

CASACION núm.: 154/2023

Ponente: Excmo. Sr.

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra.

**TRIBUNAL SUPREMO
Sala de lo Social
PLENO**

Sentencia núm. 748/2025

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

En Madrid, a 23 de julio de 2025.

Esta Sala ha visto los recursos de casación ordinaria interpuestos por la
Letrada D^a en nombre y representación de la



Universidad Rey Juan Carlos de Madrid (URJC), el Letrado D.

en nombre y representación de la Universidad Autónoma de Madrid (UAM), que se adhirió a la anterior, por el Letrado D.

en nombre y representación de la Universidad Politécnica de Madrid (UPM), la Letrada _____, en nombre y representación

de la Universidad Complutense de Madrid (UCM), por la Letrada

_____, en nombre y representación de la Universidad Carlos III de Madrid (UC3M) y por el Letrado D. _____ en nombre y

representación de la Universidad de Alcalá de Henares (UAH) contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 202/2022, en fecha 21 de marzo, procedimiento 71/2022, en actuaciones seguidas en virtud de demanda sobre conflicto colectivo a instancia de la Comisiones Obreras de Madrid (FREN- CC.OO.) y de UGT Servicios Públicos de Madrid (FeSP-UGT) a la que se ha adhirió en el acto del juicio la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-CSIF) contra la Universidad Autónoma de Madrid, la Universidad Carlos III de Madrid, la Universidad Complutense de Madrid, la Universidad de Alcalá de Henares, la Universidad Politécnica de Madrid y la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid, con la intervención del Ministerio Fiscal.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida los sindicatos Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-CSIF), representada y asistida por el Letrado D. _____

Unión General de Trabajadores Servicios Públicos de Madrid (FeSP-UGT), representado y asistido por la Letrada D^a _____ la Federación Regional de Enseñanza de Comisiones Obreras de Madrid (FREN- CC.OO.), representada y asistida por la Letrada D^a _____, con la intervención del Ministerio Fiscal.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D.

ANTECEDENTES DE HECHO



PRIMERO.- Por las representaciones legales de los sindicatos Federación Regional de Enseñanza de Comisiones Obreras de Madrid (FREN- CC.OO.) y de Unión General de Trabajadores Servicios Públicos de Madrid (FESP-UGT), se presentó demanda sobre conflicto colectivo, de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimó de aplicación terminó suplicando se dictara sentencia por la que: «declare el derecho del personal docente e investigador no permanente a tiempo parcial a someter la actividad docente realizada cada cinco años a una evaluación ante la Universidad en la que preste sus servicios, sin aplicar coeficiente de parcialidad alguno, y en caso de superar favorablemente la misma, a adquirir y consolidar por cada una de ellas un complemento por méritos docentes, en una cuantía anual que varía según la figura docente e investigadora de que se trate y la dedicación desarrollada, en los mismos términos que el personal docente e investigador laboral a tiempo completo, ya sea indefinido o temporal».

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 21 de marzo de 2022, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid dictó sentencia 202/2022, procedimiento 71/2022 en la que se exponían los siguientes hechos probados: «PRIMERO.- Con fecha 8-10-2018 esta Sala de Madrid (sección 5ª) dictó sentencia sobre la demanda de conflicto colectivo 184/2018, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

"FALLAMOS: estimamos parcialmente la pretensión contenida en la demanda presentada por los sindicatos FEDERACIÓN REGIONAL DE ENSEÑANZA DE CC. 00. DE MADRID y FSP-UGT DE MADRID, se reconoce al personal temporal el derecho a solicitar la evaluación 'de méritos docentes en los mismos términos que el personal docente investigador laboral permanente siempre y cuando concurra el elemento temporal exigido en las normas de desarrollo del referido complemento."

Las partes demandadas, no mencionadas en el fallo, eran CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES Y SINDICAL DE FUNCIONARIOS, UNIVERSIDAD





AUTÓNOMA DE MADRID, UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID, UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID, UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID, UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS y UNIVERSIDAD DE ALCALÁ y MINISTERIO FISCAL.

El hecho probado segundo se transcribe a continuación:

"SEGUNDO.- Se interpone con la pretensión por la representación legal de CCOO que se declare el derecho del personal docente investigador no permanente a someter la actividad docente realizada cada cinco años, a una evaluación ante la Universidad en la que preste sus servicios, y en caso de superar favorablemente la misma, a adquirir y consolidar por cada una de ellas, el complemento por méritos docentes, en cuantía anual según la figura docente e investigadora de que se trate, en los mismos términos que el personal docente e investigador laboral permanente o indefinido; a su vez la representación legal de UGT suplica que se declare el derecho del personal docente investigador no permanente a tiempo completo a poder someter a evaluación su actividad docente cada cinco años a efectos de consolidación y abono del complemento por méritos docentes (quinquenios); así como a la consolidación de los quinquenios fruto de la anterior evaluación".

En el primer párrafo del fundamento jurídico segundo se declara lo siguiente:

"SEGUNDO.- Con carácter previo, la Sala debe poner de relieve como así se ha efectuado por las codemandadas que el pedimento subsidiario que se efectúa en la demanda " a adquirir y consolidar el complemento por méritos docentes ", no es atendible, pues no es objeto tal petición de un proceso de conflicto colectivo, que atiende únicamente a la interpretación de normas, convenios colectivos, pactos o acuerdos de empresa, decisión empresarial de carácter colectivo y práctica de empresa; por ello la petición subsidiaria que contiene la demanda, debe ser objeto en su caso de reclamación individual".

SEGUNDO.- Dicha sentencia fue confirmada por la dictada por el Tribunal Supremo, Sala de lo Social, con fecha 10-12-2020 n° 1111/2020, casación n° 65/2019, que desestimó los recursos de casación interpuestos por UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID, UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID, UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID, UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID, UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS y UNIVERSIDAD DE ALCALÁ.

TERCERO.- Las Universidades demandadas, tras las referidas sentencias, han efectuado las siguientes convocatorias para la evaluación de méritos docentes: UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID, resolución de 11-2-21 para el año 2020 y resolución de 12-11-21 para el año 2021 (documentos 1 y 2 de su prueba); UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID, resolución de 17-2-21 para, el año 2020 (documento 3 de su prueba); UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID, resolución de 12-2-21 para el año 2020 (documento 1 de su prueba); UNIVERSIDAD DE ALCALÁ DE HENARES, resolución de 15-2-21 para el año 2020 (documento I de su prueba); UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID, resolución de 16-2-21 para el año 2020 (documento I de su prueba).



En dichas convocatorias consta que la docencia impartida a tiempo parcial se computará aplicándole un coeficiente reductor del 0,5 a la hora de determinar la equivalencia. Asimismo consta que los profesores a tiempo parcial no percibirán el complemento por méritos docentes. Solamente en el caso de la UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID, no figura un coeficiente reductor sino que se computarán cinco años o período equivalente si se han prestado servicios en régimen de dedicación a tiempo parcial, y se expresa que para los profesores a tiempo parcial el complemento no tendrá efectos económicos hasta que adquieran la dedicación a tiempo completo.

Se dan por reproducidos íntegramente los citados documentos.

No ha efectuado convocatoria la UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS.

CUARTO.- Se dan por reproducidos los certificados de desacuerdo relativos a las reuniones de la Comisión Paritaria de seguimiento, interpretación y desarrollo del I convenio colectivo de personal docente e investigador, aportados en la prueba documental de las Universidades codemandadas, excepto la UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS.

QUINTO.- Se ha celebrado acto de mediación sin avenencia ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid (prueba documental de todas las partes)».

