



Roj: **STSJ AR 763/2017 - ECLI: ES:TSJAR:2017:763**

Id Cendoj: **50297340012017100336**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Zaragoza**

Sección: **1**

Fecha: **15/06/2017**

Nº de Recurso: **307/2017**

Nº de Resolución: **351/2017**

Procedimiento: **RECURSO SUPPLICACION**

Ponente: **CESAR ARTURO TOMAS FANJUL**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

**T.S.J.ARAGON SALA SOCIAL**

**ZARAGOZA**

**SENTENCIA: 00351/2017**

-

CALLE COSO Nº 1

**Tfno:** 976208361

**Fax:** 976208405

**NIG:** 50297 34 4 2017 0100312

Equipo/usuario: MBA

Modelo: 402250

**RSU RECURSO SUPPLICACION 0000307 /2017**

Procedimiento origen: PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000161 /2016

Sobre: OTROS DCHOS. LABORALES

**RECURRENTE/S D/ña** Marí Luz

**ABOGADO/A:** JOSE ANTONIO VALERO BARBANOJ

**PROCURADOR:**

**GRADUADO/A SOCIAL:**

**RECURRIDO/S D/ña:** UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

**ABOGADO/A:** ABOGADO DEL ESTADO

**PROCURADOR:**

**GRADUADO/A SOCIAL:**

Rollo número **307/2017**

Sentencia número **351/2017**

M.

**MAGISTRADOS ILMOS. Sres:**

**D. CARLOS BERMÚDEZ RODRÍGUEZ**

**D. CÉSAR DE TOMÁS FANJUL**



D. JUAN MOLINS GARCÍA ATANCE

En Zaragoza, a quince de junio de dos mil diecisiete.

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

## SENTENCIA

En el recurso de suplicación núm. 307 de 2017 (Autos núm. 161/2016), interpuesto por la parte demandante D<sup>a</sup>. Marí Luz , D. Rubén , D<sup>a</sup> Felisa , D<sup>a</sup> Paloma , D<sup>a</sup> Eva María y D. Juan Enrique contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número Cinco de Zaragoza, de fecha veintisiete de marzo de dos mil diecisiete ; siendo demandado UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA, sobre derecho y cantidad. Ha sido ponente el Ilmo. Sr. D. CÉSAR DE TOMÁS FANJUL.

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO** .- Según consta en autos, se presentó demanda por D<sup>a</sup>. Marí Luz y otros ya nombrados, contra Universidad de Zaragoza, sobre derecho y cantidad, y en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia por el Juzgado Social número Cinco de Zaragoza, de fecha veintisiete de marzo de dos mil diecisiete , siendo el fallo del tenor literal siguiente:

DESESTIMANDO la demanda interpuesta por D<sup>a</sup> Marí Luz , D. Rubén , D<sup>a</sup> Felisa , D<sup>a</sup> Paloma , D<sup>a</sup> Eva María y D. Juan Enrique contra la UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA, debo absolver y absuelvo a la demandada de los pedimentos deducidos en su contra .

**SEGUNDO** .- En la citada sentencia y como hechos probados se declararon los del tenor literal:

PRIMERO .- Los actores D<sup>a</sup> Marí Luz , D. Rubén , D<sup>a</sup> Felisa , D<sup>a</sup> Paloma y D. Juan Enrique , prestan servicios para la Universidad de Zaragoza (UNIZAR) como Profesores Colaboradores a tiempo completo con carácter indefinido, y la actora D<sup>a</sup> Eva María presta servicios como Profesor Contratado Doctor, también a tiempo completo y con carácter indefinido.

Han venido prestando servicios para UNIZAR a través de las modalidades contractuales y en los periodos que se indican en el hecho segundo de la demanda, que se da por reproducido.

SEGUNDO.- Los actores han obtenido evaluaciones positivas de su labor docente todos los años.

TERCERO.- El importe establecido para un quinquenio asciende a 101,84 euros/mes para los Profesores Colaboradores y 120,34 euros/mes para el Profesor Contratado Doctor.

