un deber del personal docente e investigador de las Universidades, de acuerdo con los fines generales de la Universidad, y dentro de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico”*.

Art. 48.1 *“Las universidades podrán contratar personal docente e investigador en régimen laboral”*.

Art. 48.2 *“Las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario son las que se corresponden con las figuras de Ayudante, Profesor Ayudante Doctor, Profesor Contratado Doctor, Profesor Asociado y Profesor Visitante”*.

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

Art. 2.4.1. “El profesorado universitario podrá someter la actividad investigadora realizada cada seis años a una evaluación, en la que se juzgará el rendimiento de la labor investigadora desarrollada durante dicho período.”

Art. 2.4.3. “La evaluación positiva por la Comisión Nacional comportará al Profesor la asignación de un complemento de productividad por un período de seis años”.

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

Art. 25 “a) Se podrá conceder un complemento adicional por méritos individuales por las actividades docentes, investigadoras o de gestión.../...b) El complemento adicional es una retribución personal, no consolidable y de carácter variable, que se concederá previa solicitud del interesado, en función de los méritos docentes, investigadores y de gestión evaluados, siempre referidos a méritos contraídos en el curso o cursos anteriores.../...c) El complemento adicional estará vinculado a enseñanzas conducentes a la expedición de títulos de validez oficial, a la actividad en programas de investigación públicos o a actividades de gestión...”

*** Convenio Colectivo de Universidades Públicas de Madrid (Personal Docente e Investigador) (BOCM núm. 164, 12 julio 2003).**

Art. 24.1 “El personal docente e investigador contratado será retribuido por los conceptos de retribuciones básicas y complementos. Las retribuciones básicas están constituidas por el sueldo, antigüedad y pagas extraordinarias. Los complementos son los siguientes: complemento de productividad investigadora regulado en el párrafo siguiente.../...”, complemento específico por méritos docentes, complemento adicional y complemento por ocupación de cargos universitarios, definidos en los artículos 23, 24 y 25 del Decreto 153/2002, de 12 de septiembre, de la Comunidad de Madrid sobre el régimen del personal docente e investigador contratado por las Universidades públicas de Madrid; y en su caso los complementos personales transitorios derivados de la aplicación de la disposición Transitoria 1ª del citado Decreto.

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

VI. Doctrina básica

Tres argumentos se despliegan para desestimar la casación y confirmar la resolución de instancia (del TSJ en conflicto colectivo). En primer lugar, que del análisis de la normativa universitaria no existen diferencias en cuanto a la realización de actividades de investigación entre el personal docente permanente y el no permanente que justifique la desigualdad de trato que supone impedir que el personal no permanente pueda solicitar el complemento. La investigación concierne a ambos tipos de personal, y la mera permisividad en la solicitud no aseguraría la percepción del complemento, pues debe evaluarse la actividad investigadora en relación con los méritos aportados por cada solicitante empleando idénticos parámetros de valoración y aquilatación para ambos tipos de personal.

En segundo lugar, que a la normativa Comunitaria (Directiva 1999/70/CE de 28 de junio) le es refractaria cualquier discriminación de trato en relación a las condiciones de trabajo entre elementos comparables sustancialmente idénticos que se sustente en la naturaleza temporal del vínculo contractual, especialmente cuando del devengo de un complemento económico se trata^[1].

Y, en tercer lugar, que la naturaleza del complemento de investigación no se relaciona con el puesto de trabajo o otra condición singular que lo individualice, sino con la productividad investigadora, por lo que no es razonable que el esfuerzo investigador reciba peor trato para los trabajadores temporales que para los permanentes.

VII. Parte dispositiva

Se desestiman los recursos de casación impetrados por las seis universidades madrileñas con la sentencia de la STSJ-SOC Madrid 335/2020, de 28 de abril, promovido a instancia de Federación Regional de Enseñanza de Comisiones Obreras de Madrid.

VIII. Pasajes decisivos

“El personal docente con contrato laboral permanente resulta ser, perfectamente, un trabajador comparable a los presentes efectos respecto de los profesores con contrato laboral no permanente”.

Los arts. 39 y 40 de la LOU *“...configuran a la investigación como una finalidad básica de las universidades y como fundamento esencial de la docencia universitaria, así como una herramienta primordial para el desarrollo social a través de la transferencia de la investigación. En consecuencia, a tales finalidades sirve toda la investigación que se realice en el ámbito universitario con independencia del origen personal de la misma ya que, la investigación es un derecho y un deber del personal docente e investigador...”*

El art. 40.3 LOU impone *“a la universidad la obligación de facilitar la compatibilidad en el ejercicio de la docencia y la investigación y la de incentivar el desarrollo de una trayectoria profesional que permita una dedicación más intensa a la actividad docente o a la investigadora”.*

“...resulta concluyente que no existen diferencias entre el personal permanente y el temporal que justifiquen la desigualdad de trato; más aún si se tiene en cuenta que el derecho que se discute es, primariamente, el acceso a la evaluación de la actividad investigadora cada sexenio que, obviamente tendrá en cuenta los resultados de la investigación que responden al esfuerzo personal o del equipo de investigación en el que se integre el docente, todo ello con independencia de la naturaleza, permanente o temporal de su contrato”.

