NULIDAD DE LAS CLÁUSULAS CONVENCIONALES RESTRICTIVAS DEL ACCESO A LOS QUINQUENIOS Y SEXENIOS DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR TEMPORAL Y A TIEMPO PARCIAL

JOSEP MORENO GENÈ

NET21 NÚMERO 37, NOVIEMBRE 2026

Una vez alcanzado el reconocimiento del derecho de todo el personal docente e investigador laboral de las universidades públicas (en adelante, PDI laboral) a percibir los complementos salariales de antigüedad, la lucha por la igualdad de trato de los diferentes colectivos de PDI laboral en materia salarial se trasladó a los complementos por méritos docentes (quinquenios) e investigadores (sexenios).

Esta problemática parecía haber quedado zanjada en sendas sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (en adelante, TS). En primer lugar, la sentencia de 10 de diciembre de 2020 (núm. rec. 65/2019) había reconocido a todo el PDI laboral temporal de las universidades públicas de Madrid, ya fuera a tiempo completo o a tiempo parcial, el derecho a solicitar la evaluación de méritos docentes en los mismos términos que al PDI laboral permanente, siempre y cuando concurriera el elemento temporal exigido en las normas de desarrollo del referido complemento. Para ello, el Alto Tribunal se apoya en la cita expresa, aunque sin mucho desarrollo, de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (en adelante, Directiva 1999/70/CE) y de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que la interpreta que, sin lugar a dudas, ha jugado un papel determinante en la equiparación en nuestro país de los derechos retributivos de ambos colectivos de PDI laboral, el permanente y el temporal.

En segundo lugar, la STS 70/2023, de 25 de enero, había reconocido el derecho del PDI laboral no permanente (temporal) de las universidades públicas de Madrid, incluido el profesorado asociado, a someter la actividad investigadora realizada cada seis años a una evaluación y, en caso de superar favorablemente la misma, a percibir, si diera lugar, un complemento por méritos investigadores, en los mismos términos que el PDI laboral permanente. Nuevamente, con apoyo en la Directiva 1999/70/CE y la jurisprudencia que la interpreta, el Alto Tribunal considera que nos encontramos ante situaciones comparables, la de los docentes permanentes y los temporales, sin que se acrediten razones objetivas que justifiquen un trato desigual en esta materia.

A estas sentencias pioneras les han seguido otras, habiéndose pronunciado todas ellas en el mismo sentido que se acaba de exponer: STS de 20 de marzo de 2024 (núm. rec. 101/2022), para las universidades públicas de Andalucía; STS de 3 de julio de 2025 (núm. rec. 201/2023), relativa a la Universidad de Zaragoza; STS de 4 de julio de 2025 (núm. rec. 84/2024), en relación con las universidades públicas de Castilla y León; STS de 23 de julio de 2025 (núm. rec. 154/2023), para las universidades públicas madrileñas y STS de 9 de abril de 2026 (núm. rec. 184/2025), relativa a la Universidad de Murcia.

Pese a ello, en el sistema universitario público catalán ha habido una gran reticencia a reconocer los quinquenios y sexenios indistintamente a todas las figuras de profesorado y de personal investigador, ya sean temporales o permanentes o a tiempo completo o a tiempo parcial. Estas reticencias han encontrado su principal fundamento en la regulación de estos complementos salariales recogida en el Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas (Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña, núm. 4821, de 14 de febrero de 2007).

A tal efecto, al regularse en el art. 28 del referido convenio colectivo el complemento por méritos de investigación se establecía que "Este complemento está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o la iniciativa en la actividad de investigación del personal a tiempo completo de las categorías de catedrático, agregado, colaborador, lector e investigadores permanentes" y al regular en su art. 29 el complemento por méritos de docencia se preveía que "Este complemento está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o la iniciativa en la actividad de docencia del personal a tiempo completo de las categorías de catedrático, agregado, colaborador, lector y, si se tercia, de los investigadores permanentes". Como puede observarse, tanto el complemento por méritos docentes como por méritos de investigación queda restringido al personal a tiempo completo de determinadas categorías de profesorado, mayoritariamente de carácter permanente - catedrático, agregado, colaborador e investigadores permanentes-, pero también a alguna de carácter temporal, como es el caso del profesorado lector (profesorado ayudante doctor), quedando, en consecuencia, excluidos de lucrar los citados complementos, el personal a tiempo parcial y determinadas figuras de personal investigador temporales.

