

EL TRIBUNAL SUPREMO RECONOCE EL DERECHO DEL PROFESORADO ASOCIADO DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS MADRILEÑAS A PERCIBIR QUINQUENIOS EN CONDICIONES DE IGUALDAD

JOSEP MORENO GENÈ

NET21 NÚMERO 26, OCTUBRE 2025

El art. 24 del Convenio Colectivo de Universidades Públicas de Madrid fija la estructura salarial del personal docente e investigador laboral (PDI laboral) en los siguientes términos: “el personal docente e investigador contratado será retribuido por los conceptos de retribuciones básicas y complementos. Las retribuciones básicas están constituidas por el sueldo, antigüedad y pagas extraordinarias. Los complementos son los siguientes: complemento de productividad investigadora regulado en el párrafo siguiente, complemento específico por méritos docentes, complemento adicional y complemento por ocupación de cargos universitarios, definidos en los arts. 23, 24 y 25 del Decreto 153/2002, de 12 de septiembre, de la Comunidad de Madrid sobre el régimen del personal docente e investigador contratado por las Universidades públicas de Madrid (en adelante, Decreto 153/2002); y en su caso los complementos personales transitorios derivados de la aplicación de la disposición Transitoria 1ª del citado Decreto. A partir de 2006 los profesores contratados por tiempo indefinido podrán solicitar el reconocimiento del complemento de productividad investigadora que tendrá efectos económicos a partir de 1 de enero de 2006 (...)”.

Como puede observarse, una vez fijada esta estructura retributiva poco más se prevé en el convenio colectivo respecto al alcance de estos complementos, limitándose el mismo a remitirse a lo previsto al respecto en los arts. 23, 24 y 25 del Decreto 153/2002. Por lo que respecta al complemento por méritos docentes, la redacción inicial del art. 24 de dicha norma establecía que “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 servicios 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”.

Precisamente, es en relación con este redactado inicial del art. 24 del Decreto 153/2002 cuando se empezó a suscitar la controversia objeto de este comentario, no en vano, las Universidades públicas madrileñas, en aplicación del marco normativo a la sazón vigente –Decreto 153/2002 y convenio colectivo– habían venido considerando que únicamente el PDI laboral permanente (indefinido) tenía derecho a que su actividad docente fuera evaluada y, en caso de superar favorablemente dicha evaluación, a adquirir y consolidar los complementos económicos por méritos

docentes, más conocidos como quinquenios, previstos al respecto, mientras que el PDI laboral temporal quedaba excluido de dicha posibilidad.

Recuérdese al respecto que, de conformidad con la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (en adelante, LOU), a la sazón vigente, el profesorado asociado se configuraba como una figura de profesorado temporal y a tiempo parcial. Posteriormente, la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (en adelante, LOSU) ha venido a establecer que el contrato de profesorado asociado “será de carácter indefinido” y con dedicación a tiempo parcial.

Esta controversia mereció una primera respuesta por parte del Tribunal Supremo, que, en su sentencia de 10 de diciembre de 2020 (núm. rec. 65/2019) desestimó el recurso de casación planteado por las Universidades públicas madrileñas, confirmando la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (en adelante, STSJ de Madrid) de 8 de octubre de 2018 (núm. rec. 184/2018) que, al conocer de sendos conflicto colectivos planteados por los sindicatos Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, reconocía a todo el PDI laboral temporal, ya fuera a tiempo completo o a tiempo parcial, el derecho a solicitar la evaluación de sus 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 complemento.

Por lo que respecta al reconocimiento de quinquenios por parte del PDI laboral temporal, incluido el profesorado asociado, la STS de 10 de diciembre de 2020 (núm. rec. 65/2019), con apoyo en la normativa y jurisprudencia nacional y comunitaria, basó su decisión en la consideración de que a la hora de valorar la existencia o no de dicho derecho no existe criterio objetivo alguno que diferencie a ambos colectivos de profesorado, el permanente y el temporal. En este punto, resulta especialmente relevante la cita expresa que hace el Tribunal Supremo de la Directiva 1999/70/CE, de 28 de junio, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (en adelante, Directiva 1999/70) y de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) que la interpreta que, sin lugar a dudas, han jugado un papel determinante en la equiparación en nuestro país de los derechos de ambos colectivos de PDI laboral, el permanente y el temporal.