“La recta interpretación de la Directiva Comunitaria conduce a la misma conclusión: son comparables los profesores fijos a efectos de examinar si existe discriminación. Además, la propia regulación de las diferentes figuras docentes temporales conduce a la misma conclusión. Y es que en mayor o menor medida en la configuración que la LOU hace de las mismas aparece la actividad investigadora. Así, respecto de los profesores ayudantes, el artículo 49.b) LOU dispone que la finalidad principal del contrato será la de completarla formación docente e investigadora de dichas personas. En cuanto a los profesores ayudantes doctores, el artículo 50.c) LOU dispone con rotunda claridad que “la finalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes y de investigación”. Respecto de los profesores visitantes, el artículo 54.c) LOU establece que la finalidad del contrato será la de “desarrollar tareas docentes o investigadoras a través de las que se aporten los conocimientos y la experiencia docente e investigadora de los indicados profesores a la universidad”. Únicamente, respecto de los profesores asociados no existe previsión específica en el precepto que regula el objeto de su contrato, lo que no impide que realicen tareas investigadoras, a lo que, sin duda tienen derecho, de conformidad con el artículo 40 LOU”.

“Resulta, por tanto, que el examen de la normativa sobre configuración del profesorado laboral no incluye diferencias sustanciales que pudieran justificar una posible desigualdad que justificase un trato diferente. Antes bien al contrario, en todas ellas se prevé explícitamente o, singularmente, de manera implícita, que la actividad investigadora constituye parte del objeto de su contrato o un derecho inherente al mismo. En consecuencia, cabe concluir que no hay ninguna razón objetiva más allá de la naturaleza temporal de la relación de servicio de los profesores, que justifique la diferencia de trato respecto de los profesores contratados permanentes en cuanto a la realización de la actividad investigadora y al derecho a que la misma sea evaluada y, consecuentemente, si dicha evaluación fuera positiva al percibo del complemento salarial correspondiente”.

“La naturaleza del complemento por la actividad investigadora no está vinculado al puesto de trabajo sino a la productividad y aunque en determinadas categorías el peso de la investigación sea menor que en otras en función de su configuración legal, no puede aceptarse que el esfuerzo investigador reciba un tratamiento desigual en los trabajadores temporales. Tratamiento desigual que, como se ha apreciado es tratamiento discriminatorio en función de la naturaleza temporal del contrato; más aún, cuando lo que se niega no es directamente un complemento sino la posibilidad de que el esfuerzo investigador pueda ser evaluado en las mismas condiciones que se evalúa el del personal permanente, como presupuesto imprescindible para acceder al complemento salarial”.

IX. Comentario

La decisión final adoptada por esta resolución puede leerse como la última de un camino jalonado de antecedes decisiones jurisdiccionales (de diferentes tribunales) que van conformando un panorama cada vez menos restrictivos del trato que el sistema universitario dispensa a los profesores no funcionarios. Los momentos más trascendentes de esta evolución han sido, entre otros, los siguientes:

* Negativa tradicional a que los profesores no funcionarios soliciten los complementos de investigación.

Aunque hay varias que caminan en esta senda, los criterios de la STSJ-SOC Murcia 604/2016, de 17 de junio son bien elocuentes. Varios profesores de la Universidad de Murcia, que ya tenían concedido un sexenio de investigación, intiman de su universidad el percibo de complemento económico asociado a dicho reconocimiento. Baste decir ahora que a estos profesores con contrato laboral permanente sí se les permitía que sometiesen la tarea investigadora desarrolla a evaluación pero que, en el supuesto de que efectivamente se le valorase positivamente, no se les abonaba el complemento económico asociado a ello hasta que no adquiriesen la condición de funcionario. La resolución del JS desatiende su petición, y la STSJ confirma el fallo, al entender que la diferencia de trato entre docentes funcionarios y laborales está avalada por el TC y la doctrina del TS y, sobre todo, porque el precepto del Convenio Colectivo aplicable *“por el momento no reconoce efectos económicos a los sexenios y quinquenios que tiene reconocido dicho personal y la validez de tal disposición ni la regulación de la estructura retributiva que en el se contiene no ha sido impugnada”.*

* Los funcionarios interinos sí pueden solicitar sexenios de investigación.