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: «rechazamos las excepciones alegadas y estimamos la demanda presentada por FEDERACIÓN REGIONAL DE ENSEÑANZA DE CCOO y por FESP-UGT, a la que se ha adherido CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS, contra UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID, UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID, UNIVERSIDAD DE ALCALÁ DE HENARES, UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID, UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID, UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS y declaramos el derecho del personal docente e investigador no permanente a tiempo parcial a someter la actividad docente realizada cada cinco años a una evaluación ante la Universidad en la que preste sus servicios, sin aplicar coeficiente de parcialidad alguno, y en caso de superar favorablemente la evaluación, a adquirir y consolidar por cada una de ellas un complemento por méritos docentes, en una cuantía anual que varía según la figura docente e investigadora de que se trate y la dedicación desarrollada, en cuantía proporcional al tiempo efectivo de prestación de servicios, en los mismos términos que el personal docente e investigador laboral a tiempo completo, ya sea indefinido o temporal».

CUARTO.- Frente a dicha resolución se interpusieron recursos de casación ordinaria por las representaciones legales de la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid (URJC), la Universidad Autónoma de Madrid (UAM), la Universidad Complutense de Madrid (UCM) y la Universidad de Alcalá de Henares, siendo admitidos a trámite por providencia de esta Sala de 14 de julio de 2023.





QUINTO.- Impugnado el recurso por la parte recurrida la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-CSIF), Unión General de Trabajadores Servicios Públicos de Madrid (FeSP-UGT) y Comisiones Obreras de Madrid (FREN- CC.OO.), se emitió informe por el Ministerio Fiscal en el sentido de estimar los recursos improcedentes. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado ponente, se declararon conclusos los autos, dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia, procede su debate por la Sala en Pleno, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 197 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. A tal efecto se suspendió el señalamiento acordado para el día 10 de junio de 2025, trasladando el mismo al día dieciséis de julio de 2025, para cuya fecha se convocó a todos los Magistrados de esta Sala para su debate en Pleno.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. El debate litigioso consiste en determinar si el personal docente e investigador (en adelante PDI) laboral no permanente a tiempo parcial de las Universidades públicas de la Comunidad Autónoma de Madrid tiene derecho a que su actividad docente se someta a una evaluación ante su Universidad cada cinco años (quinquenios) sin aplicar coeficiente de parcialidad alguno y, en caso de superar favorablemente la evaluación, a devengar el componente por méritos docentes, que está integrado en el complemento específico.

Este conflicto colectivo afecta a los profesores asociados de esas Universidades. Cuando se interpuso la demanda, los únicos profesores universitarios laborales temporales a tiempo parcial eran los profesores asociados. Son trabajadores que prestan servicios en régimen de pluriempleo o de pluriactividad. Ejercen su actividad principal fuera del ámbito universitario. Con posterioridad al dictado de la sentencia recurrida entró en vigor la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (en adelante





LOSU) cuyo art. 79.c) establece que el contrato de los profesores asociados «será de carácter indefinido».

2. Debemos distinguir las siguientes evaluaciones universitarias:

a) Evaluación de la actividad investigadora cada seis años (sexenios) que afecta al complemento de productividad.

b) Evaluación de la actividad docente cada cinco años (quinquenios) que afecta al componente por méritos docentes, integrado en el complemento específico.

Esa evaluación de la actividad docente no tiene eficacia solamente a efectos retributivos, sino que constituye un reconocimiento institucional explícito a la labor docente y puede tener virtualidad a efectos de una futura acreditación a plazas de los cuerpos docentes, concesión de premios, solicitud de proyectos, disfrute de periodos sabáticos, etc. Por tanto, afecta a la promoción profesional. Los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a la promoción profesional: el art. 4.1.b) del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) reconoce el derecho de los trabajadores a la promoción profesional y el art. 12.4.d) del ET establece que los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.

Este conflicto colectivo afecta a las seis Universidades públicas de la Comunidad Autónoma de Madrid: la Universidad Politécnica de Madrid (UPM), la Universidad Complutense de Madrid (UCM), la Universidad Carlos III de Madrid, la Universidad Rey Juan Carlos (URJC), la Universidad Autónoma de Madrid (UAM) y la Universidad de Alcalá de Henares (UAH).

3. La sentencia recurrida, dictada por el TSJ de Madrid 202/2022, de 21 de marzo (procedimiento 71/2022), estimó las demandas y declaró el derecho del PDI laboral no permanente a tiempo parcial a que su actividad docente realizada cada cinco años se someta a una evaluación ante la Universidad, sin aplicar coeficiente de parcialidad alguno, y adquirir y consolidar, en su caso, un componente por méritos docentes en proporción al tiempo efectivo de prestación de servicios, en los mismos términos que el PDI laboral a tiempo completo, ya sea indefinido o temporal.





Con posterioridad al dictado de esa sentencia, la LOSU dispuso que el contrato de los profesores asociados será de carácter indefinido.

4. Las seis Universidades interpusieron sendos recursos de casación ordinarios. En ellos se formulan los mismos motivos:

a) Un motivo en el que denuncian la infracción del art. 222.4 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (en adelante LEC) en relación con la cosa juzgada. Argumentan que la STSJ de Madrid de 8 de octubre de 2018 (procedimiento 184/2018) resolvió un conflicto colectivo sustancialmente idéntico, por lo que debe operar el efecto positivo de la cosa juzgada.

b) Otro motivo en el que alegan la inadecuación de procedimiento porque consideran que se trata de un conflicto plural, no de un conflicto colectivo. Con independencia de los defectos formales de este motivo, la inadecuación de procedimiento debe examinarse de oficio, por afectar al orden público procesal [STS 447/2017, de 18 de mayo (rec. 208/2016); 405/2024, de 28 de febrero (rec. 12/2023, Pleno); y 1267/2024, de 20 de noviembre (rec. 237/2022), entre otras muchas].

c) Un motivo en el que solicitan que se declare la falta de acción porque las convocatorias extraordinarias de las Universidades demandadas no fueron impugnadas por los sindicatos, lo que, a su juicio, supone que se conformaron con ellas. También debe examinarse de oficio porque la falta de acción afecta al orden público procesal [por todas, STS 1267/2024, de 20 de noviembre (rec. 237/2022); 120/2025, de 19 de febrero (rec. 185/2024); y 318/2025, de 10 de abril (rec. 74/2023)].

d) Por último, alegan la infracción de los arts. 48.2 y 6, 53 y 55 de la Ley Orgánica de Universidades (en adelante LOU); arts. 9, 10.5, 18.3 y 24 del Convenio colectivo del PDI laboral de las Universidades públicas de la Comunidad de Madrid; arts. 9 y 24 del Decreto 153/2002; arts. 2.3.c) y 2.5 del Real Decreto 1086/1989; arts. 14 y 24 de la Constitución Española (en adelante CE) y art. 12.4 del ET.

Argumentan que la presente demanda afecta a los profesores asociados, cuya actividad principal se desarrolla fuera del ámbito universitario. Sostienen que se trata de una figura específica, lo que justifica su diferente



regulación jurídica y excluye que se les haya causado discriminación. Solicitan la desestimación íntegra de la demanda.

5. La UAH se adhiere al recurso de casación ordinario de la URJC y formula dos motivos diferentes:

a) En el primer motivo no denuncia la infracción de ninguna norma jurídica. El incumplimiento de los requisitos formales exigidos por el art. 210.2 de la LRJS impide examinarlo.

b) El segundo motivo denuncia la infracción del art. 400.1 y 2 de la LEC. Argumenta que se debería haber instado un proceso de ejecución de la STSJ de Madrid 556/2018, de 8 de octubre (procedimiento 184/2018).

6. El Ministerio Fiscal informó en contra de la estimación de los recursos.

Los sindicatos FeSP-UGT, Federación Regional de Enseñanza de CC.OO. de Madrid y CSIF presentaron escritos de impugnación de los recursos en los que solicitan la confirmación de la sentencia recurrida.

SEGUNDO.- 1. En primer lugar, debemos examinar si concurre el efecto positivo de la cosa juzgada. Está regulada en el art. 222.4 de la LEC: «Lo resuelto con fuerza de cosa juzgada en la sentencia firme que haya puesto fin a un proceso vinculará al tribunal de un proceso posterior cuando en éste aparezca como antecedente lógico de lo que sea su objeto, siempre que los litigantes de ambos procesos sean los mismos o la cosa juzgada se extienda a ellos por disposición legal».

