

EL DERECHO DEL PERSONAL INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FORMACIÓN AL PERCIBO DE TRIENIOS: A PROPÓSITO DE LA STSJ DE CATALUÑA DE 15 DE MARZO DE 2022¹

Josep Moreno Gené²

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Lleida

Abstract

Mientras que diferentes sentencias dictadas en instancia han venido a reconocer el derecho de los investigadores predoctorales en formación a percibir el complemento de antigüedad, otras resoluciones judiciales también dictadas en instancia han rechazado de plano esta posibilidad. En este contexto, la STSJ de Cataluña de 15.3.2022 aborda la cuestión de si corresponde al personal investigador predoctoral en formación el derecho a percibir o no el complemento de antigüedad, más coloquialmente conocido como el complemento de los trienios. En este comentario se analiza la solución dispensada a esta cuestión por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, así como los argumentos en la que la misma se fundamenta.

While different rulings handed down in court have come to recognize the right of predoctoral researchers in training to receive the seniority supplement, other court rulings also handed down in court have flatly rejected this possibility. In this context, the SSCJ of Catalonia of March 15, 2022 addresses the question of whether predoctoral research staff in training have the right to receive or not the seniority supplement, more colloquially known as the three-year supplement. This commentary analyzes the solution dispensed to this issue by the Superior Court of Justice of Catalonia, as well as the arguments on which it is based.

Title: The right of predoctoral research personnel in training to receive the complement of the triennium: about the STSJ of Catalonia of march 15, 2022

Palabras clave: retribución, complemento de antigüedad, personal investigador en formación, igualdad

Keywords: remuneration, seniority complement, predoctoral research staff in training, equality

¹ Este trabajo se enmarca en el Proyecto de investigación en el que colaboro, PID2020-113929GB-100, sobre los límites de la autonomía de las Universidades Públicas.

² El autor es miembro del grupo de investigación consolidado reconocido por la Generalitat de Cataluña “Social and Business Research Laboratory” (SBRLab). Ref. 2017 SGR 1572.

IUSLabor 3/2022, ISSN 1699-2938, p. 171-197

DOI. 10.31009/IUSLabor.2022.i03.08

Fecha envío: 13.9.2022 | Fecha aceptación: 20.10.2022 | Fecha publicación: 19.12.2022

Sumario

1. Los todavía muy numerosos aspectos controvertidos del régimen jurídico del personal investigador predoctoral en formación tras la entrada en vigor del EPIPF
2. La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya de 15.3.2022
 - 2.1. El supuesto de hecho y la solución dispensada en instancia: la ausencia del derecho a percibir trienios
 - 2.2. El reconocimiento del derecho al percibo de los trienios por parte del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña
3. El lento, pero inexorable, reconocimiento del derecho del personal investigador predoctoral en formación al percibo de los trienios
4. Hacia la necesaria equiparación real de los investigadores predoctorales en formación con el resto del personal docente e investigador
5. Bibliografía

1. Los todavía muy numerosos aspectos controvertidos del régimen jurídico del personal investigador predoctoral en formación tras la entrada en vigor del EPIPF

Fruto de las presiones ejercidas por los propios investigadores predoctorales en formación³, finalmente, se aprobó el Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación (en adelante, EPIPF), con el que se vino a cumplir, aunque fuera con un retraso totalmente inaceptable, con el mandato contenido en la disposición adicional segunda de la Ley de la Ciencia⁴.

La entrada en vigor del EPIPF, sin embargo, no ha impedido que sigan suscitándose numerosas controversias jurídicas relativas al personal investigador predoctoral en formación que han tenido que ser abordadas por los tribunales laborales. Ello es así porque, de un modo sorprendente, dicha norma no ha abordado diferentes cuestiones litigiosas ya preexistentes a su entrada en vigor y que, por lo tanto, deberían haber sido resueltas por la misma, y porque, lo que todavía es más sorprendente, la entrada en vigor de dicha norma ha provocado nuevas cuestiones litigiosas inexistentes antes de su entrada en vigor⁵.

Entre las primeras encontramos la revalorización anual de la retribución percibida por los investigadores predoctorales en formación, el derecho al percibo del complemento de antigüedad (trienios), la limitación de las obligaciones docentes de los investigadores predoctorales y el derecho al percibo de una indemnización a la finalización del contrato.

³ A tal efecto, REQUENA MONTES, Óscar, “Aproximación crítica al Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 53, 2019, p. 378, pone de manifiesto como “con el fin de presionar al Gobierno para que cumpliera tal mandato, desde el año 2016 se crearon numerosas asambleas en el ámbito universitario y provincial para la defensa de los derechos de los PIFs. Tras manifestarse, coordinarse con diversos grupos sindicales y organizarse a nivel estatal, lograron ser parte de las negociaciones con la Secretaría de Estado de Investigación (SEIDI) y hacer visibles sus reivindicaciones de cara a un nuevo EPIF”.

⁴ Un análisis de esta norma en BALLESTER LAGUNA, Fernando, “El nuevo Estatuto del personal investigador predoctoral en formación: un “traje a medida” del contrato predoctoral”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 220, 2019; y, MORENO GENÉ, Josep, *El estatuto del personal investigador predoctoral en formación: aspectos jurídico-laborales y de seguridad social*, Atelier, Barcelona, 2020.

⁵ Sobre estas diferentes cuestiones conflictivas vid. MORENO GENÉ, Josep, “El Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación: cuestiones actuales”, *Documentación Laboral*, nº 123, 2021. Específicamente, sobre las cuestiones conflictivas en materia retributiva vid. BALLESTER LAGUNA, Fernando, “Claroscuros en la regulación del salario aplicable al contrato predoctoral”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 449-450, 2020; y, MORENO GENÉ, Josep, “Algunas cuestiones problemáticas que suscita la retribución del personal investigador en formación”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 238, 2021.

Entre todas estas cuestiones conflictivas destaca de un modo especial la determinación de si los investigadores predoctorales en formación tienen derecho o no a percibir el complemento de antigüedad (trienios) previsto en los respectivos convenios colectivos de aplicación en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores de las universidades y otros centros de investigación públicos en los que los mismos se integran. A tal efecto, no parecería *a priori* que debiera oponerse a dicha pretensión el mero hecho de que este tipo de contratos predoctorales vengan financiados a través de los correspondientes programas o convocatorias de ayudas a la investigación. Por el contrario, todo parecería indicar que la igualdad de trato del personal investigador predoctoral en formación respecto a otros colectivos de trabajadores de las universidades y otros centros de investigación públicos en los que se integran debería justificar por sí misma esta pretensión.

Pese a ello, esta cuestión ha resultado especialmente conflictiva en Cataluña, como consecuencia de la regulación contenida en la disposición adicional sexta del Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas que, bajo la rúbrica de *“Acuerdo sobre el personal investigador en formación de convocatorias”*, 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”*⁶.