La S Juzgado Central CON-ADM núm. 8 135/2017, de 26 de diciembre estima el recurso intimado contra la resolución de la administración educativa por la que se fija el plazo y el procedimiento de presentación de solicitudes de evaluación de la actividad investigadora, anulando y dejando sin efectos su artículo primero, por no ser conforme a Derecho. Dicho precepto especificaba que podrán solicitar el sexenio de investigación *“Los funcionarios de carrera de los cuerpos docentes universitarios...”*, con lo que se niega *“el derecho a dicha evaluación al funcionario interino de los cuerpos docentes universitarios”.* La resolución constata que la orden de convocatoria se refiere expresamente a los funcionarios de carrera, mientras que la norma nacional incluye en su ámbito de aplicación a los funcionarios, apreciando, en definitiva, que *“lo que no puede hacer la administración educativa demandada es prohibir el acceso a esta evaluación a los funcionarios interinos, cuando la norma, esto es, el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, incluye a este funcionario interino en su ámbito de aplicación”.*

* El profesorado contratado no permanente sí puede solicitar los complementos económicos nacionales relacionados con su actividad docente (quinquenios).

La STSJ-SOC Madrid 556/2018, de 8 de octubre así lo aprecia, confirmándose la resolución por la STS-SOC 1111/2020, de 10 de diciembre. La sentencia de conflicto colectivo entiende que *“...el establecimiento de complementos adicionales no está supeditado a determinados tipos de contratación”*, pues ni en Convenio Colectivo ni la

norma que lo regula así lo prevé, apreciando que lo que “se pretende por los demandantes es el acceso a la referida evaluación, para, en su caso, ser acreedor de un posible complemento cuando concurra el elemento temporal exigido; por consiguiente esa fase previa de evaluación, tanto redundante en el personal temporal como en el permanente, y no existe un criterio objetivo de diferencia entre colectivos, y es a partir de ahí cuando al no tener acceso a esa evaluación cuando surge la desigualdad invocada, consistente en que en situaciones comparables, se produce el trato diferente por el mero hecho de la duración contractual, inadmisibles a nuestro juicio...” El TS reafirma por su parte, en la resolución citada, que “la desigualdad invocada” se produce “al no tener acceso el personal temporal a solicitud la evaluación”^[2].

* Los sexenios reconocidos a los profesores contratados doctores son equiparables a los reconocidos a los profesores funcionarios.

La SAN CON-ADM 408/2016, de 19 de junio enjuiciaba “la procedencia de computar o no a la recurrente a efectos de la acreditación nacional para acceder a los cuerpos docentes universitarios el sexenio de investigación que tiene reconocido” (como Profesora Contratada Doctora). La resolución que le denegaba la acreditación a los cuerpos de funcionarios precisaba que “el sexenio de investigación reconocido por la CNEAI no puede ser considerado por la Comisión, ya que tal mérito no se corresponde con los descritos en el Decreto 1086/1989” que es la norma nacional que regula los sexenios de investigación. No lo entiende así la Sala, y analizando tanto la naturaleza de lo que se somete a evaluación (las aportaciones de investigación individuales), como el procedimiento mediante el que se lleva a cabo (sustancialmente idéntico para ambos tipos de trabajadores -funcionarios y laborales-), entiende que el sexenio obtenido como profesor contratado doctor tiene que ser reconocido en el procedimiento de acreditación administrativa a profesor numerario en idénticas condiciones que si lo hubiera obtenido un profesor funcionario.

* No es ajustada a derecho la normativa que excluye a los profesores no permanentes de la posibilidad de solicitar sexenios de investigación.

La STSJ CON-ADM La Rioja 232/2019, de 11 de julio entiende que no es ajustada a derecho la convocatoria para la evaluación de la actividad investigadora de los profesores contratados que excluye a los no permanentes, porque “no queda acreditada una razón objetiva que justifique un trato diferente entre el profesorado universitario personal laboral permanente y el temporal, para la evaluación de la actividad investigadora, por lo que debe concluirse que la resolución administrativa impugnada es contraria a derecho en cuanto no incluya en su ámbito subjetivo al mencionado personal temporal”.

En idéntico sentido pueden verse la STSJ CON-ADM Gran Canarias (Las Palmas), 592/2019, de 24 de septiembre.

* El personal docente temporal puede solicitar los sexenios de investigación.

Además de la resolución que se confirma en al STS que se comenta, pueden citarse, en el mismo sentido la STSJ-SOC Andalucía (Málaga) 1791/2021, de 19 de noviembre, que aprecia “un trato desigual entre los laborales permanentes y los laborales temporales”, por lo que se entiende que “Los anteriores razonamientos conducen a la estimación sustancial de la demanda, en el sentido de reconocer al personal laboral contratado temporal docente e investigador de las Universidades Públicas de Andalucía el derecho a la evaluación de su actividad docente, investigadora y de gestión de personal docente e investigador en las mismas condiciones que el personal laboral contratado permanente docente e investigador de las mismas, y, caso de evaluación favorable, al reconocimiento de las consecuencias jurídicas inherentes a la misma, entre las que se encuentra la percepción de los complementos por quinquenios o sexenios”.