La justificación de esta regulación, al menos respecto a la exclusión del personal vinculado a tiempo parcial, se encontraba en el propio convenio colectivo y se apoyaba en que la actividad del profesorado a tiempo parcial no es incompatible con otras actividades, como sí sucede con el profesorado a tiempo completo. Con este propósito, el apartado primero del art. 31 del convenio colectivo preveía, en relación con las retribuciones del personal docente e investigador a tiempo parcial, que "El profesorado contratado en categorías de carácter permanente que sea contratado bajo el régimen de dedicación a tiempo parcial será retribuido por el sueldo base, las pagas extraordinarias, la antigüedad, el complemento de categoría y el complemento de puesto de trabajo, calculados todos ellos de manera proporcional a la dedicación del contrato de la misma categoría a tiempo completo, sin perjuicio de la normativa sobre pagas extraordinarias derivada de la ley de incompatibilidades". Específicamente, en relación con los complementos por méritos de docencia y por méritos de investigación, el apartado segundo del referido precepto indicaba que "los mismos retribuyen la incompatibilidad de la dedicación a tiempo completo con otras actividades públicas o privadas, tal y como prevé el artículo 14 de la Ley 21/1987, de 26 de noviembre y su modificación por la Ley 13/2005, de incompatibilidades del personal al servicio de la administración de la Generalitat. El personal con dedicación a tiempo parcial no será retribuido por estos conceptos, excepto cuando haya un convenio marco entre la universidad y una institución sanitaria".

Con base a este contexto normativo, en el sistema universitario público catalán se ha negado sistemáticamente el derecho al acceso a los complementos por méritos docentes (quinquenios) y por méritos de investigación (sexenios) de diferentes

colectivos de PDI temporal y a tiempo parcial. Esta actuación, además, fue inicialmente validada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (en adelante, TSJ de Cataluña).

A tal efecto, resulta paradigmática la STSJ de Cataluña de 15 de diciembre de 2023 (núm. rec. 27/2023), que conoce del conflicto colectivo formulado por Comisiones Obreras contra las universidades públicas catalanas en el que se solicitaba que se declarara "el derecho del personal docente e investigador que, o bien con un contrato temporal, o bien con un contrato a tiempo parcial, ya sea permanente o temporal, preste sus servicios para las universidades públicas codemandadas, a someter a una evaluación su actividad de investigación realizada cada seis años, y su actividad de docencia realizada cada cinco años, en los mismos términos que el personal docente e investigador contratado a tiempo completo con las categorías de catedrático, agregado, colaborador, lector, investigador ordinario y director de investigación; y, asimismo, a percibir los complementos por méritos de investigación y de docencia que procedan, en caso de superar favorablemente la evaluación, condenando a los demandados a estar y pasar por una y otra declaración". Esta pretensión, sin embargo, fue desestimada por la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña.

Por lo que respecta al profesorado a tiempo parcial, la referida STSJ de Cataluña de 15 de diciembre de 2023 (núm. rec. 27/2023), tras recordar que los arts. 28 y 29 del convenio colectivo reconocen el derecho a percibir los referidos complementos retributivos al personal de las categorías que cita, siempre que presten servicios a tiempo completo, indica que el art. 31.2 justifica dicha exclusión de los trabajadores que prestan servicios a tiempo parcial indicando que dichos complementos, entre otros "son conceptos que retribuyen la incompatibilidad de la dedicación a tiempo completo con otras actividades públicas o privadas". A partir de esta previsión, la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña considera que "el propio convenio colectivo establece una razón objetiva que justifica el hecho de que los indicados complementos se reconozcan únicamente a los trabajadores a tiempo completo, lo que, de entrada, obliga a descartar una posible discriminación entre los dos colectivos, debiéndose destacar que, frente a ello, el demandante no ofrece ningún razonamiento concreto frente a dicha justificación convencional".

En relación con el profesorado temporal, el TSJ de Cataluña considera que el "criterio que utilizan los artículos 28 y 29 del convenio colectivo no tiene que ver con que se trate de personal contratado de forma permanente o temporal sino con concretas categorías profesionales a las que los firmantes del convenio colectivo han considerado oportuno reconocerles el derecho a percibir los complementos previstos en el artículo 22.1.g), por lo que no puede sostenerse que la regulación convencional vulnera el principio de igualdad de derechos entre trabajadores fijos y temporales ni, por ende, la Directiva 1999/70/CE". A criterio del tribunal, a su vez, ello "impide aplicar al caso que nos ocupa la doctrina contenida en las SSTS -Sala 4ª- 10.12.2020 (RCO 65/2019) y 25.1.2023 (RCO 117/2020), referidas a personal docente e investigador de las universidades de la Comunidad Autónoma de Madrid y cuya regulación sí parte de la indicada diferenciación entre personal permanente y temporal".

