

El profesorado a tiempo parcial tiene derecho a someter a evaluación su actividad docente.

Eduardo Rojo Torrecilla

Catedrático (jubilado) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Barcelona.

Resumen: *El artículo analiza la sentencia dictada por el STS_SOC el 23 de julio (rec. 154/2023). El litigio trata sobre 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. El TS desestima el recurso de casación interpuesto por varias Universidades de la Comunidad de Madrid y confirma la sentencia del TSJ-SOC de Madrid de 21 de marzo de 2022, que había reconocido tal derecho con ocasión de la demanda interpuesta por la Federación de Enseñanza de CCOO y la Federación Estatal de Servicios Públicos de la UGT, a la que se adhirió la Central Sindical Independiente y de Funcionarios.*

Palabras clave: *Profesorado. Tiempo parcial. Complemento económico. Coeficiente de parcialidad.*

Abstract: *The article analyses the ruling handed down by the Supreme Court (STS_SOC) on 23 July (rec. 154/2023). The dispute concerns the right of non-permanent part-time teaching and research staff to submit their teaching activity every five years to an evaluation by the university where they work, without applying any partiality coefficient. The Supreme Court dismisses the appeal lodged by several universities in the Community of Madrid and upholds the ruling of the TSJ-SOC of Madrid of 21 March 2022, which had recognised this right in response to the lawsuit filed by the CCOO Education Federation and the UGT State Federation of Public Services, which was joined by the Independent Trade Union and Civil Servants' Confederation.*

Keywords: *Teaching staff. Part-time. Financial supplement. Part-time coefficient.*

I. Introducción

1. Es objeto de comentario en este artículo la sentencia dictada por el STS-SOC el 23 de julio (rec. 154/2023).

La resolución judicial desestima, en los mismos términos que la propuesta formulada por el Ministerio Fiscal en su preceptivo informe, los RC 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, contra la sentencia dictada por el TSJ-SOC de Madrid el 21 de marzo de 2022 (rec. 71/2022).

La Sala autonómica había estimado la demanda interpuesta por la Federación de Enseñanza de CCOO y la Federación Estatal de Servicios Públicos de la UGT, a la que se adhirió la Central Sindical Independiente y de Funcionarios, contra las citadas Universidades, declarando «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»^[1].

Reconozco que me he alegrado conocer la sentencia, y obviamente como ha sido resuelto el conflicto, ya que en un anterior artículo sostuve una tesis semejante a la de alto tribunal y fui crítico con la que, en sentido contrario, sostenía el TS-CONT^[2].

El especial interés de la sentencia objeto de este comentario radica de una parte en el criterio opuesto que sostiene con respecto al aplicado por el TS-CONT, y de otra en el amplio repaso que efectúa de toda su jurisprudencia y también de la del TJUE y del TS-CONT sobre la problemática del profesorado asociado a tiempo parcial y la normativa, tanto comunitaria como española, que regula el principio de no discriminación.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo (Sala de lo Social).

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 748/2025, de 23 de julio.

Tipo y número recurso: RC núm. 154/2023.

ECLI:ES:TS:2025:3799

Fuente: CENDOJ

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

Votos particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El conflicto del que ha conocido el TS tiene un antecedente inmediato en el que se inició con la demanda interpuesta en procedimiento de conflicto colectivo por los citados sindicatos y que dio lugar a la sentencia dictada por el TSJ-SOC de Madrid el 8 de octubre de 2018 (rec. 184/2018).

La sentencia estimó parcialmente la demanda y reconoció el derecho del personal laboral temporal 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». Interpuestos recursos de casación por la Universidades condenadas a instancia, fueron desestimado por el TS-SOC en su sentencia de 10 de diciembre de 2020 (rec. 65/2019).

Como ya he indicado, el TSJ estimó la demanda, y de su fundamentación jurídica, tras desestimar todas las alegaciones procesales formales que de ser estimada hubieran permitido no entrar en el fondo del litigio, reproduzco un fragmento que considero de especial interés y en el que la Sala reitera su doctrina ya sentada en la anterior sentencia:

«Respecto a las alegaciones de las Universidades, es cierto que el art. 24 del Decreto 153/2002 de 12 de septiembre (BOCM 19-9-02) sobre el personal docente e investigador contratado por las Universidades Públicas de Madrid establece una percepción económica por méritos docentes valorados por la Universidad y remite a las mismas normas de retribuciones del personal docente funcionario, que 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. Y si en virtud de esa remisión acudimos al RD 1086/1989 sobre retribuciones del personal funcionario, en su art. 5.2 determina que el personal en régimen de dedicación a tiempo parcial no percibirá el componente del complemento específico por méritos docentes.