A partir de este marco normativo, mientras que diferentes sentencias dictadas en instancia, como, por ejemplo, la sentencia del Juzgado de lo Social nº 19 de Barcelona de 4.3.2021, han venido a reconocer el derecho de los investigadores predoctorales en formación a percibir el complemento de antigüedad (trienios), otras resoluciones judiciales también dictadas en instancia, como es el caso, de la sentencia del Juzgado de lo Social nº 18 de Barcelona de 14.6.2021, habían rechazado de plano esta posibilidad.

En este contexto, la STSJ de Cataluña de 15.3.2022 (rec. nº 7295/2021), objeto de este comentario, siguiendo y confirmando el criterio fijado con anterioridad por la sentencia del mismo tribunal de 1.10.2021 (rec. nº 2803/2021), aborda, precisamente, la cuestión

⁶ Vid. Resolución TRE/309/2006, de 21 de diciembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas para el período del 10.10.2006 al 31.12.2009 (Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya de 24.2.2007).

de si corresponde al personal investigador predoctoral en formación el derecho a percibir o no el complemento de antigüedad, más coloquialmente conocido como el complemento de los trienios. Veamos cual es la solución dispensada por el Tribunal Superior de Justicia de Catalunya y los argumentos en los que la misma se apoya.

2. La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya de 15.3.2022

2.1. El supuesto de hecho y la solución dispensada en instancia: la ausencia del derecho a percibir trienios

La cuestión controvertida encuentra su origen en la interposición de una demanda de conflicto colectivo por el sindicato Comisiones Obreras frente a la Universidad de Barcelona en reclamación, entre otras cuestiones, de reconocimiento del derecho del personal investigador en formación a los trienios por antigüedad.

Este conflicto colectivo fue desestimado en instancia mediante la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 18 de Barcelona de 14.6.2021.

Esta resolución judicial, tras exponer de un modo minucioso toda la normativa aplicable al caso, en particular, el EIPF y el Convenio colectivo del personal docente e investigador laboral de Cataluña, procede a analizar la cuestión litigiosa, en primer lugar, desde el prisma del principio de igualdad y prohibición de discriminación de trabajo, previstos en las cláusulas segunda a cuarta 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 (en adelante, Acuerdo Marco).

En este punto, la sentencia de instancia constata que el contrato de personal investigador en formación se encuentra comprendido en el ámbito de aplicación del citado Acuerdo Marco, por cuanto que se trata de un contrato de duración determinada regulado en el artículo 20 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (en adelante, Ley de la Ciencia) y no se encuentra excluido de su aplicación por ninguna de las normas reguladoras del contrato predoctoral. Por el contrario, el magistrado de instancia recuerda que el Auto del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea de 19.3.2019 (C-294/18) reconoce abiertamente la inclusión del contrato predoctoral en el ámbito de aplicación del Acuerdo Marco.

A partir de esta premisa, la sentencia de instancia constata que el complemento de antigüedad objeto del litigio se encuentra comprendido entre “*las condiciones de trabajo*” a las que se refiere la cláusula cuarta del Acuerdo Marco y, por tanto, en esta cuestión, de conformidad con la misma “*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”.

Son dos, a criterio del magistrado de instancia, los elementos que caracterizan la cláusula cuarta del Acuerdo Marco: por un lado, la prohibición de trato discriminatorio, que opera solo cuando el trabajador temporal recibe un trato menos favorable que un trabajador fijo comparable; y, por otro lado, de darse este trato peyorativo, el mismo únicamente se puede justificar por razones objetivas.

Pues bien, por lo que respecta al primero de estos elementos, la sentencia de instancia acude a la doctrina del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea que viene exigiendo para establecer la necesaria comparación entre contrato temporal y contrato indefinido que *“ambos operen en el mismo centro de trabajo y realicen un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeñan unos y otros”* o, en otros términos *“debe compararse si (...) habida cuenta de un conjunto de factores, tales como la naturaleza del trabajo, los requisitos de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que estas personas se encuentran en una situación comparable”*.

A partir de estas premisas, el magistrado de instancia concluye que *“no se puede considerar que la actividad desarrollada por el personal temporal investigador en formación de la Universidad sea comparable a la del personal indefinido, pues ni ocupan el mismo puesto de trabajo ni sus funciones son similares, esto es, no estamos ante situaciones comparables”*.

A tal efecto, se indica que en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (en adelante, LOU) no se contempla ninguna figura contractual fija con funciones como las del personal investigador en formación, puesto que la esencia del contrato predoctoral es que *“su objeto va dirigido a la obtención de las competencias necesarias para obtener un doctorado, lo que nada tiene que ver con la actividad docente característica de los profesores de Universidad, por mucho que sean doctores parte de ellos”*.

La constatación por parte del magistrado de instancia de una *“manifiesta”* divergencia de funciones y cometidos del investigador predoctoral respecto al personal fijo de la universidad, le llevan a concluir que ambos colectivos no pueden considerarse comparables a efectos de la cláusula cuarta del Acuerdo Marco y, por tanto, no *“puede exigir aquél un complemento salarial sobre la base de la prohibición de trato diferente que establece dicha cláusula entre trabajadores fijos y temporales”*.

Descartado el derecho a percibir los trienios en base a lo preceptuado por el Acuerdo Marco, el magistrado de instancia procede a analizar si el investigador predoctoral podría acceder a dicho complemento salarial en base a lo preceptuado por el artículo 15.6 ET, que, como es bien conocido, 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. 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”*.

De conformidad con lo preceptuado por el artículo 15.6 ET, el magistrado de instancia considera que el derecho vinculado a una condición de trabajo, como es la antigüedad, debe computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación, no siendo necesario, por tanto, que la actividad del personal investigador en formación sea o no comparable a la de algún colectivo de trabajadores fijos de la Universidad.

Por el contrario, a criterio del magistrado de instancia, *“se trata solo de determinar las condiciones en que la normativa aplicable al personal laboral de la Universidad de Cataluña establece el régimen de ese complemento salarial y, de existir alguna excepción a su reconocimiento, en qué medida se justifica”*, debiéndose tener en cuenta, además, que de conformidad con una extendida doctrina del Tribunal Supremo *“el carácter temporal de la relación no es causa que pueda justificar un trato diferente a efectos de la remuneración por antigüedad”*.

En este punto, la sentencia de instancia acude a la disposición adicional sexta del convenio colectivo aplicable que, como ya se ha anticipado, bajo la rúbrica de *“Acuerdo sobre el personal investigador en formación de convocatorias”*, 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”.

Bajo estas premisas, no le cabe duda al magistrado de instancia que la norma convencional no es aplicable a los demandantes, los cuales deberán regirse por las condiciones y términos fijados en su respectiva convocatoria. Esta conclusión distingue a su criterio el supuesto enjuiciado en este procedimiento del supuesto resuelto por la STSJ de Aragón de 15.2.2021, puesto que, en este caso, el convenio colectivo sí era aplicable al colectivo de los investigadores predoctorales, estableciéndose una clara distinción entre los trabajadores fijos y temporales en lo que se refiere al percibo del complemento de antigüedad, lo que suponía vulnerar el artículo 15.6 ET. Ello no ocurre en el supuesto ahora enjuiciado en el que la propia norma convencional fija respecto a los investigadores predoctorales una regulación específica alejada de la contemplada en la norma convencional, siendo la propia convocatoria la que dispone los términos y condiciones que regulan su régimen específico. Ello supone que, además del complemento de antigüedad, también están vedados a este colectivo otros complementos previstos en el convenio como son el complemento por méritos de investigación (artículo 28), o el complemento de méritos de docencia (artículo 29) o el complemento de categoría (artículo 26).