Más allá de la referencia a la normativa específica de aplicación al supuesto concreto, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo indica que la desigualdad que supone el no permitir al PDI laboral temporal, incluido el profesorado asociado, acceder a los quinquenios docentes, se encuentra proscrita por el art. 4 de la Directiva 1999/70/CE, cuya cláusula 1 establece que el objeto del presente Acuerdo marco es: a) mejorar la calidad de trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación; y, b) establecer un marco para evitar abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada. A mayor abundamiento, según el Alto Tribunal, la desigualdad de trato entre el PDI laboral permanente y temporal a la que se acaba de hacer mención, también se opone a la doctrina del TJUE y, en particular, a su sentencia de 13 de marzo de 2014 (asunto Márquez Samohano), que proclama la igualdad en todos los ámbitos, quedando al margen cualquier significación de trato desigual respecto a los contratados temporales.

El impacto de esta doctrina de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha comportado la posterior aprobación del Decreto 4/2023, de 1 de febrero, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica el Decreto 153/2002, de 12 de septiembre, sobre

el régimen del personal docente e investigador contratado por las Universidades públicas de Madrid y su régimen retributivo (en adelante Decreto 4/2023) que, con el ánimo de adaptar el complemento específico por méritos docentes a las exigencias derivadas del principio de no discriminación entre personas trabajadoras, ha pasado a establecer que “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”.

Cuando parecía que la cuestión ya había quedado resuelta por la STS de 10 de diciembre de 2020 (núm. rec. 65/2019), la aprobación por parte de las Universidades públicas madrileñas de las respectivas convocatorias para la evaluación de méritos docentes del PDI laboral volvió a suscitar una nueva controversia respecto al profesorado asociado. A tal efecto, las referidas convocatorias previeron mayoritariamente que la docencia impartida a tiempo parcial se computara aplicándose un coeficiente reductor del 0,5 a la hora de determinar la equivalencia, sin que, además, el profesorado a tiempo parcial pudiera llegar a percibir el complemento por méritos docentes mientras se encontrara en esta situación. En el caso de la Universidad Politécnica de Madrid no figuraba un coeficiente reductor, sino que se preveía que computarían cinco años o período equivalente si se hubieran prestado servicios en régimen de dedicación a tiempo parcial, si bien, se indicaba que para el profesorado a tiempo parcial el complemento no tendría efectos económicos hasta que adquirieran la dedicación a tiempo completo. Por su parte, la Universidad Rey Juan Carlos no procedió a efectuar convocatoria alguna para la evaluación de méritos docentes.

Frente a estas convocatorias para la evaluación de méritos docentes del PDI laboral, una vez más, los sindicatos Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, presentaron demanda de conflicto colectivo, a la que posteriormente se adhirió en el acto de juicio la Central Sindical Independiente y de Funcionarios, contra las Universidades públicas madrileñas, solicitando que se declarara 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. Con esta finalidad, se alegaba que la proporcionalidad no vendría vinculada al período de tiempo más allá de los cinco años al no ser de aplicación coeficiente reductor alguno, sino al importe del complemento salarial a percibir en caso de evaluación positiva, que debería ser proporcional a la dedicación efectiva que pueda acreditar el PDI laboral temporal a tiempo parcial durante el período de cinco años sometido a evaluación.

Estas pretensiones fueron estimadas en instancia por la STSJ de Madrid de 21 de marzo de 2022 (núm. rec. 71/2022), que procedió a declarar 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.

Disconformes las Universidades públicas madrileñas con la sentencia dictada en instancia por el TSJ de Madrid, interpusieron los correspondientes recursos de casación que se resuelven mediante la STS de 23 de julio de 2025 (núm. rec. 154/2023), dictada por el Pleno del Alto Tribunal, que es objeto de este breve comentario.

Tras descartar algunas impugnaciones de carácter más formal, el Tribunal Supremo, como ya hiciera anteriormente el TSJ de Madrid, centra la cuestión litigiosa en “determinar si el personal docente e investigador 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 (quinquenos) 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”.

En relación con el reconocimiento del derecho del profesorado asociado a que se le abone el componente por méritos docentes –los quinquenos-, atendiendo a la ya consolidada doctrina del Tribunal Supremo sobre esta materia, la respuesta no podía ser más que afirmativa, reconociéndose sin paliativos el derecho del profesorado asociado de las Universidades públicas de Madrid a percibir el componente por méritos docentes cuando supere la evaluación docente o, lo que es lo mismo, estableciéndose la efectividad económica del quinquenio una vez superada la evaluación con resultado favorable

En esta misma dirección, el TSJ de Madrid ya había considerado que la normativa de aplicación tenía un rango insuficiente para desvirtuar el principio de igualdad establecido en normas con rango de ley y en la Directiva 97/1981/CE, del Consejo, de 15 de diciembre de 1997 relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (en adelante, Directiva 97/1981/CE). Sin que, a criterio del tribunal, se encuentre ningún elemento que justifique la desigualdad consistente en la exclusión del profesorado a tiempo parcial de la percepción del componente del complemento específico por méritos docentes. A tal efecto, el tribunal madrileño había considerado que la comparación se establece entre dos tipos de personal laboral, el profesorado asociado a tiempo parcial y el personal docente investigador a tiempo completo, sin que nada se haya alegado en el sentido de que no sean situaciones comparables o existan elementos diferenciadores que deban influir en la negación de la percepción económica controvertida.