CUARTO .- En fecha 23-11-15 presentaron reclamación previa solicitando el reconocimiento de su derecho a percibir el complemento por méritos docentes (quinquenios), así como el abono de los atrasos hasta el 31-10-15, siendo desestimada por resolución de fecha 21-12-15. .

**TERCERO** .- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandante, siendo impugnado dicho escrito por la parte demandada.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Por la parte recurrente, al amparo de lo dispuesto en el art.193.c) de la LRJS se postula la vulneración de normas sustantivas, concretamente del art. 33.1.c) d) del Decreto 84/2003 de 20 de abril del Gobierno de Aragón , art. 44 del Convenio Colectivo vigente para el Personal Docente e Investigador Contratado Laboral de la Universidad de Zaragoza (BOA30-6-2006), en relación con el art. 2 del RD 1086/1989 de 28 de agosto sobre retribuciones del Profesorado Universitario y art. 14 de la Constitución Española .

Por la parte recurrida Universidad de Zaragoza se plantea la inadmisibilidad del recurso en relación a la cuantía reclamada, que debe de ser rechazada pues la sentencia en su fundamento de derecho primero precisa el importe de la cuantía reclamada por los actores, que supera en algún caso los 3.000 euros, por lo que, de conformidad con lo dispuesto en el art. 191.2 g) y 192.1 de la LRJS , procede contra la misma la interposición de recurso de suplicación.

**SEGUNDO** .-La cuestión objeto del proceso es la determinación de si el personal Docente e Investigador Contratado Laboral de la Universidad de Zaragoza, tiene o no derecho al percibo del complemento de meritos docentes (quinquenios) que percibe el Profesorado Universitario funcionario.



El complemento de méritos docentes, se devenga cada 5 años de servicios por los méritos docentes evaluados positivamente, y está regulado para el Profesorado Universitario en el RD 1086/1989, y está previsto en el art. 2 del mismo para los Funcionarios de Carrera de Cuerpos docentes universitarios en régimen de dedicación a tiempo completo, disponiendo que :

1. Los funcionarios de carrera de Cuerpos docentes universitarios que presten servicio en las Universidades en régimen de dedicación a tiempo completo serán retribuidos por los conceptos de sueldo, trienios, pagas extraordinarias, complemento de destino, complemento específico y, en su caso, complemento de productividad, de acuerdo con lo establecido en el presente artículo.

(..)

3. El complemento específico resultará de la suma total de los importes de los siguientes componentes:

a) Componente general, que se fija en las siguientes cuantías anuales: (...)

b) Componente singular, por el desempeño de los cargos académicos que a continuación se detallan, que se fija en las siguientes cuantías anuales: (...)

Los cargos académicos específicos que las Universidades hayan establecido en sus Estatutos deberán ser asimilados por éstas, a efectos retributivos, a los que se recogen en este apartado.

c) Componente por méritos docentes, de acuerdo con las siguientes normas:

El profesorado universitario podrá someter la actividad docente realizada cada cinco años en régimen de dedicación a tiempo completo o período equivalente si ha prestado servicio en régimen de dedicación a tiempo parcial, a una evaluación ante la Universidad en la que preste sus servicios, la cual valorará los méritos que concurran en el mismo por el desarrollo de la actividad docente encomendada a su puesto de trabajo, de acuerdo con los criterios generales de evaluación que se establezcan por acuerdo del Consejo de Universidades.

La evaluación sólo podrá ser objeto de dos calificaciones, favorable o no favorable. Superada favorablemente la evaluación, el Profesor adquirirá y consolidará por cada una de ellas un componente por méritos docentes, de la siguiente cuantía anual: (...)

El RD 84/2003 de 29 de abril por el que se regula el régimen jurídico y retributivo la persona docente e investigador contratado de la Universidad de Zaragoza dispone en sus arts. 30 , 33 y 34 lo siguiente:

Artículo 30. -Retribuciones del personal docente e investigador contratado. Las retribuciones del personal docente e investigador contratado estarán integradas por las retribuciones básicas y las complementarias...