Por todo lo expuesto, la sentencia de instancia concluye que *“la percepción del complemento de antigüedad no se condiciona a la duración indefinida del contrato de trabajo, sino que la misma solo está prevista para el colectivo al que resulta de aplicación el CC no a los que se rigen por diferente fuente normativa y por ende no estamos ante una previsión contraria a la citada jurisprudencia como sería la STS de 26/12/06 (rec. nº 3483/05)”* y, en consecuencia, procede a desestimar la demanda de conflicto colectivo objeto del litigio.

2.2. El reconocimiento del derecho al percibo de los trienios por parte del TSJ de Cataluña

Disconforme el sindicato Comisiones Obreras con la sentencia dictada en instancia, interpone el correspondiente recurso de suplicación, que, a su vez, es impugnado por la Universidad de Barcelona, y que es resuelto por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de 15.3.2022 (rec. nº 7295/2021), objeto de este comentario.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña centra el debate del litigio recordando la doctrina del Tribunal Supremo en relación con la primacía del principio de igualdad por encima de la norma o pacto convencional en relación al derecho

a los trienios por antigüedad que se contiene en la STS de 7.2.2022 (rec. nº 4371/2018). A tal efecto, se destacan, entre otros, diferentes fragmentos de esta resolución:

“La parte recurrente ha invocado como precepto vulnerado por la sentencia recurrida el artículo 14 de la Constitución Española (CE), en relación con el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y la cláusula 4 de la Directiva1999/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”.

“(…) la Sala ha dictado reciente sentencia de 15 de diciembre de 2021, rcud 3791/2018, en los siguientes términos: Se parte de la doctrina de la sentencia de contraste en la que, reiterando otras precedentes, mantiene la procedencia de reconocer -en general- el complemento de antigüedad en favor de los trabajadores temporales, pese a la indicación en contrario por parte de la norma pactada colectiva, reposando tal afirmación en la doctrina constitucional para la cual, si bien la duración del contrato no es un factor desdeñable a la hora de establecer ciertas diferencias, las mismas han de tener su origen en datos objetivos relacionados con la prestación de trabajo o el régimen jurídico del contrato que las expliquen razonablemente "pero no alcanzan al distinto tratamiento sin apoyo en datos objetivos, incrementando las dificultades de un conjunto de sujetos sin poder negociador propio [STC 136/1987, de 22/Julio], o las diferencias retributivas ajenas al contenido y condiciones de la prestación de trabajo [STC177/1993, de 31/Mayo], porque no es compatible con el artículo 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 artículo 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 artificialmente 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”.

“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 contemplado dicho derecho en el contrato temporal de la actora o en norma colectiva”.

Entrando ya en el análisis concreto de la cuestión litigiosa, que no es otro que el derecho al percibo de trienios por parte del personal investigador predoctoral en formación, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña acude a su propia doctrina contenida en su sentencia de 1.10.2021 (rec. nº 2803/21) en la que se abordaba por primera vez el derecho de un investigador predoctoral en formación a percibir el complemento salarial de antigüedad.

En dicha resolución, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña hace suyo, en primer lugar, el criterio del juzgador de instancia, que tras analizar la cuestión planteada desde la perspectiva del marco normativo europeo, concretamente del Acuerdo Marco, y tras valorar la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea 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.

A partir de esta premisa, en segundo lugar, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña también hace suyo el criterio del juzgador de instancia, que analiza si el devengo del complemento de antigüedad reclamado encuentra base en el artículo 15.6 ET. A tal efecto, se comparte, en primer lugar, la consideración de 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* artículo 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 (rec. nº 28/2008)-.

Llegado a este punto, sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia se aleja de lo dispuesto en la sentencia de instancia y comparte la argumentación del recurso, según la cual 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 artículo 15.6 ET, precepto aplicable al colectivo de investigadores predoctorales en formación, por cuanto que el artículo 13 de la Ley de la Ciencia, en sus apartados 4 y 5, que remite al ET, determina que sean aplicables a este colectivo las normas imperativas de este último texto legal, como es el caso del artículo 15.6 ET.

A criterio del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, a ello no se opondría la regulación convencional. A tal efecto, considera que a la vista del artículo 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, que, a su vez, regula en su artículo 24 un complemento de antigüedad, del que no parece excluirse a dicho personal investigador, pues el precepto alude al “*personal afectado por este convenio (...)*”. A tal efecto, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña considera que 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 Tribunal Supremo, especialmente la que establece que procede el derecho a trienios incluso si el convenio prescribe lo contrario, tal como indica la STS de 26.12.2006 (rec. nº 3042/2005).

Por el contrario, no comparte el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña el criterio de la universidad demandada según el cual 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 vendrían recogidas en su disposición adicional sexta, cuando establece que “(a)l *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”.

En este punto, concluye el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña que, aun aceptando que en el caso la retribución de la convocatoria fuera 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 artículo 15.6 ET, así como la jurisprudencia interpretativa de dicho precepto estatutario.

En definitiva, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña considera que 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.

Por todo ello, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en su sentencia de 1 de octubre de 2021 no encuentran razones especiales que pudieran justificar una diferencia de trato con los investigadores predoctorales a los efectos de la percepción del complemento por antigüedad (trienios).

Expuesta la doctrina del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña que se contiene en su sentencia de 1 de octubre de 2021, la sentencia del mismo tribunal de 15 de marzo de 2022, objeto de este comentario, considera que no existe ningún elemento que pueda comportar un cambio de dicha doctrina. A tal efecto, se indica que la desigualdad de trato cuestionada, por más que tenga fundamento en la disposición adicional sexta del convenio colectivo del personal docente e investigador de las universidades públicas de Cataluña, choca frontalmente con el mandato de igualdad de condiciones laborales entre trabajadores fijos y temporales fijada por el artículo 15.6 ET, en transposición de la prohibición de discriminación contenida en el artículo 4 de la Directiva 1999/70, tal como lo ha entendido el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea en sus sentencias de

13.9.2007 (asunto Yolanda del Cerro Alonso) y de 22.12.2010 (asunto Rosa María Gavieiro) y que ha validado la más reciente doctrina del Tribunal Supremo, contenida en su sentencia de 7.2.2022 rec. nº 4371/2018).

Por todo lo expuesto, la STSJ de Cataluña de 15.3.2022 (rec. nº 7295/2021), en los mismos términos en que ya lo hiciera la anterior sentencia de 1.10.2021 (rec. nº 2803/21), procede a declarar el derecho del personal investigador en formación a la percepción de trienios por antigüedad.