Finalmente, entrando en el análisis de las categorías concretas de profesorado excluidas del derecho a la evaluación y percibo de los complementos por méritos docentes e investigadores vinculados a la misma, el TSJ de Cataluña recuerda que se trata de las de profesorado asociado, profesorado emérito, profesorado visitante, investigador/a

postdoctoral, investigador/a ordinario no permanente, director/a de investigación, ayudantes y personal investigador en formación. Pues bien, en relación con todas estas figuras, el tribunal mantiene que "más allá de las singularidades propias de las categorías profesionales analizadas por las demandadas, debemos señalar, con carácter general, que la descripción de cada una de las categorías profesionales excluidas (...) revela una extraordinaria disparidad que hace imposible poder afirmar, sin más elementos de juicio, que su exclusión vulnera el principio de igualdad en relación con las que se incluyen en dichos preceptos, máxime cuando el demandante no concreta, en modo alguno, cuáles serían los elementos comunes a todas las categorías que permitirían el necesario juicio de comparación, más allá de su genérica invocación a que se trata de personal docente e investigador, manifiestamente insuficiente, por lo que no es posible afirmar la indicada vulneración constitucional".

Esta argumentación lleva al TSJ de Cataluña a concluir que "no puede afirmarse que las limitaciones contenidas en los artículos 28 y 29 del convenio colectivo vulneren el principio de igualdad y las normas legales y comunitarias invocadas por el demandante. En este sentido, a criterio del tribunal, la limitación a personal con contrato a tiempo completo está objetivamente justificada, no hay limitación en función del carácter permanente o temporal de los servicios y no consta que la limitación a determinadas categorías profesionales sea contraria al indicado principio y normas invocadas".

En su momento, llamó la atención que ante esta sentencia no se interpusiera el correspondiente recurso de casación ante el TS, adquiriendo por ello dicha resolución judicial y, por ende, la doctrina contenida en la misma, la condición de firmeza.

En este contexto, habiéndose apoyado la doctrina contenida en la STSJ de Cataluña de 15 de diciembre de 2023 (núm. rec. 27/2023) en la regulación convencional existente en materia de complementos por méritos docentes e investigadores, que parecía habilitar la restricción del acceso a los mismos a determinados colectivos de profesorado y de personal investigador temporal y a tiempo parcial, la estrategia jurídica se dirigió a solicitar la anulación de dichos preceptos convencionales. Con este fin, el sindicato Comisiones Obreras interpuso una demanda de impugnación de convenio colectivo en la que se solicitaba la nulidad parcial de los arts. 28, 29 y 31 del convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas, en cuanto a las referencias a "tiempo completo" y "permanente" que dichos preceptos contienen, así como también, la supresión del apartado segundo del art. 31, añadiendo los complementos por méritos de investigación y méritos de docencia al apartado primero de dicho precepto, junto con el resto de complementos.

Frente a esta pretensión, el Departament de Recerca i Universitats de la Generalitat de Cataluña y las universidades públicas codemandadas, tras plantear la excepción de cosa juzgada material en su vertiente negativa y subsidiariamente positiva, en relación con la referida STSJ de Cataluña de 15 de diciembre de 2023 (núm. rec. 27/2023), alegaron, en cuanto al fondo del asunto, que los complementos por méritos de docencia e investigación son regulados por remisión a la negociación colectiva, retribuyendo la incompatibilidad a que está sometido el personal que presta servicios a tiempo completo, a diferencia del que presta servicios a tiempo parcial, por lo que la diferenciación entre estos colectivos estaría justificada. Asimismo, en relación con la limitación al personal con contrato indefinido, adujeron que no nos encontramos ante situaciones comparables, dado que los complementos se establecen en función de las

características propias de cada categoría profesional, independientemente de que la contratación sea temporal o indefinida. A tal efecto, alegaron que lo dispuesto en los artículos 28 y 29 del convenio colectivo de aplicación se justifica en razón de las singularidades de cada una de ellas.

Esta controversia es abordada y resuelta por el TSJ de Cataluña en su sentencia de 14 de octubre de 2026 (núm. proc. 33/2026-A). Respecto a la alegación de que procede aplicar la excepción de cosa juzgada material, en su vertiente negativa y subsidiariamente positiva, en relación con la sentencia del mismo tribunal de 15 de diciembre de 2023 (núm. rec. 27/2023), la misma es rechazada, al constatarse, en relación con la primera vertiente, que nos encontramos ante la ausencia de identidad de las pretensiones deducidas en ambos litigios, siendo divergente el objeto de ambos procedimientos. A mayor abundamiento, el tribunal pone de manifiesto la distinta naturaleza de las modalidades procesales de conflicto colectivo y de impugnación de convenio colectivo. A tal efecto, se recuerda que en el proceso de conflicto colectivo planteado en su momento y resuelto por la STSJ de Cataluña 15 de diciembre de 2023 (núm. rec. 27/2023) no se estaba solicitando la ilegalidad de ningún precepto del convenio colectivo, si no la declaración de determinados derechos en favor de todo el personal docente e investigador con base a una interpretación del convenio colectivo que se considera ajustada a la Ley y normativa comunitaria.