Artículo 33. -Cuantía de las retribuciones. 1.-La cuantía de las retribuciones del personal docente investigador contratado será la que establezca la Universidad de Zaragoza, se regule, en su caso, en el correspondiente convenio colectivo, o convenga a ambas partes al formalizar el contrato laboral dentro de los siguientes límites...

c) Las retribuciones de los profesores colaboradores estarán comprendidas entre el 75% y el 100% de las retribuciones de un profesor titular de escuela universitaria.

d) Las retribuciones de los profesores contratados doctores estarán comprendidas entre el 70% y el 100% de las retribuciones de un profesor titular de universidad.

2. -Para establecer estos límites **no se tendrán en cuenta** en la comparación los complementos por antigüedad, **quinquenios docentes** y sexenios de investigación o las retribuciones adicionales ligadas a méritos específicos que se puedan establecer.

Artículo 34. -Retribuciones adicionales. La Comunidad Autónoma de Aragón **podrá** establecer, para el personal docente e investigador contratado, retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales docentes, investigadores y de gestión.

Estas retribuciones se asignarán previa valoración de los méritos por la Agencia Nacional de Evaluación de Calidad y Acreditación o por el órgano de evaluación externa que se determine por la Comunidad Autónoma de Aragón.

La Ley 5/2005, de 14 de junio, de Ordenación del Sistema Universitario de Aragón, en su art. 36.1 dispone: Las retribuciones del personal docente e investigador serán establecidas por la universidad **a través, en su caso, del correspondiente convenio colectivo** y dentro de las limitaciones que, por categorías y en relación con las retribuciones del profesorado de los cuerpos docentes e investigadores, se establezcan reglamentariamente. .



El convenio colectivo para el personal laboral docente e investigador contratado laboral de la Universidad de Zaragoza, en su art. 40 dispone la estructura salarial que consiste en Sueldo , Complemento de destino y Complemento específico, y en el art. 42 que **en el caso de existir** complementos personales por méritos individuales docentes y/o investigadores y de gestión, su percepción tendrá lugar conforme al régimen fijado legalmente, sin perjuicio de la negociación con los representantes del personal docente e investigador contratado que, en su caso, corresponda. .

Artículo 44. Retribución del personal docente e investigador contratado a tiempo completo

1)La retribución del personal docente e investigador contratado a tiempo completo será la prevista en las tablas salariales que figuran como Anexo I del presente Convenio, de acuerdo con la secuencia temporal que figura en las mismas, alcanzando para las figuras de profesor contratado doctor y colaborador con el grado de doctor , **a partir de 1 de enero de 2008, el 100% de las retribuciones de la figura de los cuerpos docentes de referencia contenidas en el Decreto 84/2003** , de 29 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el régimen jurídico y retributivo del personal docente e investigador contratado de la Universidad de Zaragoza. Los importes previstos a partir de 1 de enero de 2007 y 1 de enero de 2008 deberán actualizarse en función del incremento retributivo de los empleados públicos que se apruebe en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado. La cuantía de la retribución de los profesores contratados.

**TERCERO** .- Atendiendo al contenido de dichos preceptos en aplicación de las normas hermenéuticas de los arts. 3 , 1258 y siguientes del Código civil , en modo alguno puede deducirse que la normativa aplicable establezca la obligatoriedad de la Universidad de Zaragoza de abonar a los actores el complemento por méritos docentes , pues en el RD 84/2003, al establecer la cuantía de las retribuciones del personal docente investigador contratado, que se determina en función de un porcentaje de las retribuciones de los profesores titulares de escuela universitaria , se excluyen expresamente de dicho cómputo, en el art. 33.2 los **quinquenios docentes**. Y en el art. 34 del mismo se faculta a la Universidad de poder establecer retribuciones ligadas a méritos individuales docentes. Debiendo establecerse las retribuciones a través del convenio colectivo ( art. 36.1 de la La Ley 5/2005, de 14 de junio )

Finalmente el convenio colectivo no establece el complemento reclamado, pues en su. 42 dice que **en el caso de existir** complementos personales por méritos individuales docentes , lo que no supone el establecimiento del mismo, sino que en caso de que existiera se abonará, expresión quizá no muy afortunada en su claridad, pero que en modo alguno supone que en el convenio se establezca la percepción del complemento reclamado, ni existen actos posteriores que acrediten que fuera otra la intención de las partes negociadoras del convenio, pues pese a ser el convenio de 2006 y habiendo transcurrido 11 años , no consta que se haya reconocido su percibo en ningún supuesto.