La contundencia con la que se expresan las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 1.10.2021 (rec. nº 2803/21) y de 15.3.2022 (rec. nº 7295/2021) a la hora de reconocer el derecho del personal investigador predoctoral en formación del complemento por antigüedad (trienios) hace difícil que puedan prosperar las argumentaciones que se recogen en otras sentencias dictadas en instancia con posterioridad que, a pesar de reconocer el derecho de este colectivo a percibir el referido complemento de antigüedad (trienios), mantienen que el mismo se vería compensado, en los términos previstos por el propio convenio colectivo y el artículo 26.5 ET, por el hecho de que el investigador en formación ha percibido un salario superior al establecido en el convenio colectivo para su condición, incluido el complemento de antigüedad reclamado (Sentencia del Juzgado de lo Social nº 8 de Barcelona de 9.6.2022).

Recuérdese al respecto el criterio de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña según el cual, aun aceptando que en el caso la retribución de la convocatoria fuera 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 artículo 15.6 ET, así como la jurisprudencia interpretativa de dicho precepto estatutario.

3. El lento, pero inexorable, reconocimiento del derecho del personal investigador predoctoral en formación al percibo de los trienios

La STSJ de Cataluña de 15.3.2022 (rec. nº 7295/2021) se incardina en un lento, pero inexorable, proceso de reconocimiento del derecho del personal investigador predoctoral en formación al percibo del complemento por antigüedad (trienios). A tal efecto, ya con anterioridad a la STSJ de Cataluña de 15.3.2022 (rec. nº 7295/2021), diferentes resoluciones de instancia y otras dictadas en suplicación habían reconocido el referido complemento de antigüedad (trienios) a los investigadores predoctorales en formación.

A título de ejemplo, cabe destacar la pionera Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Santiago de Compostela de 12.6.2019, que vino a reconocer el derecho del personal investigador predoctoral en formación al percibo del complemento de antigüedad en base tanto a lo preceptuado por el artículo 15.6 ET, como a lo previsto en el artículo 4.1 del Acuerdo Marco. A tal efecto, en relación con el artículo 15.6 ET establecía que: *“Debe tenerse en cuenta que el artículo 14 de la CE reconoce el principio de igualdad y no discriminación, y el artículo 15.6 ET señala 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...”*”.

Asimismo, por lo que respecta a la Directiva, la referida sentencia indicaba que: *“(p)or 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 (...)”*.

A partir de la combinación de ambos argumentos, la solución no podía ser otra que reconocer al personal investigador predoctoral en formación el derecho al percibo de los trienios.

Esta controversia inicialmente planteada en instancia pronto llegó a los Tribunales Superiores de Justicia, siendo abordada en una primera ocasión por la STSJ de Aragón de 15.2.2021 (rec. nº 25/20219) que, aun llegando a la misma solución previamente dispensada por la referida sentencia del Juzgado de los Social nº 1 de Santiago de Compostela de 12.6.2019, lo hacía con una argumentación distinta.

A tal efecto, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia analiza, en primer lugar, si la negativa de reconocer el complemento de antigüedad a los investigadores predoctorales en formación conculca lo dispuesto en el Acuerdo Marco. En este punto, el Tribunal no aprecia que la actividad desarrollada por el personal temporal investigador en formación en la Universidad sea comparable a la del personal indefinido, pues ni ocupan un mismo puesto de trabajo ni sus funciones son similares. Para el Tribunal, la esencia del contrato predoctoral se caracteriza porque su objeto va dirigido a la obtención de las competencias necesarias para obtener un doctorado, *“lo que nada tiene que ver con la actividad docente característica de los profesores de Universidad, por mucho que sean doctores parte de ellos”*.

De conformidad con esta premisa, el Tribunal Superior de Justicia de Aragón concluye que *“dada la manifiesta diferencia de funciones y cometidos del recurrente con los que lleva a cabo el personal fijo de la Universidad (...) ambos colectivos no pueden considerarse comparables a efectos de la cláusula cuarta del Acuerdo Marco incorporado a la Directiva 1999/70”*. Y, en consecuencia, *“tampoco puede exigir aquél un complemento salarial sobre la base de la prohibición de trato diferente que establece dicha cláusula entre trabajadores fijos y temporales”*.

Descartando esta primera argumentación para el reconocimiento de derecho a los trienios del personal investigador predoctoral en formación, es decir, el recurso al Acuerdo Marco, el Tribunal Superior de Justicia de Aragón pasa a analizar si el derecho al referido complemento de antigüedad del investigador predoctoral podría encontrar su fundamento en el artículo 15.6 ET, que, como ya hemos indicado a lo largo de este trabajo, establece que *“(1)os 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 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”*.

Pues bien, a partir de esta última previsión, el Tribunal Superior de Justicia de Aragón considera que ya no procede que se entre a analizar sobre si la actividad del personal investigador en formación es o no comparable a la de algún colectivo de trabajadores fijos de la Universidad, sino que se trata únicamente de determinar las condiciones en que la normativa aplicable al personal laboral de la universidad establece el régimen de ese complemento salarial y, de existir alguna excepción a su reconocimiento, en qué medida se justifica. En este punto, el Tribunal recuerda, además, la consolidada jurisprudencia del Tribunal Supremo según la cual *“el carácter temporal de la relación no es causa que puede justificar un trato diferente a efectos de la remuneración por antigüedad”*.

Aplicando la referida doctrina al supuesto enjuiciado, el Tribunal Superior de Justicia de Aragón concluye que los investigadores predoctorales en formación sí tienen derecho a percibir los correspondientes trienios por antigüedad, con independencia de lo que se establezca al respecto en el convenio colectivo aplicable, el cual condiciona la percepción del complemento por antigüedad a la duración indefinida del contrato de trabajo⁷. A

⁷ Vid. Artículo 41 del Convenio colectivo de la Universidad de Zaragoza para el personal laboral e investigador (Resolución de 23 de junio de 2006 de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por la

criterio del Tribunal, esta previsión sería contraria a la jurisprudencia y, en particular, a la que establece que procede el derecho a trienios incluso si el convenio prescribe lo contrario –STS de 26.12.2016 (rec. nº 3483/05)-.

El camino abierto por el Tribunal Superior de Justicia de Aragón ha sido seguido por otros Tribunales Superiores de Justicia. A tal efecto, la STSJ de Madrid de 15.11.2021 (rec. nº 537/2021), con cita expresa de la referida STSJ de Aragón de 15.2.2021 (rec. nº 25/20219), considera que no puede acudir a la normativa europea para justificar el reconocimiento del complemento de antigüedad objeto de discusión, por no poder identificarse el elemento de comparación exigido por el Acuerdo Marco en orden a poder apreciar la presencia del elemento discriminatorio proscrito por la norma común.