2. Las sentencias de la Sala Social del TS 176/2022, de 22 febrero (rcud 410/2019) y 804/2024, de 30 de mayo (rcud 5714/2022) diferencian entre el efecto negativo y el efecto positivo de la cosa juzgada. Esta última «no exige una completa identidad, que de darse excluiría el segundo proceso, sino que para el efecto positivo es suficiente que lo decidido -lo juzgado- en el primer proceso entre las mismas partes actúe en el segundo proceso como elemento condicionante o prejudicial, de forma que la primera sentencia no excluya el segundo pronunciamiento, pero lo condiciona, vinculándolo a lo ya fallado».



3. La cosa juzgada persigue que la actividad jurisdiccional se desarrolle una sola vez y culmine con una sentencia definitiva sobre el fondo del asunto. Cada controversia litigiosa debe resolverse con una única sentencia sobre el fondo. No puede reabrirse una controversia respecto de una cuestión jurídica que ya está juzgada [sentencias de la Sala Social del TS 981/2023, de 21 noviembre (rcud 153/2020); 1239/2023, de 21 diciembre (rcud 3965/2021); y 804/2024, de 30 de mayo (rcud 5714/2022)].

4. Esta vinculación al precedente no se produce cuando cambian las circunstancias. El art. 222.2, párrafo 2º de la LEC establece: «Se considerarán hechos nuevos y distintos, en relación con el fundamento de las referidas pretensiones, los posteriores a la completa preclusión de los actos de alegación en el proceso en que aquéllas se formularen».

5. Los recurrentes invocan el efecto positivo de la cosa juzgada en relación con la sentencia de la Sala Social del TSJ de Madrid 556/2018, de 8 de octubre (procedimiento 184/2018). Esa sentencia enjuició un conflicto colectivo que afectaba al PDI laboral no permanente de las mismas Universidades públicas de Madrid. Los trámites procesales han sido los siguientes:

A) La primera demanda se interpuso ante el TSJ de Madrid en el año 2018. En ella se reclamaba:

a) El derecho del PDI laboral no permanente a someter la actividad docente realizada cada cinco años a una evaluación ante la Universidad en la que prestaba sus servicios.

b) En caso de superarla favorablemente, el derecho a adquirir y consolidar el componente por méritos docentes, en cuantía anual según la figura docente e investigadora de que se trate, en los mismos términos que el PDI laboral permanente o indefinido.

B) La STSJ de Madrid 556/2018, de 8 de octubre (procedimiento 184/2018) tiene el contenido siguiente:

a) Argumentó que la segunda petición no era objeto de un proceso de conflicto colectivo sino que debía ser objeto de reclamación individual.

b) Reconoció al personal laboral temporal el derecho a solicitar la evaluación de méritos docentes en los mismos términos que el PDI laboral permanente siempre y cuando concurriera el elemento temporal exigido en las normas de desarrollo del referido componente de méritos docentes.

C) Las Universidades demandadas interpusieron recurso de casación ordinario. La parte actora no recurrió en casación, por lo que adquirió firmeza el pronunciamiento de la sentencia de instancia relativo a la inadecuación de procedimiento respecto de la segunda petición.

D) Esa sentencia fue confirmada por la sentencia de la Sala Social del TS 1111/2020, de 10 de diciembre (rec. 65/2019). El fundamento de derecho cuarto de esa sentencia explica que «la cuestión litigiosa queda limitada a determinar si procede o no el reconocimiento del derecho del personal docente investigador no permanente contratado a tiempo completo o a tiempo parcial, a solicitar la evaluación de la actividad docente ante la Universidad en la que preste sus servicios, en los mismos términos que el personal docente, investigador laboral permanente». Por consiguiente, el pronunciamiento de esta Sala afectaba al personal a tiempo parcial.

E) Con posterioridad a dicha sentencia, las Universidades demandadas, excepto la URJC, han efectuado convocatorias para la evaluación de méritos docentes en las que aplican un coeficiente reductor del 0,5 para determinar la equivalencia de la docencia impartida a tiempo parcial. Además, los profesores a tiempo parcial no perciben el componente por méritos docentes.

Esos hechos nuevos obligan a desestimar estos motivos. En el nuevo conflicto colectivo se enjuicia la controversia suscitada por estos trabajadores a tiempo parcial, sometidos por las Universidades a un coeficiente reductor de 0,5. Los actores solicitan que se elimine el coeficiente reductor. Se trata de una cuestión novedosa que no se abordó en el litigio anterior, por lo que debe resolverse en este pleito.



Respecto de la pretensión relativa a que se les abone el componente por méritos docentes, se trata de una cuestión que quedó imprejuizada en el pleito anterior, por lo que no opera la cosa juzgada positiva, razón por la que puede examinarse en este litigio.

TERCERO.- 1. A continuación, debemos examinar la excepción de inadecuación de procedimiento. El art. 153.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS) establece que se tramitarán a través de los procesos de conflictos colectivos «las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo».

La sentencia del Pleno de la Sala Social del TS 1151/2024, de 18 de septiembre (rec. 121/2022) explica que el objeto de los procesos de conflictos colectivos exige tres requisitos acumulativos:

a) Debe tratarse de un conflicto de trascendencia colectiva, lo que se determina por la presencia de un doble elemento: el elemento subjetivo, referido al grupo afectado por la controversia («afección indiferenciada de trabajadores») y el elemento objetivo, relativo al interés debatido («de carácter colectivo, general») [sentencia de la Sala Social del TS de 26 de mayo de 1992 (rec. 997/1991)].

b) Es necesario que el litigio verse sobre un conflicto jurídico («carácter jurídico del mismo, diferenciándose así del conflicto de intereses») [sentencia de la Sala Social del TS de 17 de julio de 2002 (rec. 1229/2001)].

c) Se exige la presencia de una situación conflictiva real («existencia de un conflicto real actual entre las partes») [sentencia de la Sala Social del TS de 2 de marzo de 1998 (rec. 1922/1997)].

2. Las partes recurrentes alegan que la adquisición del componente por méritos docentes no debe articularse en un procedimiento de conflicto colectivo sino en procesos individuales.

No podemos acoger esos argumentos porque en este litigio concurren los requisitos propios de un conflicto colectivo:

a) Hay un grupo de trabajadores afectado por la controversia: el PDI laboral no permanente a tiempo parcial de las seis Universidades públicas de la Comunidad Autónoma de Madrid.

b) Existe un interés colectivo, de carácter general: la reclamación de que se evalúe periódicamente su actividad docente sin coeficiente de parcialidad y se les abone el correspondiente complemento económico.

c) Se trata de un conflicto jurídico que versa sobre la interpretación y aplicación de normas jurídicas: el art. 14 de la Constitución Española (en adelante CE) en relación con el art. 14.2.d) del ET, el Real Decreto 1086/1989 y el Convenio colectivo del PDI laboral de la Universidades públicas de la Comunidad de Madrid. No es un conflicto de intereses.

d) Existe una situación conflictiva real: se discute si es conforme a derecho la aplicación de un coeficiente reductor de 0,5 a la evaluación docente de ese colectivo y la negativa de las Universidades recurrentes a dar efectos económicos a esa evaluación. Se trata de una pretensión que puede articularse a través del procedimiento de conflicto colectivo.

La igualdad en la aplicación de la ley y el principio procesal de celeridad, que orienta la interpretación y aplicación de las normas propias de las modalidades procesales reguladas en la LRJS (art. 74 de la LRJS) respaldan esta conclusión porque el presente conflicto colectivo permite que esta controversia litigiosa se ventile en un único procedimiento y vincule en los ulteriores procedimientos individuales o plurales de los trabajadores afectados (art. 160.5 de la LRJS), proporcionando una respuesta judicial uniforme a todos ellos.

Es importante precisar que este debate litigioso consiste en determinar si estos profesores tienen derecho a que se evalúe su docencia quinquenalmente sin coeficiente reductor y a que, cuando superan favorablemente la evaluación de docencia, se les reconozca el derecho a percibir el correspondiente complemento retributivo, lo que afecta a ese colectivo de trabajadores.