La parte recurrente postula que en las tablas salariales aportadas por la Universidad (a partir de lo que debería se el folio 262 y siguientes de autos y folios 361 a 375 de autos), no existen unas tablas salariales específicas para los Profesores Colaboradores y Profesores Contratados Doctores laborales fijos, pero las tablas aportadas únicamente en las de los profesores funcionarios de carrera establecen el complemento de meritos docentes.

En cuanto a la equiparación que el convenio colectivo, en su art. 44 establece , a partir de 1 de enero de 2008, al 100% de las retribuciones de la figura de los cuerpos docentes de referencia contenidas en el Decreto 84/2003 , dicho porcentaje supone una mejora de los establecido en el Decreto 84/2003 que la establecía entre el 75% y el 100% y el 70% y el 100%, pero se indica referidas a las contenidas en el D. 84/2003 , y en el mismo su art. 33.2 dispone que para establecer estos límites **no se tendrán en cuenta** en la comparación los complementos por antigüedad, quinquenios docentes , por lo que quedan excluidos de dicha equiparación retributiva.

Por tanto en el momento presente no se establece en el convenio colectivo el derecho al percibo de los actores del complemento de méritos docentes (quinquenios), si bien existe la potestad de la demandada de establecerlo en convenio colectivo

**CUARTO** .- En cuanto a la vulneración del art. 14 de la Constitución Española , por la diferencia de retribución entre el personal laboral y el personal funcionario, en cuanto al principio de igualdad y no discriminación.

Es doctrina del TS, por todas, en sentencias de 10-2-2010 rec. 1542/2009 y 24-1-2011 Rec. 964/2010 la que afirma que:

Se ha de admitir que el principio general que rige la materia retributiva es el que representa el aforismo «a igual trabajo, igual salario», al que se refieren -incluso- la Declaración Universal de Derechos del Hombre [10/12/48], el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales [19/12/66], el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea [25/03/57] y el Tratado por el que se establece una Constitución para Europa». Y como tal principio, que indudablemente tiene también amparo en el art. 14 CE , ha de inspirar toda interpretación que



haya de hacerse respecto de normas o pactos que establezcan diversidad de regímenes en materia salarial, porque aquel precepto se proyecta sobre las condiciones de trabajo en general y sobre las económicas en particular, tanto en el ámbito laboral como en el funcionarial [ SSTC 57/1990, de 25/Marzo, FJ 2 ; y 110/2004, de 30/Junio , FJ 4] (así, SSTS 21/12/07 -rec 1/07 - 15/01/10 -rcud 369/09 -; 20/01/10 -rcud 1568/09 -; 25/05/10 -rcud 3077/09 -; y 11/11/10 -rcd 239/09 -).