X. Apunte final

Era difícil que la discriminación apreciada se sostuviese en el tiempo. No sólo porque es evidente que jurídicamente no se sostenía, sino también por la importancia intrínseca que el sexenio tiene en la superación de las diferentes etapas contractuales para adquirir la fijeza en el puesto de trabajo (laboral: Contratado Doctor, o funcional: Profesor Titular), lo que ha acogotado sindical y judicialmente la problemática hasta abrogarla.

Con respecto al sexenio quedan todavía por aclarar algunos aspectos relativos a las valoraciones de las aportaciones individuales^[3] y, sobre todo, a las explicaciones que se aportan para cuando la evaluación no ha sido positiva, pero es razonable reconocer que ha servido como instrumento ordenador del progreso en la Universidad, no sólo en la adquisición de la estabilidad laboral (que sólo lo ha sido tangencialmente), sino también en otras materias: participación en tribunales de oposiciones, solicitud de proyectos de investigación, ordenación de los complementos económicos autonómicos de investigación, etc.

Es de suponer que el nuevo sistema tendrá en consideración esta variable para organizar la dedicación y remuneración del profesorado universitario, aunque no parece empezar del todo bien, pues la LOSU ha decidido derogar el Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo, que en su art. 6.4 reducía la carga del funcionario docente que tenga un determinado número de sexenios (3 para un Profesor Titular, 4 para un Catedrático), en vez de ampliar la medida a profesores no funcionarios (Contratados Doctores), e incluso ahora (¿Por qué no?) a los no permanentes (Ayudantes).

Referencias:

1. [^] *Dos resoluciones del TJUE pueden aportarse sobre discriminación del profesorado universitario por la naturaleza temporal del vínculo contractual. En primer lugar, el Auto TJUE de 9 de febrero de 2017 [asunto C-443/16] Francisco Rodrigo Sanz, c. Universidad Politécnica de Madrid, en el que se analizaba la reducción unilateral de la jornada laboral, de tiempo completo a tiempo parcial, que había efectuado una Universidad pública. El Tribunal no duda en afirmar que estamos en presencia de una condición de trabajo, y que existe una diferencia en el trato dispensado a los Profesores Titulares de Escuela Universitaria interinos que no posean el rango académico de Doctor, a los que se les ha reducido la jornada [y la remuneración] a la mitad, frente a los Profesores Titulares de Escuela Universitaria (funcionarios de carrera) no doctores, que continúan desempeñando su jornada laboral como hasta entonces. Algo menos trascendente es, en segundo lugar, el ATJUE de 19 de marzo de 2019 [C-293/18] CC.OO. de Galicia c. Universidad de Santiago de Compostela, que desecha la pretendida discriminación por la suscripción de la Universidad de contratos predoctorales de investigación que carecen de indemnización a su término. Por último, ya muy lateralmente, puede traerse a colación el A TJUE de 22 de marzo de 2018 [asunto: C-315/17] Pilar Centeno c. Universidad de Zaragoza, que analiza si los funcionarios interinos (del personal de Administración y Servicios de una Universidad pública) pueden participar en la implantación de la carrera profesional horizontal, con el consiguiente percibo de la remuneración prevista.*

2. [^] *Tan trascendente se considera esta resolución que las Universidad del G-9 se vieron compelidas a evacuar un documento conjunto (“Comunicado del G-9 en relación con la evaluación de los tramos de docencia e investigación al profesorado contratado y su retribución”) en el que explicaban cuál era la situación con relación al percibo de los complementos (quinquenios y sexenios) de los profesores contratados en régimen laboral, entendiendo que “La evaluación y retribución en su caso de los quinquenios y sexenios estatales a todo el profesorado laboral son cuestiones de gran calado y con repercusiones administrativas, legales y económicas muy relevantes, que requieren de un análisis riguroso y de un tiempo adecuado para su valoración”.El informes puede verse en esta página web: <https://uni-g9.net/noticias/comunicado-del-g-9-en-relacion-con-la-evaluacion-de-los-tramos-de-docencia-e-investigacion-al-profesorado-contratado-y-su-retribucion>*
3. [^] *La STS-CON 986/2018, de 12 de junio entiende que la valoración de las aportaciones individuales al sexenio debe tener en consideración no únicamente el medio en el que se ha dado a conocer o publicado, sino principalmente su contenido.*