Por el contrario, si la controversia litigiosa radica en que la Universidad ha negado que un profesor asociado haya superado la evaluación docente o se discute la cuantía económica individualizada que le corresponde a un trabajador, en tal caso deberá ventilarse en un pleito individual.

3. El recurso de casación ordinario interpuesto por la UAH sostiene que se debería haber instado un proceso de ejecución de la STSJ de Madrid 556/2018, de 8 de octubre (procedimiento 184/2018).

Ese motivo no puede prosperar. En este pleito se reclama el derecho del PDI no permanente a tiempo parcial a someter su actividad docente quinquenal a una evaluación sin coeficiente de parcialidad y, en su caso, a percibir el correspondiente complemento retributivo. La controversia suscitada en este pleito debe examinarse en este litigio porque excede de un eventual procedimiento de ejecución de la citada STSJ de Madrid 556/2018, de 8 de octubre (procedimiento 184/2018).

CUARTO.- 1. Las Universidades recurrentes alegan también la falta de acción. Argumentan que los sindicatos demandantes no impugnaron las convocatorias de evaluación efectuadas por ellas, por lo que consintieron su conducta.

La denominada falta de acción es una institución procesal de creación jurisprudencial con contornos indefinidos. Reiterada doctrina de esta Sala [por todas, sentencias de la Sala Social del TS 848/2019, de 5 de diciembre (rec. 31/2018); 11/2020, de 9 de enero (rec. 197/2018); y 952/2024, de 26 de junio (rec. 146/2022)] explica que la falta de acción no tiene en los tribunales laborales un estatuto procesal claramente delimitado que le otorgue autonomía propia. Según las ocasiones la falta de acción se ha identificado:

- a) Con un desajuste subjetivo entre la acción y su titular.
- b) Con una inadecuación objetiva del proceso elegido en relación con la pretensión ejercitada.
- c) Con la ausencia de un interés litigioso actual y real, de modo especial cuando se ejercitan acciones declarativas.
- d) Con una falta de fundamentación de la pretensión ejercitada.



2. En este pleito no concurre ninguno de esos supuestos. De conformidad con el razonado informe del Ministerio Fiscal, debemos concluir que el hecho de que los sindicatos demandantes (FeSP-UGT, Federación Regional de Enseñanza de CC.OO. de Madrid y CSIF) no impugnaran unas convocatorias anteriores de las Universidades públicas madrileñas, no impide que el PDI laboral a tiempo parcial pueda reclamar sus derechos, individual o colectivamente.

Si un trabajador individual (un profesor asociado) puede reclamar su derecho a que se evalúe su docencia quinquenalmente y se le abone el componente por méritos docentes (lo contrario vulneraría su derecho a la tutela judicial efectiva); los representantes de esos trabajadores, unitarios o sindicales, pueden reclamar ese derecho por los trámites del procedimiento de conflicto colectivo, al amparo del art. 153 y siguientes de la LRJS, en aras a la economía procesal y la igualdad en la aplicación de la ley.

Las consecuencias de la pasividad de los titulares de un derecho se proyectan en la prescripción o la caducidad de la acción, en su caso. Si la acción ejercitada no ha prescrito, ni ha caducado, los sindicatos pueden reclamar esos derechos en beneficio de los trabajadores. La sentencia colectiva estimatoria producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales interpuestos por los trabajadores en los que soliciten el reconocimiento de estos derechos (art. 160.4 de la LRJS) y obligará a que las Universidades incorporen estos derechos en las convocatorias futuras.

QUINTO.- 1. A continuación, debemos examinar la controversia litigiosa. Las circunstancias esenciales son las siguientes:

A) La citada STSJ de Madrid 556/2018, de 8 de octubre (procedimiento 184/2018) reconoció al PDI laboral no permanente de las Universidades públicas madrileñas el derecho a solicitar la evaluación de méritos docentes en los mismos términos que el PDI laboral permanente.

B) Las Universidades demandadas (excepto la URJC) publicaron sendas convocatorias para la evaluación de méritos docentes. En ellas



(excepto la UPM) la docencia a tiempo parcial se computaba con un coeficiente reductor de 0,5. A ese PDI laboral a tiempo parcial no le abonan el componente por méritos docentes.

La convocatoria de la UPM establece que se computarán cinco años o periodo equivalente cuando se han prestado servicios a tiempo parcial. El complemento no tendrá efectos económicos hasta que los profesores a tiempo parcial adquieran la dedicación a tiempo completo.

La URJC no ha hecho ninguna convocatoria.

C) La sentencia recurrida condena a las Universidades demandadas:

a) A hacer evaluaciones quinquenales de la actividad docente del PDI laboral no permanente a tiempo parcial, sin aplicar ningún coeficiente de parcialidad.

b) En caso de evaluación favorable, a abonar el componente por méritos docentes en cuantía proporcional al tiempo efectivo de prestación de servicios.

2. Las Universidades argumentan, en esencia, que el PDI laboral no permanente a tiempo parcial es una figura específica, lo que justifica su diferente regulación jurídica y excluye que se haya causado discriminación. Las recurrentes explican que el art. 5.2 del Real Decreto 1086/1989 excluye que el personal en régimen de dedicación a tiempo parcial perciba el componente por méritos docentes y el complemento de productividad. Además, consideran que la aplicación del coeficiente reductor del 0,5 al PDI a tiempo parcial no resulta contraria al art. 14 de la CE porque la situación del profesor asociado no es idéntica a la de los demás profesores a tiempo parcial. El profesor asociado desempeña su actividad laboral principal fuera de la Universidad, por lo que su docencia es menor que la del resto de PDI temporal a tiempo completo. El PDI temporal a tiempo completo busca la promoción y consolidación en la propia Universidad, no fuera de esta, por lo que se premia su plena dedicación docente con el abono del componente de méritos docentes.





3. Esa evaluación de la actividad docente puede tener los siguientes efectos:

a) Virtualidad a efectos de devengar el componente por méritos docentes. Se trata de un complemento de calidad.

b) Además, constituye un reconocimiento institucional explícito a la labor docente, puede desplegar efectos respecto de una futura acreditación a plazas de los cuerpos docentes, concesión de premios, solicitud de proyectos, disfrute de periodos sabáticos, etc.

SEXTO.- 1. El componente por méritos docentes se integra en el complemento específico. Está regulado en el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario. Esa norma distingue:

a) El art. 2 regula los «[f]uncionarios de carrera de Cuerpos docentes universitarios en régimen de dedicación a tiempo completo». El apartado 3.c) de ese precepto desarrolla el régimen jurídico del componente por méritos docentes de esos funcionarios de carrera.

Esa norma establece que, cuando el profesor ha prestado servicios en régimen de dedicación a tiempo parcial, la evaluación de la actividad docente se hará en un periodo equivalente:

«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 [...] Superada favorablemente la evaluación, el Profesor adquirirá y consolidará por cada una de ellas un componente por méritos docentes, de la siguiente cuantía anual [...]».

b) El art. 5 regula la retribución de los funcionarios a tiempo parcial a que se refieren los tres artículos anteriores [funcionarios de carrera de cuerpos docentes universitarios (art. 2), maestros de taller y asimilados (art. 3) y funcionarios de empleo interinos (art. 4)]. Ese precepto tiene el siguiente contenido:

«Art. 5.1. La cuantía de la retribución total anual de los funcionarios a que se refieren los tres artículos anteriores que presten servicio en régimen de dedicación a tiempo parcial

será la que resulte de multiplicar 0,0361 por el número total de horas semanales lectivas y de tutoría y asistencia al alumnado que comprenda la obligación docente inherente al régimen de dedicación a tiempo parcial y por la retribución total anual que corresponda a dicho personal en régimen de dedicación a tiempo completo por los conceptos de retribuciones básicas, incluido trienios, complemento de destino y componente general del complemento específico.

2. El personal a que se refiere este artículo no percibirá el componente del complemento específico por méritos docentes ni el complemento de productividad».