3.- Pero a pesar de que «el art. 14 de la Constitución se proyecta sobre las condiciones de trabajo en general y sobre las económicas en particular, tanto en el ámbito laboral como en el funcionarial» ( SSTC 57/1990, de 25/Marzo, FJ 2 ; y 110/2004, de 30/Junio , FJ 4), «el legislador cuenta con un amplio margen de discrecionalidad a la hora de configurar el status del personal que presta sus servicios en las Administraciones públicas [ SSTC 7/1984 , 99/1984 , 148/1986 ; 57/1990, de 25/Marzo , FJ 2], gozando «de un amplio margen de actuación a la hora de consolidar, modificar o completar sus estructuras y de configurar o concretar organizativamente el status del personal a su servicio» ( SSTC 57/1990 ; y 293/1993 , de 18/Octubre , FJ 3. STS 10/02/10 -rcud 1542/09 - ). Por lo que «la existencia de una regulación diferenciada entre funcionarios públicos y trabajadores, de carácter administrativo la de los primeros y de naturaleza laboral la de los segundos» comporta diversidad que justifica un distinto tratamiento retributivo [ SSTC 57/1982, de 27/Julio ; y 90/1984 , de 05/Octubre] ( SSTS 19/02/09-rcud 425/08 -; 27/02/09 -rcud 955/08 -; 03/06/09 -rcud 989/08 -; 30/06/09 -rcud 2544/08 -; y 22/09/09 -rcud 3895/08 -), pues «como recuerda el ATC 319/1996, de 29 de octubre (FJ 4) es necesario resaltar que no basta con que las tareas asignadas a dos categorías distintas sean idénticas o análogas para estimar discriminatoria la diferencia retributiva denunciada, pues no es el único criterio objetivo que el legislador o la Administración pueden ponderar a efectos de las retribuciones de las distintas categorías de funcionarios, sino que también pueden contemplar otros factores de diferenciación objetivos y generales, como son, las exigencias de preparación o el correspondiente sistema de acceso [ SSTC 29/1987 , 77/1990 ; AATC 139/1983 , 741/1984 ] » ( AATC 03/Julio/2008 nº 201 y 202. STS 27/02/09-rcud 955/08 - ).

Y en esta misma línea hemos indicado que «... la raíz de la diferencia entre los actores [trabajadores laborales] y los funcionarios que realizan sus mismos trabajos se debe en primera línea a que la ley autoriza que unas mismas funciones sean llevadas a efecto por funcionarios y por personal laboral, por lo que esta radical distinción no puede ser enjuiciada haciendo abstracción del muy diverso régimen jurídico de unos y otros, comenzando por la diversa posición que la Administración del Estado tiene frente a ellos, como empresario con el personal laboral, como entidad revestida de «imperium» frente a los funcionarios. Con un distinto régimen de ingreso, ascensos, seguridad social, etc. Esta diversidad trasciende, como no puede ser menos al sistema retributivo que en los funcionarios viene establecido en las leyes de presupuestos y en el personal laboral se acuerda por convenio, retribución que tiene estructura diferenciada y modos distintos de remunerar las especiales características del trabajo desempeñado»; y que la «diversidad entre funcionarios y personal laboral en lo que concierne a condiciones de empleo y condiciones de trabajo ha sido establecida por el legislador en numerosas disposiciones, habiéndose consolidado en el vigente Estatuto Básico del Empleado Público [ Ley 7/2007, de 12 /Abril ], cuya normativa remite a distintas fuentes de regulación de la retribución, fijada por medio de las leyes de presupuestos para los funcionarios, y por vía de convenio colectivo y de contrato de trabajo para el personal laboral» ( SSTS 23/07/93 -rcud 1561/92-, para personal laboral contratado al servicio del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación; 22/09/09 -rcud 3895/08-, para complemento específico previsto para funcionarios de la Junta de Andalucía ; y 10/02/10 -rcud 1542/09-, para el mismo personal docente y complemento).

En consecuencia, y atendiendo a la doctrina antes expuesto la diferencia retributiva que se produce en el presente supuesto entre el personal funcionario y el laboral , en cuanto al percibo del complemento de méritos docentes , no vulnera lo dispuesto en el art. 14 de la Constitución Española por lo que el motivo se desestima.

En atención a lo expuesto, dictamos el siguiente

## FALLO

Desestimamos el recurso de suplicación nº 307/2017, interpuesto contra la sentencia dictada por el Juzgado de los Social nº 5 de Zaragoza con fecha 27 de marzo de 2017 , que, en consecuencia confirmamos. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes con la advertencia de que:

- Contra la misma pueden preparar recurso de casación para unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo por conducto de esta Sala de lo Social en el plazo de diez días desde la notificación de esta sentencia.

- El recurso se preparará mediante escrito, firmado por Letrado y dirigido a esta Sala, con tantas copias como partes recurridas y designando un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a efectos de notificaciones.



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

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

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