A partir de estas premisas, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid acude a la normativa interna, en base a que el artículo 13.4 de la Ley de la Ciencia establece que “*el personal investigador de carácter laboral se regirá por lo dispuesto en esta ley, en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y sus normas de desarrollo, y en las normas convencionales*”. Y, específicamente en materia retributiva de los investigadores predoctorales, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid acude al artículo 21 de la Ley de la Ciencia, que prevé que la retribución de este colectivo no podrá ser inferior al 56 por 100 del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación durante los dos primeros años, al 60 por 100 durante el tercer año, y al 75 por 100 durante el cuarto año. Tampoco podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional que se establezca cada año, según el artículo 27 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En base a estas normas, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid considera que, en materia salarial, la Ley de la Ciencia contiene una regulación expresa, estableciendo una previsión de mínimos en relación con la norma convencional, que a criterio del Tribunal no es otra que el Convenio colectivo de las Universidades Públicas de Madrid. A tal efecto, dicha norma prevé en su artículo 24, bajo la rúbrica “*estructura salarial*” que “*el personal docente investigador contratado será retribuido por los conceptos de retribuciones básicas y complementos. Las retribuciones básicas están constituidas por el sueldo, antigüedad y pagas extraordinarias*”⁸.

que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de la Universidad de Zaragoza para el personal laboral e investigador –B.O. de Aragón de 30.6.2006-).

⁸ Vid. Primer Convenio colectivo del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas de la Comunidad de Madrid (Resolución de 11.7.2003, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Universidades Públicas de Madrid (Personal docente e investigador -B.O. de la Comunidad de Madrid de 12.7.2003-).

Por todo lo expuesto, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid concluye que el concepto de antigüedad se incluye en la estructura salarial de quienes se encuentran comprendidos dentro del ámbito de aplicación del Convenio colectivo de las Universidades Públicas de Madrid, entre los que se encuentran los investigadores predoctorales y, en consecuencia, los mismos tiene derecho al percibo de dicho complemento.

También el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 28.1.2022 (rec. nº 29/2021) opta por el reconocimiento del complemento de antigüedad al personal investigador predoctoral, estimando al efecto el conflicto colectivo planteado por el sindicato Comisiones Obreras de Andalucía, al que se adhirió el sindicato de UGT de Andalucía.

El conflicto colectivo planteado tiene la particularidad, respecto a las otras resoluciones judiciales que han reconocido el derecho al percibo del complemento de antigüedad (trienios) por parte de los investigadores predoctorales, de que no se limita a reclamar dicho complemento para este último colectivo, sino que también lo reclama para los investigadores postdoctorales.

En este supuesto, debe tenerse en cuenta que el Convenio colectivo del personal docente e investigador laboral de las Universidades Públicas de Andalucía prevé en su artículo 41 que las retribuciones de los investigadores contratados en formación serán las que se recojan explícitamente en la convocatoria de las plazas sin que en ningún caso les sea de aplicación lo dispuesto, entre otros preceptos, en el artículo 44 del referido convenio. Este precepto es, precisamente, el que regula el complemento de antigüedad en favor de los trabajadores sujetos a las modalidades de contratación ordinaria⁹.

A partir de estas premisas, el conflicto colectivo planteado mantiene que el referido artículo 41 del Convenio colectivo vulneraría el artículo 14 CE, en relación con el artículo 15.6 ET que garantiza la igualdad de derechos de trabajadores temporales e indefinidos, y con la cláusula cuarta de la Directiva 1999/70/CE, que consagra el principio de no discriminación de los trabajadores temporales salvo que el trato diferenciado se justifique por razones objetivas, lo cual, a criterio de la parte demandante no concurriría en el supuesto enjuiciado, dado que no existen motivos de esta índole que permitan excluir al personal investigador en formación de la remuneración de los trienios por servicios prestados.

⁹ Vid. Resolución de 21.4.2008, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía (B.O. de la Junta de Andalucía, de 9.5.2008).

Tras exponer la normativa reguladora de los investigadores predoctorales y postdoctorales, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía fija tres premisas que define como básicas para el abordaje de la cuestión:

- a) Por lo que respecta a las condiciones retributivas del personal investigador predoctoral en formación, la normativa estatal aplicable se limita a fijar un mínimo de derecho necesario, de modo que la negociación colectiva o el empleador de manera unilateral pueden mejorar la previsión legal, incluido el reconocimiento del derecho a trienios, sin que se oponga a ello que en la convocatoria no se haga referencia expresa a este complemento, dada la prevalencia de lo establecido en la norma convencional.
- b) De conformidad con lo resuelto por el Auto del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea de 19.3.2019 (C-193/18), los trabajadores que prestan servicios para las universidades españolas mediante contratos de trabajo bajo la modalidad de contrato predoctoral están comprendidos en el concepto de “*trabajador con contrato determinado*” en el sentido de la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo Marco.
- c) Según la doctrina comunitaria recogida en las sentencias de 13 de septiembre de 2007 (asunto Del Cerro Marco) y de 22.12.2010 (asunto Gavieiro e Iglesias), los trienios de antigüedad están comprendidos en el concepto de “*condiciones de trabajo*” de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, y que de acuerdo al criterio aplicado en la primera de dichas resoluciones, reiterado en el auto dictado el 18 de marzo de 2011 (asunto Montoya Medina), la misma debe interpretarse en el sentido de que no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con un contrato de duración determinada y trabajadores fijos por la mera circunstancia de que esté prevista por una disposición nacional legal o reglamentaria o por un convenio celebrado entre la representación sindical del personal y el empleador.

A partir de estas premisas, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía alcanza una primera conclusión en virtud de la cual, “*el hecho de que los arts. 41 y 44 del convenio colectivo aplicable excluyan del complemento de antigüedad al personal implicado en el conflicto no constituye título bastante para privarle del derecho que reconoce a los contratados por tiempo indefinido mediante modalidades ordinarias. A igual conclusión se llega atendiendo a lo que, en concordancia con el principio de jerarquía normativa consagrado en el artículo 9.3 de la Constitución, ordena el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 85.1, en virtud del cual, los convenios colectivos, en su condición de normas del ordenamiento jurídico, deben respetar el principio de igualdad de trato entre trabajadores fijos y temporales, quedando viciadas de nulidad aquellas estipulaciones que supongan un trato desigual y peyorativo de los segundos respecto de los primeros, a menos que concurran razones objetivas para ello*”.

En este contexto, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía se plantea una doble cuestión, en primer lugar, si el personal afectado por el presente conflicto se encuentra en una situación comparable a la del personal indefinido al servicio de las universidades; y, en segundo lugar, si existen razones objetivas que justifiquen que el cumplimiento de uno o más trienios de servicios por parte del personal de investigación en formación y postdoctoral no dé lugar al reconocimiento y abono del complemento de antigüedad del que disfruta el personal con contrato indefinido.