La sentencia de la Sala Contencioso-administrativa del TS 664/2025, de 29 de mayo (recurso 906/2023) ha declarado nulo ese inciso final: «ni el complemento de productividad».

c) El art. 7 regula la retribución de los profesores asociados, que incluye el sueldo, el complemento de destino y el complemento específico.

2. La Comunidad Autónoma de Madrid dictó el Decreto 153/2002, de 12 de septiembre, sobre el régimen del PDI contratado por las Universidades públicas de Madrid y su régimen retributivo. Su art. 21.1.b) incluye entre sus retribuciones básicas el componente por méritos docentes. Su art. 24 ha tenido dos redacciones distintas:

a) Redacción inicial del art. 24: «Los profesores contratados por tiempo indefinido podrán adquirir y consolidar una cantidad anual por méritos docentes valorados por la Universidad de acuerdo con las mismas normas que sean aplicables al componente por méritos docentes del complemento específico correspondiente a las retribuciones del personal docente funcionario. Este complemento se podrá reconocer por cada cinco años de dedicación docente a tiempo completo o período equivalente si ha prestado servicio en régimen de dedicación a tiempo parcial en las Universidades públicas de Madrid, en los que se computarán los servicios prestados en cualquier figura contractual.»

b) El Decreto 4/2023, 1 febrero, del Consejo de Gobierno, suprimió la referencia al contrato por tiempo indefinido. La redacción actual del art. 24 es la siguiente: «Los profesores contratados podrán adquirir y consolidar una cantidad anual por méritos docentes valorados por la Universidad de acuerdo con las mismas normas que sean aplicables al componente por méritos docentes del complemento específico correspondiente a las retribuciones del personal docente funcionario. Este complemento se podrá reconocer por cada cinco años de dedicación docente a tiempo completo, o período





equivalente si ha prestado servicio en régimen de dedicación a tiempo parcial, en las Universidades, en los que se computarán los servicios prestados en cualquier figura contractual».

3. El art. 24 del I Convenio colectivo del PDI con vinculación laboral de las Universidades públicas de Madrid tiene el siguiente contenido: «El personal docente e investigador contratado será retribuido por los conceptos de retribuciones básicas y complementos. Las retribuciones básicas están constituidas por el sueldo, antigüedad y pagas extraordinarias. Los complementos son los siguientes: complemento de productividad investigadora regulado en el párrafo siguiente, componente por méritos docentes [...]».

4. Por consiguiente, el componente por méritos docentes es un complemento de calidad del PDI de las Universidades públicas de Madrid. Se devenga cuando el personal obtiene la calificación favorable de la evaluación quinquenal de la actividad docente.

SÉPTIMO.- 1. Los profesores asociados de las Universidades públicas estaban regulados en el art. 53 de la derogada LOU, que estaba vigente en la fecha de interposición de esta demanda de conflicto colectivo:

«Art. 53. Profesores Asociados

La contratación de Profesoras y Profesores Asociados se ajustará a las siguientes reglas:

- a) El contrato se podrá celebrar con especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.
- b) La finalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes a través de las que se aporten sus conocimientos y experiencia profesionales a la Universidad.
- c) El contrato será de carácter temporal y con dedicación a tiempo parcial.
- d) La duración del contrato será trimestral, semestral o anual, y se podrá renovar por períodos de igual duración, siempre que se siga acreditando el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.»

2. La vigente LOSU regula los profesores asociados en su art. 79:

«La contratación de Profesoras y Profesores Asociados se ajustará a las siguientes reglas:

- a) Las Universidades podrán contratar bajo esta modalidad a especialistas y profesionales de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad principal fuera del

ámbito académico universitario cuando existan necesidades docentes específicas relacionadas con su ámbito profesional.

b) La finalidad del contrato será desarrollar tareas docentes a través de las que aporten sus conocimientos y experiencia profesionales a la Universidad, en aquellas materias en las que esta experiencia resulte relevante. Dichas tareas docentes no podrán incluir el desempeño de funciones estructurales de gestión y coordinación. El profesorado asociado podrá desarrollar tareas docentes hasta un máximo de 120 horas lectivas por curso académico.

c) El contrato será de carácter indefinido y conllevará una dedicación a tiempo parcial [...]».

3. Un profesor asociado es un profesional que desarrolla su actividad fuera de la Universidad y que imparte docencia con la finalidad de aportar sus conocimientos y experiencia profesionales a los alumnos de la Universidad. Debido a ello, son trabajadores a tiempo parcial.

El derecho a la igualdad entre los derechos trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo está recogido en la Directiva 97/81/CE y en el art. 14.2.d) del ET, cuyo contenido es el siguiente: «Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. 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, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres».

4. La STJUE de 13 de marzo de 2014 (C-190/2013, Márquez Samohano) resolvió una cuestión prejudicial relativa a los profesores asociados. El TJUE argumenta que el hecho de que los contratos de duración determinada de estos profesores se renueven para satisfacer una necesidad recurrente o permanente de las Universidades no permite excluir la existencia de una razón objetiva que justifique la renovación de dichos contratos porque «la naturaleza de la actividad docente en cuestión y las características inherentes a tal actividad pueden justificar, en el contexto de que se trate, el uso de contratos de trabajo de duración determinada. Aunque los contratos de trabajo de duración determinada celebrados con profesores asociados cubren una necesidad permanente de las Universidades, en la medida en que el profesor asociado, en virtud de tal contrato de trabajo de duración determinada, ejecuta tareas bien definidas que forman parte de las actividades habituales de las Universidades, no es menos cierto que la necesidad en materia de contratación de profesores





asociados sigue siendo temporal, en la medida en que se considera que este profesor retomará su actividad profesional a tiempo completo cuando se extinga su contrato (véase, en este sentido, la sentencia Küçük, antes citada, apartados 38 y 50).» Por el contrario, los contratos de trabajo de duración determinada no pueden renovarse para el desempeño permanente y duradero, aun a tiempo parcial, de tareas docentes incluidas normalmente en la actividad del personal docente permanente.

5. La STJUE de 5 de mayo de 2022 (C-265/2020) explica que las «razones objetivas» que justifican una diferencia de trato entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo «requiere que la desigualdad de trato controvertida esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos que caracterizan la condición de empleo 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. Dichos elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran los contratos a tiempo parcial y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro».

6. La STJUE de 29 de julio de 2024 (C-184/22 y 185/22) argumenta que: «la retribución de los trabajadores a tiempo parcial debe ser equivalente a la de los trabajadores a tiempo completo, sin perjuicio de la aplicación del principio de prorrata temporis enunciado en la cláusula 4, punto 2, del Acuerdo Marco (sentencia de 19 de octubre de 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, apartado 53 y jurisprudencia citada) [...]

47. A este respecto, procede señalar que debe entenderse que el concepto de «razones objetivas» que figura en la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco requiere que la diferencia de trato observada esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos que caractericen la condición de empleo de que se trate 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. Esos elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebraron los contratos a tiempo parcial y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro (sentencia de 19 de octubre de 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, apartado 58 y jurisprudencia citada)».





7. El auto del TJUE de 15 de octubre de 2019 (C-439/18 y C-472/18) examinó la antigüedad, a los efectos de la adquisición del derecho a percibir trienios, de los trabajadores fijos-discontinuos de la Agencia Tributaria. Su parte dispositiva tiene el siguiente contenido:

«La cláusula 4, puntos 1 y 2, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial [...] y el art. 14, apartado 1, de la Directiva 2006/54/CE [...] deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa y a una práctica empresarial nacionales, como las controvertidas en los litigios principales, conforme a las cuales, en el caso de los trabajadores fijos-discontinuos, solo se computan, a efectos del cálculo de la antigüedad requerida para poder percibir trienios en concepto de complementos retributivos, los períodos efectivamente trabajados, excluyéndose por tanto los períodos en los que no se ha trabajado, mientras que esta normativa y esta práctica no se aplican en el caso de los trabajadores a tiempo completo.»