A mayor abundamiento, el Tribunal Supremo sintetiza su argumentación de manera muy didáctica y que, en lo fundamental, puede concretarse en las siguientes afirmaciones:

a) No existen diferencias entre un profesorado y otro 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 al profesorado contratado a tiempo completo y no se abone al profesorado a tiempo parcial. Los elementos diferenciadores invocados por las partes recurrentes no justifican este trato desigual en perjuicio de estas personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 del profesorado a tiempo parcial.

c) Cuando un profesor o profesora asociados acreditan la calidad docente que justifica el reconocimiento de un quinquenio, deben 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 del profesorado asociado, que ejerce su actividad principal fuera del ámbito universitario, no debe impedir que, si su docencia alcanza el nivel exigido, devengue 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 las personas trabajadoras pluriempleadas o pluriactivas a tiempo parcial.

En definitiva, a criterio del Alto Tribunal, si 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, si un profesor o una profesora asociados, mediante la excelencia docente, contribuyen a que su universidad pública cumpla el servicio público que tiene atribuido, tienen derecho a percibir quinquenios.

Todo ello lleva a concluir inexorablemente al Tribunal Supremo que la denegación al profesorado asociado del componente por méritos docentes –los quinquenios- constituye una discriminación que vulnera el art. 12.4.d) ET.

Por lo demás, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo no considera que la doctrina de la Sala Contencioso-administrativa que se contiene en las sentencias de 20 de mayo de 2024 (núm. rec. 1425/2022), de 19 de junio de 2025 (núm. rec. 3635/2023), de 3 de julio de 2025 (núm. rec. 5880/2023) y de 14 de julio de 2025 (núm. recurso 8047/2023), que desestiman las reclamaciones formuladas por profesorado asociado de Universidades públicas de Andalucía que quería acceder al procedimiento de evaluación de su actividad docente (quinquenios), investigadora (sexenios) y de gestión, deba alterar su ya consolidada doctrina en esta materia.

Respecto a la cuestión de 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 Tribunal Supremo parte de la premisa de que el trabajo a tiempo parcial debe proyectarse sobre la cuantía del complemento salarial por méritos docentes, que se calculará en proporción al tiempo de trabajo. A este respecto, el Alto Tribunal recuerda que el art. 12.4.d) del ET establece que los derechos de las personas trabajadoras a tiempo parcial “serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado”.

En este punto, nuevamente de forma muy pedagógica, el Alto Tribunal considera que, 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 se exige un coeficiente de parcialidad de 0,5 a todo el profesorado de esas universidades, con independencia de su jornada, ello significa que tendrán que impartir docencia durante una década (diez años) para que se les reconozca un quinquenio (cinco años) cuyo complemento retributivo será, además, proporcional al tiempo de prestación de servicios. A título de ejemplo, el Tribunal Supremo indica que, si un profesor asociado presta servicios durante la mitad de la jornada de un profesor a tiempo completo, deberá impartir docencia durante diez años para percibir la mitad del componente por méritos docentes que cobra un profesor a tiempo completo que ha prestado servicios durante cinco años. Para el Alto Tribunal, no cabe duda, que ello supone un doble cómputo de la parcialidad: a) en primer lugar, respecto del número de años necesarios para devengar un quinquenio, que sería el doble; y b) en segundo lugar, una vez devengado el quinquenio, en la cuantía del complemento, que sería proporcional al tiempo trabajado.

Esta última consideración conduce al Tribunal Supremo a concluir que la aplicación del coeficiente de parcialidad de 0,5 en las evaluaciones docentes del PDI laboral a tiempo parcial aplicado por las Universidades públicas madrileñas vulnera la prohibición de discriminación de las personas trabajadoras a tiempo parcial.

Cabe compartir plenamente la solución dispensada por el Tribunal Supremo a la cuestión planteada, no en vano, el rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o la iniciativa en la actividad docente pueden concurrir tanto en el profesorado a tiempo completo como a tiempo parcial y, por tanto, ambos colectivos de profesorado deberían tener acceso a los correspondientes complementos retributivos destinados a retribuir estos méritos docentes en condiciones de igualdad. A tal efecto, aunque la actividad docente pueda ser menor en algunas figuras –profesorado a tiempo parcial– que, en otras, –profesorado a tiempo completo–, no es de recibo que el esfuerzo docente reciba un tratamiento desigual cuando corresponde al profesorado a tiempo parcial, más si cabe, si se tiene en cuenta que, lo que se está negando, no es el complemento económico, sino la posibilidad de que el esfuerzo docente del profesorado a tiempo parcial pueda ser evaluado en las mismas condiciones que se evalúa el del personal a tiempo completo, como presupuesto imprescindible para poder acceder al correspondiente complemento salarial que, además, en caso de obtenerse, se percibirá en una cuantía proporcional al tiempo de trabajo.