Y en este punto, es donde el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía se aparta del criterio adoptado por otros Tribunales Superiores de Justicia que han abordado esta misma cuestión, en particular, los de Aragón, Madrid y Cataluña, que han considerado que el personal investigador predoctoral no se encontraría en una situación comparable a la del personal indefinido en los términos exigidos por el Acuerdo Marco. Para ello, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía acude a la finalidad perseguida por el complemento de antigüedad. A tal efecto, con cita de la STS de 21.9.2021 (rec. nº 45/2020), indica que dicho complemento tiene por objeto compensar la adscripción de un trabajador a la empresa o la experiencia adquirida durante el tiempo de prestación de servicios que le coloca en condiciones de cumplir mejor sus tareas. En este punto, recuerda que el artículo 44 del convenio colectivo de las universidades públicas andaluzas vincula dicho complemento de manera exclusiva a la prestación de servicios, haciendo abstracción de cualquier otro factor como la categoría profesional, las tareas desarrolladas o la duración del contrato, de manera que el título o causa de atribución del mencionado complemento es el tiempo de trabajo desarrollado sin distinción alguna en atención a la clase de contrato según su duración.

A partir de estas premisas, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía mantiene que la función que se atribuye al complemento de antigüedad concurre en los mismos términos respecto del personal investigador contratado en formación y para la fase posdoctoral, de modo que, en ambos casos, si el trabajador contratado realiza sus cometidos satisfactoriamente a juicio de la universidad y no renuncia a la relación puede alcanzar un tiempo superior a los tres años previstos para devengara el correspondiente complemento de antigüedad.

En definitiva, concluye el Tribunal que *“si se atiende a la concreta finalidad a la que responde ese concepto retributivo, no se aprecian circunstancias objetivas que permitan concluir que a efectos de su percepción, la situación en la que se encuentra el personal concernido por el conflicto no es comparable a aquella en que se halla el personal fijo, pues ambos van completando el mismo tiempo de servicios, sin que pueda llegarse a otra solución por el mero hecho de que el designio del contrato y las labores que llevan a cabo sean distintas pues como se ha expuesto el convenio colectivo no otorga relevancia*

a esos factores. Por otra parte, la conclusión alcanzada es la que mejor se ajusta a los objetivos perseguidos por la Directiva 1999/70/CE y su contexto”.

Una vez se considera que el personal investigador predoctoral y posdoctoral se encuentran en una situación comparable a la del personal investigador indefinido al servicio de las universidades públicas andaluzas, corresponde al Tribunal Superior de Justicia de Andalucía determinar si la desigualdad de trato que sufren estos colectivos en materia de reconocimiento del complemento de antigüedad se encuentra justificada en los términos exigidos por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. En este punto, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía considera de forma categórica que *“el hecho de que la modalidad contractual analizada tenga carácter formativo y duración determinada y de que las tareas que lleva a cabo el personal investigador no sean similares a las del personal docente no constituyen “razones objetivas”, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco (...), que justifiquen la diferencia de trato discutida, dado el objeto específico del complemento por antigüedad de compensar la vinculación a la empresa, al que hay que estar al ser el que caracteriza esa condición de trabajo”.*

Por lo demás, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía considera que con una solución contraria a la indicada *“se vendría a consolidar una situación desfavorable carente de justificación razonable para unos trabajadores jóvenes que han permanecido al servicio de la Universidad durante el periodo requerido para causar derecho al complemento y que en ese lapso han adquirido además conocimientos necesarios para desempeñar la labor docente, que también les corresponde ejercer, contraviniendo el canon de la interpretación conforme a la Constitución que como señaló la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en sentencia de 10 de noviembre de 1998 (rec. nº 1909/1998) orienta en la dirección de no limitar en principio a los trabajadores fijos los conceptos retributivos que tienen su origen en el tiempo de trabajo desarrollado”.*

Todas estas consideraciones llevan al Tribunal Superior de Justicia de Andalucía a concluir que *“la regulación contenida en los arts. 41 y 44 del convenio colectivo aplicable a las Universidades codemandadas, en tanto excluye a los investigadores contratados en formación del derecho a percibir el complemento de antigüedad, restringe injustificadamente el derecho que garantiza el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores y la normativa comunitaria de la que trae causa y no resulta respetuosa con el principio de igualdad ni con el mandato que impone a los poderes públicos el artículo 9.3 de la Constitución de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integran sean reales y efectivas y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud”.*

La exposición de todas estas resoluciones judiciales nos permite concluir que en la actualidad ya se ha consolidado de un modo definitivo el reconocimiento del complemento de antigüedad (trienios) al personal investigador predoctoral en formación. En ocasiones, por considerarse que, a pesar de las dudas que se puedan plantear al respecto, así lo establece de forma expresa el propio convenio colectivo que resulta de aplicación al colectivo de los investigadores predoctorales en formación -STSJ de Madrid de 15.11.2021 (rec. nº 537/2021)-.

En otras ocasiones, se reconoce dicho derecho a pesar de que el convenio colectivo aplicable, de forma expresa o, en ocasiones, de forma más o menos velada, excluye al colectivo de los investigadores predoctorales en formación del percibo del referido complemento de antigüedad (trienios). En estos supuestos, algunas de las resoluciones judiciales expuestas se apoyan en la consideración de que esta exclusión del personal investigador predoctoral contraviene el Acuerdo Marco -STSJ de Andalucía de 28.1.2022 (rec. nº 29/2021)-.

Otras resoluciones, por el contrario, a pesar de considerar que no se produce esta contravención de lo previsto en el Acuerdo Marco, llegan a idéntica conclusión, al considerarse que, en todo caso, el no reconocimiento del complemento de antigüedad (trienios) al colectivo del personal investigador predoctoral en formación sí se opone a lo preceptuado por el artículo 15.6 ET -STSJ de Aragón de 15.2.2021 (rec. nº 25/20219) y STSJ de Cataluña de 15.3.2022 (rec. nº 7295/2021)-.

Por lo demás, la solución dispensada respecto al reconocimiento del complemento de antigüedad (trienios) de los investigadores predoctorales en formación resulta plenamente homologable con la dispensada desde hace ya algún tiempo a las diferentes figuras de profesorado temporal que también prestan sus servicios en las universidades públicas en régimen laboral.

En esta dirección, la temprana STSJ de Madrid de 11.7.2006 (nº proc. 11/2006) conoció de un conflicto colectivo planteado por CCOO contra las universidades públicas de Madrid en el que se solicitaba que se reconociera al personal docente e investigador con contratos temporales de dichas universidades los servicios prestados en el ámbito docente e investigador de las mismas a los efectos del complemento de antigüedad previsto en el convenio colectivo de aplicación. Dicha resolución, tras repasar de un modo amplio el marco normativo y jurisprudencial aplicable al caso, tanto nacional como comunitario, llega a la conclusión de que *“no hay base que justifique la diferencia de trato salarial entre fijos y temporales de las Universidades demandadas por el hecho de la duración de la relación laboral, siempre que el contenido de la prestación de unos y otros sea la misma”* y, en consecuencia, declara el derecho del personal docente e investigador con

contrato temporal con las distintas universidades públicas madrileñas a que se les reconozcan los servicios prestados en el ámbito docente e investigador de las mismas a los efectos del complemento de antigüedad regulado en el convenio colectivo aplicable.