De conformidad con el citado pronunciamiento del TJUE, esta Sala ha declarado que, a los trabajadores fijos-discontinuos de la Agencia Tributaria, a efectos de derechos económicos y de promoción profesional, se les computa todo el tiempo de duración de la relación laboral y no únicamente el tiempo efectivamente trabajado [por todas, sentencias de la Sala Social del TS 790/2019, de 19 de noviembre (rcud 2309/2017); 852/2019, de 10 de diciembre (rcud 2932/2017); y 363/2020, de 19 de mayo (rcud 3625/2017)].

OCTAVO.- 1. Esta Sala ha examinado si el PDI laboral no permanente de las Universidades públicas tiene derecho a percibir quinquenios y sexenios. La citada sentencia de la Sala Social del TS 1111/2020, de 10 de diciembre (rec. 65/2019) declaró que se había producido la discriminación proscrita por el art. 4 del Acuerdo marco sobre trabajo de duración determinada de 18 marzo 1999 cuando se negó al PDI laboral no permanente de las Universidades públicas madrileñas que se pudiera someter su docencia a la evaluación quinquenal. Esta Sala argumentó que no existía criterio objetivo alguno que justificara la diferencia de trato. Hemos explicado que el TS indicó que «la cuestión litigiosa queda limitada a determinar si procede o no el reconocimiento del derecho del personal docente investigador no permanente contratado a tiempo completo o a tiempo parcial, a solicitar la evaluación de la actividad docente ante la Universidad en la que preste sus servicios, en los mismos términos que el personal docente, investigador laboral permanente».





Entonces, los profesores asociados prestaban servicios con contratos temporales. En el año 2023, con la finalidad de reducir la temporalidad, la LOSU estableció que sus contratos eran de duración indefinida.

2. La sentencia de la Sala Social del TS 70/2023, de 25 de enero (rec. 117/2020) reconoció el derecho del PDI laboral no permanente de las Universidades públicas de la Comunidad de Madrid a someter su actividad investigadora cada seis años y, en caso de superar favorablemente dicha evaluación, a percibir el componente por méritos investigadores en los mismos términos que el PDI permanente. Los argumentos son los siguientes:

a) El personal docente con contrato laboral permanente es un trabajador comparable a los presentes efectos respecto de los profesores con contrato laboral no permanente.

b) No existen diferencias entre el personal permanente y el temporal que justifiquen la desigualdad de trato. Se discute el acceso a la evaluación de la actividad investigadora cada sexenio, lo que tendrá en cuenta los resultados de la investigación que responden al esfuerzo personal, con independencia de la naturaleza, permanente o temporal de su contrato.

c) Los profesores asociados no tienen ninguna previsión específica en el precepto de la LOU que regula el objeto de su contrato, lo que no impide que realicen tareas investigadoras, a lo que, sin duda tienen derecho.

d) No hay ninguna razón objetiva más allá de la naturaleza temporal de la relación de servicio de los profesores, que justifique la diferencia de trato respecto de los profesores contratados permanentes en cuanto a la realización de la actividad investigadora y al derecho a que sea evaluada y, consecuentemente, si dicha evaluación fuera positiva, al percibo del complemento salarial correspondiente.

e) La naturaleza del complemento por la actividad investigadora no está vinculado al puesto de trabajo sino a la productividad. Aunque en determinadas categorías el peso de la investigación sea menor que en otras en función de su configuración legal, no puede aceptarse que el esfuerzo investigador reciba un tratamiento desigual en los trabajadores temporales. Ese trato desigual es discriminatorio porque niega la posibilidad de que el



esfuerzo investigador pueda ser evaluado en las mismas condiciones que se evalúa el del personal permanente, como presupuesto imprescindible para acceder al complemento salarial.

3. La sentencia de la Sala Social del TS 510/2024, de 20 de marzo (rec. 101/2022) declaró la falta de legitimación pasiva de la Junta de Andalucía y confirmó la sentencia de instancia respecto de la estimación de la demanda de conflicto colectivo interpuesta por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía contra las Universidades públicas andaluzas. Esta Sala declaró que el PDI laboral no permanente de las Universidades públicas de Andalucía tenía derecho a la evaluación de su actividad docente e investigadora y al posterior devengo de los complementos de quinquenios y sexenios. Aunque la sentencia es de fecha posterior a la entrada en vigor de la LOSU (el 12 de abril de 2023), la demanda se había interpuesto el 28 de junio de 2021. Entonces, los profesores asociados prestaban servicios con contratos temporales.

Esta Sala argumentó que el personal docente con contrato laboral permanente era un trabajador comparable a los presentes efectos respecto de los profesores con contrato laboral no permanente. Los arts. 39.1 y 40 de la LOU configuraban la investigación como una finalidad básica de las universidades y como fundamento esencial de la docencia universitaria, así como una herramienta primordial para el desarrollo social a través de la transferencia de la investigación. Toda la investigación que se realice en el ámbito universitario sirve a esas finalidades con independencia del origen personal de la misma.

Esa sentencia reprodujo el argumento relativo a que no existe previsión específica en el precepto que regula el objeto del contrato de los profesores asociados relativa a la actividad investigadora, pero ello no impide que realicen tareas investigadoras, a lo que tienen derecho, de conformidad con el art. 40 LOU.

Esta Sala negó que hubiera ninguna razón objetiva más allá de la naturaleza temporal de la relación de servicio de los profesores, que justificara la diferencia de trato respecto de los profesores contratados permanentes en

cuanto a la realización de la actividad investigadora y al derecho a que la misma sea evaluada y, consecuentemente, si dicha evaluación fuera positiva al percibo del complemento salarial correspondiente.

4. Posteriormente, la sentencia de la Sala Contencioso-administrativa del TS 874/2024, de 20 de mayo (recurso 1425/2022) desestimó la impugnación hecha por un profesor asociado de la denegación por la Junta de Andalucía de su pretensión de acceder al procedimiento de evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión a fin de lucrar los correspondientes complementos retributivos. El profesor asociado solicitó la evaluación de su actividad docente (quinquenios), investigadora (sexenios) y de gestión.

El recurso contencioso-administrativo impugnó la resolución de la Dirección de Evaluación y Acreditación de la Agencia Andaluza del Conocimiento de la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía, que había desestimado la solicitud de evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión de un profesor asociado.

La Sala Contencioso-administrativa del TS argumentó:

a) El principio de no discriminación de los trabajadores a tiempo parcial establecido por el Derecho de la Unión Europea exige definir lo que debe entenderse como «trabajador a tiempo completo comparable». El Alto Tribunal argumenta que el profesor asociado no tiene el mismo tipo de contrato de trabajo o relación laboral que los profesores a tiempo completo, ya sea personal de los cuerpos docente universitarios o contratado laboral.

b) La diferencia retributiva que subyace en el debate sobre la evaluación de la actividad del profesor asociado no puede considerarse discriminatoria, por estar justificada. No cabe apreciar que los profesores asociados realicen un trabajo idéntico o similar en el sentido del Acuerdo marco: «Con independencia de la duración de su vínculo laboral, cabe afirmar que por sus condiciones laborales, incluida su dedicación a tiempo parcial y la exigencia de desempeño de otra actividad principal externa al ámbito universitario para mantener la vinculación con la Universidad, así como por el hecho de ser llamados para desempeño de tareas docentes específicas, permiten afirmar que existen razones objetivas que justifican el trato diferente».





En el mismo sentido se han pronunciado las sentencias de la Sala Contencioso-administrativa del TS 787/2025, de 19 de junio (recurso 3635/2023); 909/2025, de 2 de julio (recurso 6023/2023); 914/2025, de 3 de julio (recurso 5880/2023); y 960/2025, de 14 de julio (recurso 8047/2023). Las citadas sentencias de la Sala Contencioso-administrativa del TS 787/2025, 914/2025 y 960/2025 niegan que en esos recursos concurra pérdida de interés casacional debido a la reciente convocatoria de evaluación de méritos publicada el 13 de septiembre de 2024 en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía a los profesores asociados. La parte recurrida argumenta que ello supone reconocer el derecho a la evaluación a los profesores asociados. La Sala Contencioso-administrativa del TS explica que se trata de una convocatoria que por su fecha no es aplicable a los casos enjuiciados y que solo reconoce ese derecho al profesorado asociado que acredite un mínimo de 900 horas de docencia. El Alto Tribunal explica que se trata de un número de horas que lo asimila a la dedicación completa, muy lejos de la dedicación parcial característica de esta figura docente, horas que además deben acreditarse.