Respecto a la vertiente positiva de la excepción de cosa juzgada material, la pretensión de las universidades públicas codemandadas también es desestimada por el tribunal catalán, dada la ausencia de identidades entre ambos procesos, la naturaleza de éstos y de los suplicos o pretensiones de las demandas que los iniciaron. Por ello, a criterio del tribunal, lo resuelto en el proceso de conflicto colectivo no puede impedir el enjuiciamiento de la legalidad del convenio colectivo, que es precisamente el objeto del proceso de impugnación de convenio colectivo. En definitiva, se concluye que la excepción de cosa juzgada en su vertiente positiva requiere una identidad de pretensiones que no se aprecian en el supuesto enjuiciado, sin perjuicio del valor que, al conocer del asunto ahora enjuiciado, pueda otorgar el tribunal a la precedente STSJ de Cataluña 15 de diciembre de 2023 (núm. rec. 27/2023).

Entrando ya en el fondo del asunto, el TSJ de Cataluña procede a dirimir si la regulación contenida en los preceptos del convenio colectivo ahora impugnado -arts. 28, 29 y 31-infringen la normativa y doctrina jurisprudencial sobre igualdad y trato no discriminatorio. Para ello procede a abordar por separado las diferentes cuestiones planteadas.

En primer lugar, por lo que respecta al personal que presta servicios a tiempo parcial, el TSJ de Cataluña recuerda la doctrina contenida en su sentencia de 15 de diciembre de 2023 (núm. re. 27/2023), en virtud de la cual se consideró que la regulación fijaba una razón objetiva que justificaba que los complementos por méritos docentes e investigadores se reconocieran exclusivamente al personal a tiempo completo, descartándose, en consecuencia, una posible discriminación entre ambos colectivos.

Frente a su anterior doctrina, el TSJ de Cataluña enumera diferentes sentencias del TS dictadas sobre esta materia, algunas anteriores a su sentencia de 15 de diciembre de 2023 (núm. rec. 27/2023) -STS de 10 de diciembre de 2020 (núm. rec. 65/2019)- y otras posteriores a la misma -SSTS de 3 de julio de 2025 (núm. rec. 201/2023) y de 25 de julio de 2025 (núm. rec. 154/2023)-. La doctrina judicial contenida en las mismas

lleva al TSJ de Cataluña a modificar su anterior criterio y a declarar la nulidad parcial de los preceptos impugnados en sus referencias "a tiempo parcial", al considerar ahora que, de conformidad con la doctrina del Alto Tribunal, no ha sido debidamente justificada la exclusión del profesorado que presta servicios a tiempo parcial de la percepción de los complementos por méritos docentes e investigadores.

En segundo lugar, en relación con el personal que presta servicios con contrato temporal, nuevamente, el TSJ de Cataluña acude a la dotrina del TS -sentencia de 25 de enero de 2025 (núm. rec. 117/2020)- para constatar que la doctrina jurisprudencial no determina el carácter comparable entre categorías sino entre el personal docente con contrato laboral permanente y el personal docente con contrato laboral temporal, cualquiera que sea su categoría. A partir de esta premisa, el TSJ de Cataluña considera que, existiendo un término válido de comparación, con el objeto de justificar la diferencia en el lucro de los complementos por méritos de investigación y por méritos de docencia, las universidades codemandadas debieron acreditar una justificación objetiva y razonable, lo que no ha acontecido en el supuesto enjuiciado. A tal efecto, no considera justificación suficiente las diferencias existentes entre las diferentes categorías profesionales previstas en el convenio colectivo ahora impugnado, sino que debía justificarse la exclusión del profesorado que prestase servicios de forma temporal, con independencia de su categoría.

A mayor abundamiento, con cita de la STS de 23 de julio de 2025 (núm. rec. 154/2023), el TSJ de Cataluña considera que la justificación otorgada para este trato diferenciado en relación con el profesorado asociado, consistente en su dedicación a tiempo parcial, no resulta suficiente para justificar su exclusión del acceso a los referidos complementos por méritos docentes e investigadores, sin perjuicio de que en estos casos deba estarse a tal parcialidad para el cálculo del concreto complemento a lucrar.