A tal efecto, cabe destacar, especialmente, el tratamiento que se dispensa a los profesores ayudantes doctores, que también se configuran como una figura formativa de profesorado universitario, aunque los mismos se diferencian de los investigadores predoctorales en formación en que los mismos ya se encuentran en posesión del título de doctor.

A tal efecto, al abordar el reconocimiento del complemento por antigüedad al colectivo de los profesores ayudantes doctores, debe acudir al auto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18.3.2011 (C-273/2010) que, como consecuencia de la presentación de una cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, analizó la adecuación a la normativa comunitaria de la exclusión del acceso al complemento por antigüedad de los profesores ayudantes doctores de las universidades valencianas. Pues bien, el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea tras recordar que dichos complementos salariales constituyen condiciones de trabajo en el sentido del Acuerdo Marco, constata que los trabajadores con contrato de duración determinada no pueden, sin que exista causa objetiva alguna, ser tratados de manera menos favorables que los trabajadores fijos que se encuentran en una situación comparable. A tal efecto, se recuerda que el concepto de *“trabajador con contrato de duración indefinida comparable se define en la cláusula 3, apartado 2, del Acuerdo Marco como “un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinida, en el mismo centro de trabajo, que realice un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña”*. Para llevar a cabo este análisis, debe comprobarse, según el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea, si habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que dichos trabajadores se encuentran en una situación comparable.

En base a estas premisas, el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea concluye que incumbe al tribunal nacional demostrar si, por lo que se refiere a la percepción de los trienios controvertidos en el litigio principal, los trabajadores con contrato de duración determinada y los trabajadores con contrato de duración indefinida con respecto a los cuales se alega una diferencia de trato relativa a las condiciones de trabajo se hallan en situaciones comparables. Ahora bien, con los datos que le constan al Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea en el supuesto enjuiciado, el mismo considera que éste parecería ser el caso en relación con los profesores ayudantes doctores y los profesores contratados doctores de las universidades públicas valencianas.

Llegados a este punto, a criterio del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea, únicamente podría justificar la exclusión de los profesores ayudantes doctores del derecho al complemento de antigüedad la existencia de una razón objetiva, que no puede depender de la duración determinada o indefinida del contrato, sino que debe encontrarse justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. Mantiene el Tribunal Europeo que tales elementos únicamente pueden tener su origen en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran los contratos de duración determinada y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de algún Estado miembro.

Por todo lo expuesto, el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea acaba dictaminando que el 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.

Como no podía ser de otro modo, la STSJ de la Comunidad Valenciana de 16.6.2011 (rec. nº1767/2009), en aplicación de la doctrina del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea dictada sobre este asunto, concluye que las figuras de profesor ayudante doctor y profesor contratado doctor tienen la misma cualificación académica, pues en los dos casos se exige estar en posesión del doctorado; requieren una experiencia similar: tres años en un caso y dos en el otro; y a las dos se les atribuye funciones docentes y de investigación y, por consiguiente, *“no hay ninguna razón objetiva más allá de la naturaleza temporal de la relación de servicio de los profesores ayudantes doctores, que justifique la diferencia de trato respecto de los profesores contratados doctores en cuanto a la percepción del complemento salarial por antigüedad”*.

4. Hacia la necesaria equiparación real de los investigadores predoctorales en formación con el resto del personal docente e investigador

Más allá de soluciones puntuales sobre las diferentes cuestiones litigiosas que aún en la actualidad plantea el régimen jurídico del personal investigador predoctoral en formación, en el caso que nos ocupa en este comentario, el derecho al percibo del complemento de antigüedad (trienios), cabe plantearse qué motiva las persistentes dificultades de

reconocimiento al personal investigador predoctoral en formación del conjunto de derechos laborales que sí se reconocen con carácter general y sin mayor dificultad al personal docente e investigador laboral que presta sus servicios en las mismas universidades y centros de investigación, quedando inexorablemente constreñidos los derechos de este colectivo de investigadores en formación por lo previsto en los diferentes programas y convocatorias de ayudas a la investigación con las que se financian sus correspondientes contratos predoctorales.

Probablemente, la explicación más plausible de este anómalo comportamiento se encuentre en la inercia que arrastran los contratos predoctorales, que encuentran su origen en el anterior sistema de becas de investigación, a través del cual se cubría esta fase formativa de la carrera investigadora, es decir, la fase de elaboración y defensa de la tesis doctoral. En este punto, del mismo modo que en aquel momento los programas y convocatorias de ayudas a la investigación fijaban sin ninguna limitación externa el íntegro régimen jurídico aplicable a los becarios de investigación, ahora, las universidades y otros centros de investigación de acogida del personal investigador predoctoral en formación se encuentran con la necesidad o, tal vez, con la comodidad, de seguir estableciendo el régimen jurídico aplicable a este colectivo de investigadores de conformidad con los programas y convocatorias de ayudas a la investigación mediante los que se financian los contratos predoctorales¹⁰, obviando que al tratarse ahora de contrataciones laborales y, por tanto, de auténticos trabajadores, las condiciones laborales de este colectivo de investigadores se encuentran sometidas a las previsiones generales recogidas en las leyes laborales y en los convenios colectivos, así como en la jurisprudencia y doctrina judicial que los interpretan¹¹.

Esta total dependencia de los derechos laborales derivados del contrato predoctoral de la financiación de dichas contrataciones prevista en el correspondiente programa o convocatoria de ayudas a la investigación, no determina únicamente la cuantía de la

¹⁰ De la misma opinión, BALLESTER LAGUNA, Fernando, “Claroscurios en la regulación...”, *op. cit.* p. 149-150.

¹¹ Muy contundente se muestra al respecto la STSJ de Asturias de 15.2.2022 (rec. nº 26/2019) al indicar que “*estas convocatorias nada dicen sobre las circunstancias laborales que deben remitirse necesariamente al convenio colectivo, ni establecen la retribución (salario, complementos, etc.) sino un mínimo con cargo a la subvención que también va dirigida a los costes sociales del empleador, admitiendo que el ente empleador, la Universidad en este caso, pueda incrementar la retribución a su costa; expresamente se refieren a su asunción dentro de sus presupuestos ordinarios. Las distintas convocatorias sólo imponen una retribución mínima y es aplicable el convenio colectivo como éste contempla, como norma supletoria al regular todas las condiciones laborales de los investigadores, como expresamente consta en los contratos de trabajo de los afectados que en primer término remite al Estatuto de los Trabajadores y a la Ley de 29 de diciembre de 2006 para la Mejora del Crecimiento y del Empleo*”. Vid. también STSJ de Madrid de 4.3.2020 (rec. nº 3/2020).

retribución a percibir por los investigadores predoctorales en formación que, en no pocas ocasiones se aparta a la baja, de lo previsto en la Ley de la Ciencia y en el EPIPF, sino que, por el contrario, alcanza a todos y cada uno de los elementos que conforman el régimen jurídico laboral del citado colectivo de investigadores.