5. La sentencia de la Sala Contencioso-administrativa del TS 664/2025, de 29 de mayo (recurso 906/2023) reconoció a un profesor universitario a tiempo parcial (profesor titular y posteriormente catedrático de la Universidad Rey Juan Carlos) el derecho a percibir sexenios. Debemos destacar los siguientes argumentos:

a) No hay ninguna previsión legal expresa que impida la extensión o ampliación de la aplicación del complemento de productividad al profesorado con dedicación a tiempo parcial, siempre que concurra una igualdad de situaciones.

b) El profesorado a tiempo parcial no tiene obligación de realizar actividad investigadora pero, una vez realizada, esa actividad tiene la misma caracterización y contornos que el profesorado a tiempo completo, se somete a la misma evaluación y una vez superada debe tener las mismas consecuencias retributivas respecto del complemento de productividad.

c) No concurre ninguna diferencia que proporcione una justificación objetiva y razonable que avale un trato retributivo diferente. Resulta discriminatorio que la misma actividad investigadora, cuando el profesor es a tiempo completo, devengue el complemento de productividad del art. 2.4 del Real Decreto 1086/1989 y, sin embargo, se excluya expresamente la percepción del citado complemento para el profesorado a tiempo parcial, según dispone el art. 5.2 del mismo Real Decreto.

La Sala declaró la nulidad del inciso final: «ni el complemento de productividad» del art. 5.2 del Real Decreto 1086/1989 y ordenó la publicación de la sentencia en el Boletín Oficial del Estado.

Posteriormente, la sentencia de la Sala Contencioso-administrativa del TS 898/2025, de 1 de julio (recurso 5313/2023) ha equiparado a los profesores sustitutos interinos a tiempo parcial con los profesores asociados a efectos de las incompatibilidades reguladas en el art. 4.1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

6. La reciente sentencia de la Sala Social del TS 689/2025, de 3 de julio (rec. 201/2023) reconoció el derecho de los profesores asociados de la Universidad de Zaragoza a la evaluación de su actividad docente a efectos del componente del complemento específico por méritos docentes. Esta Sala argumentó que el profesorado asociado es contratado precisamente para la realización de labores docentes, aunque su dedicación sea a tiempo parcial, de modo que la naturaleza de las tareas es la misma que la del personal docente a tiempo completo y lleva ínsita la labor investigadora. La equiparación que el Acuerdo de 16 de diciembre de 2022, sobre mejoras retributivas del PDI laboral, había realizado en relación al complemento específico, respecto del componente de méritos docentes, entre el personal funcionario a tiempo completo y el personal laboral a tiempo completo, debe extenderse al profesorado asociado con dedicación a tiempo parcial.

NOVENO.- 1. Debemos concluir, de conformidad con el Ministerio Fiscal, que el PDI laboral a tiempo parcial de las Universidades públicas de Madrid tiene



derecho a percibir el componente por méritos docentes cuando supera la evaluación docente, en proporción a su jornada. Las razones son las siguientes:

A) El PDI con contrato laboral a tiempo completo es un trabajador comparable a los presentes efectos respecto del PDI con contrato laboral a tiempo parcial.

a) No existen diferencias entre unos y otros trabajadores que justifiquen esta desigualdad de trato. Se discute el abono de un complemento salarial vinculado a la calidad de la docencia, lo que tiene en cuenta la docencia impartida, en función del esfuerzo personal. No hay ninguna razón objetiva que justifique que este componente por méritos docentes se abone a los profesores contratados a tiempo completo y no se abone a los profesores a tiempo parcial. Si la evaluación de la actividad docente es positiva, deben percibir ese componente en cuantía proporcional a su jornada de trabajo. Los elementos diferenciadores invocados por las partes recurrentes no justifican este trato desigual en perjuicio de estos trabajadores a tiempo parcial.

b) El componente por méritos docentes no está vinculado al puesto de trabajo sino a la docencia. Aunque en determinadas categorías la docencia sea menor que en otras, no puede aceptarse que el esfuerzo docente reciba un tratamiento desigual en los trabajadores a tiempo parcial. Ese trato desigual es discriminatorio porque niega la posibilidad de que la calidad docente pueda dar lugar al devengo de ese componente salarial. Además, la denegación de la posibilidad de devengar quinquenios supondría un grave menoscabo de la promoción profesional de los profesores laborales a tiempo parcial.

c) Las convocatorias públicas de cinco de las Universidades demandadas establecen que el PDI laboral a tiempo parcial tiene derecho a la evaluación quinquenal, aunque sujeta a un coeficiente de parcialidad. Cuando un profesor asociado acredita la calidad docente que justifica el reconocimiento de un quinquenio, debe devengar el componente por méritos



docentes, que tiene la naturaleza de complemento de calidad. La tesis contraria conduciría a que las evaluaciones favorables no devengarían el correspondiente complemento salarial.

d) El pluriempleo o la pluriactividad de los profesores asociados, que ejercen su actividad principal fuera del ámbito universitario, no debe impedir que, si su docencia alcanza el nivel exigido, devenguen este complemento de calidad porque lo que se retribuye es su trabajo realizado en la Universidad, siendo irrelevante a estos efectos que también desarrollen una actividad por cuenta propia o ajena fuera de la misma porque no debe negarse la promoción profesional a los trabajadores pluriempleados o pluriactivos a tiempo parcial.

El servicio público de la educación superior que cumplen las Universidades se lleva a cabo mediante la docencia, la investigación y la transferencia del conocimiento (art. 1 de la derogada LOU y art. 2.1 de la LOSU). Si un profesor asociado, mediante la excelencia docente, contribuye a que su Universidad pública cumpla el servicio público que tiene atribuido, tiene derecho a percibir quinquenios.

B) Los pronunciamientos más relevantes de esta Sala son los siguientes:

a) La citada sentencia de la Sala Social del TS 1111/2020, de 10 de diciembre (rec. 65/2019) confirmó la STSJ de Madrid 556/2018, de 8 de octubre (procedimiento 184/2018), que había reconocido al PDI laboral no permanente el derecho a solicitar la evaluación de méritos docentes en los mismos términos que el PDI laboral permanente. Hemos indicado que el pronunciamiento de esta Sala afectaba al personal a tiempo parcial.

b) Las mencionadas sentencias de esta Sala Social del TS 70/2023, de 25 de enero (rec. 117/2020) y 510/2024, de 20 de marzo (rec. 101/2022) declararon que el PDI laboral no permanente de las Universidades públicas de Madrid y Andalucía tiene derecho a la evaluación de su actividad investigadora (las Universidades de Madrid) y docente e investigadora (las Universidades de

Andalucía) y, en caso de superar favorablemente dicha evaluación, al posterior devengo de los complementos de quinquenios y sexenios.

c) La reciente sentencia de la Sala Social del TS 689/2025, de 3 de julio (rec. 201/2023) reconoció el derecho de los profesores asociados de la Universidad de Zaragoza a la evaluación de su actividad docente a efectos del componente del complemento específico por méritos docentes.

C) El referido auto del TJUE de 15 de octubre de 2019 (C-439/18 y C-472/18) y las mentadas sentencias de la Sala Social del TS 790/2019, de 19 de noviembre (rcud 2309/2017); 852/2019, de 10 de diciembre (rcud 2932/2017); y 363/2020, de 19 de mayo (rcud 3625/2017), argumentaron que la naturaleza fija-discontinua de los contratos de trabajo no debía demorar el reconocimiento del complemento de antigüedad sino que solo debía proyectarse sobre su cuantía.

En la presente litis, el trabajo a tiempo parcial debe proyectarse sobre la cuantía del complemento salarial: un profesor universitario laboral a tiempo parcial debe percibir este componente si supera la evaluación quinquenal, al igual que los profesores a tiempo completo. La prestación laboral a tiempo parcial afectará a la cuantía de ese componente, que se calculará en proporción al tiempo trabajado.