Más allá de lo acertado de estos razonamientos jurídicos, la solución dispensada por el Tribunal Supremo es la que mejor se ajusta a la realidad del mundo universitario y a la actividad desarrollada por una buena parte del profesorado asociado. En este

sentido, cabe constatar que más allá de los interrogantes jurídicos que pudiera plantear la denegación al profesorado asociado del derecho a la evaluación de sus méritos docentes y, en su caso, al acceso a los correspondientes complementos salariales en condiciones de igualdad con el profesorado a tiempo completo, esta opción no daría respuesta a la problemática de los falsos profesores asociados de universidad que, en no pocas ocasiones, desarrollan una actividad docente en los mismos términos que otros colectivos de PDI laboral permanente o temporal vinculados a tiempo completo. Aunque resulta indudable que la problemática de este colectivo debe resolverse por otras vías, a saber, procurando su acceso a figuras de profesorado adecuadas a su auténtico perfil académico, en la línea de lo ya previsto en la LOSU, no cabe duda que, el reconocimiento a este colectivo del derecho a acceder a determinados complementos salariales, puede contribuir a mitigar, aunque sea mínimamente, su actual situación de precariedad laboral y, muy especialmente, de precariedad salarial.

Por estas mismas razones, aunque la STS de 23 de julio de 2025 (núm. rec. 154/2023) no se haya pronunciado, por no ser objeto del recurso de casación, sobre el derecho del profesorado asociado a que su actividad investigadora también sea evaluada y, en caso de superar favorablemente dicha evaluación, a adquirir y consolidar los complementos económicos por méritos investigadores en condiciones de igualdad, cabe sostener que dicho derecho ya se desprende de la STS de 25 de enero de 2023 (núm. rec. 17/2020), que no se limita a efectuar un reconocimiento genérico del derecho del PDI laboral temporal a la evaluación de sus méritos investigadores y, en su caso, al acceso a los correspondientes complementos salariales, sino que enumera y justifica de forma detallada las diferentes figuras de profesorado laboral temporal, previstas en aquel momento en la LOU, a las que se reconocía este derecho, entre las cuales se incluía de forma expresa al profesorado asociado.

No consideramos que la doctrina del Tribunal Supremo en esta materia se vaya a ver superada necesariamente por el cambio normativo que ha supuesto la aprobación de la LOSU, no en vano, si el profesorado asociado sigue desarrollando en la práctica actividades de investigación, en muchos casos, con la aquiescencia de la propia universidad, debería tener derecho a que las mismas sean evaluadas y, en su caso, acceder a los correspondientes complementos económicos en condiciones de igualdad.

Esta interpretación se ve reforzada, además, por la STS (Sala Contencioso-administrativa) de 29 de mayo de 2025 (núm. rec. 906/2023), que ha procedido a anular el inciso final del art. 5.2 del Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario, que impedía al profesorado universitario de los cuerpos docentes en régimen de dedicación a tiempo parcial acceder al complemento de productividad por investigación –sexenios-, reservándolo solo al personal en régimen de dedicación a tiempo completo. Para ello, en esta sentencia se constata que el profesorado a tiempo parcial no tiene obligación de realizar actividad investigadora, pero, una vez realizada, tiene la misma caracterización y contornos que la del profesorado a tiempo completo, se somete a la misma evaluación y una vez superada debe tener las mismas consecuencias retributivas.

En cualquier caso, más allá de la solución dispensada por el Tribunal Supremo, la solución definitiva a la problemática del reconocimiento de los quinquenios docentes y sexenios de investigación al profesorado asociado debe venir de la mano del tan anhelado, a la vez que frustrado, Estatuto del Personal Docente e Investigador previsto en la LOSU y, muy especialmente, de la revisión y actualización de las normativas

autonómicas y de los convenios colectivos de las universidades públicas, de modo que incorporen, sin excepciones, el reconocimiento en condiciones de igualdad del derecho al percibo de los complementos docentes –quinquenios- e investigadores –sexenios- de las diferentes figuras existentes de PDI laboral, ya sea permanente o temporal o a tiempo completo o a tiempo parcial. El tiempo nos dirá si realmente existe esta voluntad.