Pues bien, transcurridos ya más de diez años desde la aprobación de la Ley de la Ciencia en el año 2011, ha llegado el momento de poner fin a esta anómala situación e impedir que el hecho de que los contratos predoctorales de los investigadores en formación se financien a través de programas o convocatorias de ayudas a la investigación justifique la pérdida o reducción de los derechos laborales básicos, incluidos los retributivos, correspondientes a este colectivo de investigadores. A este respecto, se ha puesto de manifiesto que *“el personal contratado predoctoral son personas trabajadoras de los OPIs y de las universidades que no pueden ver cercenados los derechos laborales reconocidos al resto de personas trabajadoras de esas mismas entidades con la excusa de la financiación externa del contrato, so pena de incurrir en un supuesto de discriminación (artículo 14 CE)”*¹².

Para la consecución de este objetivo, no cabe duda que resulta del todo necesario que el colectivo de los investigadores predoctorales en formación se incorpore plenamente a los convenios colectivos aplicables a las universidades y otros centros de investigación públicos en los que se integran, abandonándose de una vez por todas la dudosa práctica de excluir a este colectivo del ámbito de aplicación de los mismos o de incluirlos únicamente de forma subsidiaria o supletoria a lo dispuesto en los programas y convocatorias de ayudas a la investigación de las que sus contratos traen causa.

A tal efecto, cabe recordar que el tratamiento en los convenios colectivos del personal docente e investigador de las universidades públicas y otros centros de investigación del colectivo de los investigadores predoctorales se ha caracterizado hasta la fecha por la nota de la heterogeneidad. A tal efecto, los convenios colectivos contienen previsiones no ya distintas, sino a todas luces contradictorias entre sí, lo cual pone de manifiesto la falta de un cierto criterio a la hora de abordar el tratamiento que el personal investigador en formación debe recibir en la negociación colectiva que se desarrolla en las universidades y otros centros de investigación públicos. En este sentido, pueden distinguirse desde convenios colectivos que excluyen totalmente a estos investigadores, hasta aquéllos que los incluyen plenamente en su ámbito personal de aplicación, pasando por convenios colectivos que únicamente prevén su aplicación a los mismos de forma subsidiaria o

¹² Vid. BALLESTER LAGUNA, Fernando, “Claruscuros en la regulación...”, *op. cit.*, p. 150.

supletoria a lo dispuesto en los programas y convocatorias de ayudas a la investigación de las que trae causa el contrato de trabajo del investigador en formación¹³.

De las diferentes opciones expuestas, la plena aplicación al personal investigador predoctoral en formación de las previsiones contenidas en el convenio colectivo se configura como la mejor opción para abordar la regulación de las condiciones de trabajo de este colectivo, no en vano, consideramos que estos investigadores en formación sí parecen encontrar *a priori* un adecuado encaje en los convenios colectivos del personal docente e investigador contratado de las universidades públicas y otros centros de investigación, puesto que comparten con este colectivo innumerables notas características, funciones e intereses y, en especial, la dedicación a una misma actividad investigadora y, en su caso, docente.

En todo caso, debe tenerse en cuenta que es muy probable que la inclusión de los investigadores predoctorales en formación en el ámbito de aplicación de los convenios colectivos aplicables a las universidades y otros centros de investigación en los que los mismos se integran puede comportar disfunciones con el vigente modelo de financiación externa de los contratos predoctorales en base a programas y convocatorias de ayudas a la investigación, que, entre otros aspectos, acostumbran a determinar de un modo inicial y definitivo la totalidad de los costes salariales y de seguridad social que va a acarrear la contratación de estos investigadores, sin tomar en consideración las diferentes situaciones en las que estos se encuentran y, en especial, el concreto convenio colectivo aplicable a los mismos y mucho menos las vicisitudes en materia de retribución e indemnizaciones que puedan producirse durante la vigencia del contrato, en particular, el acceso a complementos salariales, como es el de antigüedad (trienios), que ahora nos ocupa.

Con toda probabilidad, este escollo únicamente se pueda salvar acudiendo a lo que se ha denominado como un “*modelo mixto de cofinanciación del contrato*” predoctoral, de modo que aquellos costes salariales que no sean asumidos por la entidad financiadora externa del contrato –el concreto programa o convocatoria de ayudas a la investigación–, deberán ser asumidos por la entidad contratante del investigador predoctoral en formación. No cabe duda que esta propuesta permitiría conciliar las divergencias, por no decir flagrantes contradicciones, existentes en la actualidad entre las diferentes fuentes de financiación de estos contratos predoctorales –programas y convocatorias de ayudas a la

¹³ Sobre esta materia vid. MORENO GENÉ, Josep, “El tratamiento del “personal investigador contratado” en la negociación colectiva de las universidades”, *Aranzadi Social*, nº 9, 2007. Vid. también, MORENO GENÉ, Josep, “Balance de diez años de negociación colectiva del PDI laboral en las Universidades Públicas”, *XI y XII Seminarios sobre aspectos jurídicos de la gestión universitaria*, Thomson-Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2018.

investigación- y el respeto a los derechos laborales, incluidos los salariales, que corresponden a este colectivo de investigadores.

5. Bibliografía

BALLESTER LAGUNA, Fernando, “El nuevo Estatuto del personal investigador predoctoral en formación: un “traje a medida” del contrato predoctoral”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 220, 2019, p. 209-244.

BALLESTER LAGUNA, Fernando, “Claroscuros en la regulación del salario aplicable al contrato predoctoral”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 449-450, 2020, p. 144-151.

MORENO GENÉ, Josep, “El tratamiento del “personal investigador contratado” en la negociación colectiva de las universidades”, *Aranzadi Social*, nº 9, 2007, p. 1645-1709.

MORENO GENÉ, Josep, “Balance de diez años de negociación colectiva del PDI laboral en las Universidades Públicas”, *XI y XII Seminarios sobre aspectos jurídicos de la gestión universitaria*, Thomson-Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2018, p. 1749-1800.

MORENO GENÉ, Josep, “El nuevo estatuto del personal investigador predoctoral en formación: aspectos jurídico-laborales y de seguridad social”, *Temas Laborales*, nº 147, 2019, p. 77-114.

MORENO GENÉ, Josep, *El estatuto del personal investigador predoctoral en formación: aspectos jurídico-laborales y de seguridad social*, Atelier, Barcelona, 2020.

MORENO GENÉ, Josep, “Algunas cuestiones problemáticas que suscita la retribución del personal investigador en formación”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 238, 2021, p. 113-160.

MORENO GENÉ, Josep, “El Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación: cuestiones actuales”, *Documentación Laboral*, nº 123, 2021, 2021.

REQUENA MONTES, Óscar, “Aproximación crítica al Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 53, 2019, p. 375-394.

ROMERO BURILLO, Ana María, *El régimen retributivo del personal docente e investigador laboral de las Universidades Públicas*, Atelier, Barcelona, 2011.