D) Hemos explicado que el art. 2.3.c) del Real Decreto 1086/1989 establece que los funcionarios de carrera de Cuerpos docentes universitarios, cuando prestan servicios en régimen de dedicación a tiempo parcial (un catedrático o profesor titular a tiempo parcial), tienen derecho a la evaluación de la actividad docente en un periodo equivalente a los cinco años. El art. 24 del Decreto 153/2002 establece que el PDI contratado por las Universidades públicas de Madrid puede adquirir y consolidar una cantidad anual por méritos docentes valorados de acuerdo con las mismas normas que sean aplicables a las retribuciones del personal docente funcionario. El art. 5 del Real Decreto 1086/1989, al que se remite el art. 24 del Decreto 153/2002, niega que el personal funcionario en régimen de dedicación a tiempo parcial perciba el





componente por méritos docentes ni tampoco el complemento de productividad. Pero la reciente sentencia de la Sala Contencioso-administrativa del TS 664/2025, de 29 de mayo (recurso 906/2023) reconoció el derecho de un catedrático a tiempo parcial a percibir el complemento de productividad vinculado a los sexenios reconocidos por su actividad investigadora y declaró nulo el inciso final: «ni el complemento de productividad» del art. 5.2 del Real Decreto 1086/1989. El Alto Tribunal argumentó que la negativa a abonarles ese complemento salarial era discriminatoria.

Por todos esos argumentos, debemos concluir que la denegación a estos trabajadores a tiempo parcial del componente por méritos docentes constituye una discriminación que vulnera el art. 14.2.d) del ET, sin perjuicio de que se aplique el principio de proporcionalidad.

2. Las citadas sentencias de la Sala Contencioso-administrativa del TS 874/2024, de 20 de mayo (recurso 1425/2022); 787/2025, de 19 de junio (recurso 3635/2023); 914/2025, de 3 de julio (recurso 5880/2023); y 960/2025, de 14 de julio (recurso 8047/2023), desestimaron las reclamaciones formuladas por profesores asociados de Universidades públicas de Andalucía que querían acceder al procedimiento de evaluación de su actividad docente (quinquenios), investigadora (sexenios) y de gestión.

Con anterioridad a las citadas sentencias de la Sala Contencioso-administrativa del TS, esta Sala Social había dictado las mentadas sentencias 1111/2020, 70/2023 y 510/2024 favorables al reconocimiento de estos complementos retributivos al PDI laboral no permanente. Posteriormente, la reciente sentencia de la Sala Social del TS 689/2025, de 3 de julio (rec. 201/2023) reconoció el derecho de los profesores asociados de la Universidad de Zaragoza a la evaluación de su actividad docente a efectos del componente del complemento específico por méritos docentes. Debemos reiterar su doctrina en este pleito.





DÉCIMO.- 1. A continuación, debemos examinar si es conforme a derecho la aplicación del coeficiente reductor del 0,5 para determinar la equivalencia de la docencia impartida a tiempo parcial.

El art. 2.5 del Real Decreto 1086/1989 regula las evaluaciones previstas para determinar la cuantía del componente del complemento específico por méritos docentes y del complemento de productividad.

El apartado 5 de ese art. 2.5, en su redacción inicial, fijaba un coeficiente reductor de 0,5 para valorar el tiempo de prestación de servicios a tiempo parcial a efectos del cómputo de años para obtener el derecho a ser evaluado. Esa norma disponía:

«A efectos del cómputo de años para obtener el derecho a ser evaluado, el tiempo en que se haya prestado servicios en régimen de dedicación diferente a la de tiempo completo o asimilada, será valorado con el coeficiente reductor de 0,5.»

El Real Decreto 1325/2002, de 13 de diciembre, derogó ese precepto. Por consiguiente, el art. 2.5.5 del Real Decreto 1086/1989, en su redacción vigente en la actualidad, no establece ningún coeficiente reductor cuando regula las evaluaciones previstas para determinar la cuantía del componente del complemento específico por méritos docentes.

Las citadas Universidades públicas de la Comunidad de Madrid han instaurado el mismo coeficiente de parcialidad de 0,5 para todos los docentes a tiempo parcial, con independencia de cuál es su jornada de trabajo, sin sustento en dicho precepto. Hay profesores asociados con jornadas de trabajo muy distintas a los que se les aplica el mismo coeficiente.

2. El art. 12.4.d) del ET establece que los derechos de los trabajadores a tiempo parcial «serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado». El derecho a la igualdad entre los trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo debe operar conforme a un principio de proporcionalidad.

3. Hemos argumentado que, de conformidad con el auto del TJUE de 15 de octubre de 2019 (C-439/18 y C-472/18), reiterados pronunciamientos de esta Sala han declarado que, a los trabajadores fijos-discontinuos de la Agencia

Tributaria, a efectos de derechos económicos y de promoción profesional, se les computa todo el tiempo de duración de la relación laboral y no únicamente el tiempo efectivamente trabajado [por todas, sentencias de la sala Social del TS 790/2019, de 19 de noviembre (rcud 2309/2017); 852/2019, de 10 de diciembre (rcud 2932/2017); y 363/2020, de 19 de mayo (rcud 3625/2017)].

El citado auto del TJUE de 15 de octubre de 2019 argumenta que «ya se repercute en el importe anual de los trienios percibidos por los trabajadores en cuestión una reducción proporcionada de los derechos de los trabajadores a un componente de la retribución, conforme al principio de *pro rata temporis*, que refleja los períodos efectivamente trabajados y la fidelidad del trabajador que aquellos recompensan.»

4. El principio de proporcionalidad debe operar respecto de la cuantía del componente por méritos docentes, que debe ser proporcional al tiempo de prestación de servicios. Si un profesor asociado presta servicios con la mitad de jornada que un profesor a tiempo completo, el componente por méritos docentes deberá abonarse en la mitad de la cuantía que aquél.

Si además de esa proporcionalidad retributiva exigimos un coeficiente de parcialidad de 0,5 a todos los profesores asociados de esas Universidades, con independencia de su jornada, ello significa que tendrán que impartir docencia durante una década (10 años) para que se les reconozca un quinquenio (cinco años) cuyo complemento retributivo será proporcional al tiempo de prestación de servicios. Por ejemplo, si un profesor asociado presta servicios durante la mitad de la jornada de un profesor a tiempo completo, deberá impartir docencia durante 10 años para percibir la mitad del componente por méritos docentes que cobra un profesor a tiempo completo que ha prestado servicios durante cinco años. Se trataría de un doble cómputo de la parcialidad:

a) En primer lugar, respecto del número de años necesarios para devengar un quinquenio, que sería el doble.

b) En segundo lugar, una vez devengado el quinquenio, en la cuantía del complemento, que sería proporcional al tiempo trabajado.

Por ello, de conformidad con el razonado informe del Ministerio Fiscal, debemos concluir que la aplicación del coeficiente de parcialidad de 0,5 en las

evaluaciones docentes del PDI laboral a tiempo parcial vulnera la prohibición de discriminación de los trabajadores a tiempo parcial.

5. Los citados argumentos, de conformidad con el Ministerio Fiscal, obligan a desestimar los recursos de casación ordinarios y confirmar la sentencia recurrida. Sin condena al pago de costas porque se ha tramitado un procedimiento de conflicto colectivo (art. 235.2 de la LRJS).

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido

1. Desestimar los recursos de casación ordinarios interpuestos por la Universidad Politécnica de Madrid, la Universidad Complutense de Madrid, la Universidad Carlos III de Madrid, la Universidad Rey Juan Carlos, la Universidad Autónoma de Madrid y la Universidad de Alcalá de Henares.

2. Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 202/2022, de 21 de marzo (procedimiento 71/2022).

3. Sin condena al pago de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.



Código Seguro de Verificación E04799402-MI:YZI3-atqc-Gudy-aCQq-Q Puede verificar este documento en <https://www.administraciondejusticia.gob.es>