También, con base en la doctrina del TS contenida en sentencia de 25 de enero de 2023 (núm. rec. 117/2020), el TSJ de Cataluña rechaza la justificación invocada por las universidades demandadas para denegar el acceso a los complementos por méritos docentes e investigadores del profesorado emérito, visitante, profesorado investigador no permanente y profesor investigador postdoctoral, consistente en que para estos colectivos la retribución se fijaba de forma particularizada, mediante una regulación propia. Tampoco considera el TSJ de Cataluña que esta sea una justificación objetiva y razonable.

En base a todos estos argumentos, el TSJ de Cataluña declara la nulidad por discriminatorias de las referencias a "permanentes" que se contienen en los artículos del convenio colectivo impugnado, al no quedar acreditada la justificación objetiva y razonable exigida para excluir a determinadas figura de personal que prestan servicios con carácter temporal del acceso a los complementos por méritos de investigación y de docencia, encontrándose, además, dichos complementos vinculados no al puesto de trabajo sino a la productividad.

En definitiva, la aplicación de la doctrina del TS conduce inexorablemente al TSJ de Cataluña a estimar la demanda de impugnación de convenio colectivo, declarando la nulidad parcial de los arts. 28, 29 y 31 del convenio colectivo para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas, procediendo a eliminar las referencias a "tiempo completo" y "permanentes" contenidas en dichos preceptos, así

como también, a suprimir el apartado segundo del art. 31, pasándose a añadir los complementos por méritos de investigación y méritos de docencia al apartado primero.

La actual doctrina del TSJ de Cataluña en esta materia merece una valoración muy positiva por ser plenamente garantista con el principio de igualdad, tanto en su vertiente estatal como comunitaria. Pero es que, además, si acudimos al convenio colectivo para el PDI de las universidades públicas catalanas se constata que el complemento por méritos de investigación "está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o la iniciativa en la actividad de investigación" (art. 28.1) y que el complemento por méritos de docencia "está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o la iniciativa en la actividad de docencia" (art. 29.1). No cabe duda de que el rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o la iniciativa en la actividad docente e investigadora pueden concurrir tanto en el personal permanente como en el temporal y en el personal a tiempo completo como en el vinculado a tiempo parcial y, por consiguiente, todos los colectivos de profesorado y de personal investigador deben tener acceso a las correspondientes evaluaciones y, en su caso, a los complementos retributivos destinados a retribuir estos méritos docentes e investigadores.

Aunque la actividad investigadora y 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 investigador y 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 e investigador 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 percibiría en una cuantía proporcional al tiempo de trabajo.

No cabe duda de que la STSJ de Cataluña de 14 de octubre de 2026 (núm. proc. 33/2026-A) constituye un severo correctivo para todas aquellas políticas universitarias, respaldadas, en ocasiones, por algunos tribunales laborales, que en base a las específicas normativas universitarias autonómicas y convenios colectivos de aplicación en el correspondiente ámbito territorial son manifiestamente contrarias a la doctrina de la Sala de lo Social del TS, al negar el derecho de determinados colectivos de PDI laboral temporal y/o a tiempo parcial a ser evaluados y, en su caso, a percibir los correspondientes quinquenios docentes y sexenios de investigación.

En cualquier caso, la controversia todavía existente en torno a esta materia exige que, más allá de la respuesta dispensada a la misma por los tribunales, la solución definitiva a esta problemática venga de la mano del ya mítico 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 aplicación a las universidades públicas, de modo que incorporen, sin excepciones, el reconocimiento en condiciones de igualdad del derecho al percibo de los complementos docentes e investigadores de las diferentes figuras existentes de PDI laboral, ya sea permanente o temporal o a tiempo completo o a tiempo parcial. Ello permitiría, a su vez, abordar y resolver la peculiar situación del profesorado sustituto de universidad, respecto del cual, la STS de 9 de abril de 2026 (núm. rec. 184/2025) sí ha justificado su exclusión del complemento por méritos investigadores (sexenios), al considerar que, si por

mandato legal el objeto de su contrato no puede extenderse a actividades investigadoras, no cabe que por vía interpretativa se les reconozca el derecho a someter a evaluación una actividad investigadora que por ley no pueden llevar a cabo. Por lo demás, no cabe duda de que este nuevo marco normativo debe venir necesariamente acompañado de una mejora significativa de la financiación de las universidades públicas, que les permita afrontar con garantías los nuevos costes económicos que se derivan del mismo.

NET21