Pero no es posible negar el derecho controvertido en función de esas normas. Ante todo, su rango es insuficiente para desvirtuar el principio de igualdad establecido en normas con rango de ley y en la Directiva comunitaria ya citada, incondicional y suficientemente precisa para que los particulares puedan invocarla frente al Estado ante un juez nacional. Y en las normas reglamentarias invocadas por las demandadas no se encuentra ningún elemento que justifique la desigualdad consistente en la exclusión de los profesores a tiempo parcial de la percepción del componente del complemento específico por méritos docentes. La comparación se establece entre dos tipos de personal laboral, los profesores asociados a tiempo parcial y el personal docente investigador a tiempo completo, y nada se ha 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. Por otra parte, la desigualdad existente, a tenor de las normas reglamentarias invocadas, entre personal docente funcionario a tiempo completo y a tiempo parcial, no incumbe a este conflicto colectivo ni a este orden jurisdiccional social».

IV. Posición de las partes

Contra la sentencia de instancia se interpusieron RC por las Universidades URJC, UCM, UAN y de Alcalá de Henares, centrando con prontitud la Sala la cuestión a la que debía dar respuesta, que no era otra que «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».

Se pasa revista primeramente a las alegaciones procesales formales (con alegación de infracción de art. 222 de la LEC), que ya fueron defendidas, y desestimadas, en instancia: cosa juzgada, por haber resuelto el TSJ-SOC un conflicto «sustancialmente idéntico» en una anterior sentencia; inadecuación de procedimiento, al tratarse a juicio de las recurrentes de «un conflicto plural»; falta de acción, basada en que las convocatorias extraordinarias de las Universidades demandadas «no fueron impugnadas por los sindicatos».

Todas ellas son rechazadas por el TS. Respecto a la alegación de cosa juzgada, tras el examen de las pretensiones formuladas en ambos litigios y las respuesta de la Sala, el alto tribunal concluye que con posterioridad a la sentencia del TS-SOC de 10 de diciembre de 2020, «...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».

Sobre la manifestación de tratarse de un conflicto de carácter plural y no colectivo, su desestimación se lleva a cabo tras previo repaso de los criterios requeridos por la jurisprudencia de la Sala para que estemos en presencia del segundo, que son «trascendencia colectiva, conflicto jurídico y situación conflictiva real», todos ellos apreciables perfectamente en el conflicto ahora examinado. Para el TS, muy acertadamente a mi parecer, «... 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».

Respecto a la alegación de falta de acción, y tras un repaso de la jurisprudencia de la Sala al respecto, es desestimada apoyándose en la tesis expuesta por el Ministerio Fiscal, ya que la no impugnación de las convocatorias por los sindicatos ahora demandantes no podía impedir en modo alguno que «el PDI laboral a tiempo parcial pueda reclamar sus derechos, individual o colectivamente», con base en el art. 153 de la LRJS respecto a la interposición de conflicto colectivo, mediante el cual, recuerda la Sala, se consigue la igualdad en la aplicación de la ley.

También son rechazados los dos motivos alegados únicamente por la UAH, el primero, por no cumplir los requisitos formales requeridos para el recurso de casación por el art. 210 de la LRJS, y el segundo porque la controversia suscitada en el actual conflicto excedía de la petición de ejecución de la sentencia del TSJ-SOC de 2018.

V. Normativa aplicable

Es partir del fundamento jurídico quinto cuando la Sala entra en el examen de las alegaciones sustantivas o de fondo de las partes recurrentes, previo repaso de los hechos que motivaron el conflicto.

Al amparo del art. 207 e) de la LRJS J, es decir de infracción de normativa y jurisprudencia aplicable, se 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».

Se argumentó por las recurrentes que el litigio afectaba a los profesores asociados, cuya actividad principal se desarrolla fuera del ámbito universitario, y sostuvieron que «se trata de una figura específica, lo que justifica su diferente regulación jurídica y excluye que se les haya causado discriminación».

En efecto, en el fundamento de derecho quinto, la Sala examina las que califica de «circunstancias esenciales» de la cuestión litigiosa, y en el sexto recuerda la normativa aplicable al complemento por méritos docentes que son objeto de debate, es decir el RD 1086/1989 de 28 de agosto, el Decreto autonómico 153/2022 de 12 de septiembre, en su redacción original y en la modificada por Decreto 4/2023 de 1 de febrero, el art. 24 del I convenio colectivo del PDI con vinculación laboral de las Universidades Públicas de Madrid.

Ya en el séptimo, recuerda el art. 53 de la (derogada) Ley Orgánica de Universidades, que regulaba la contratación del profesorado asociado, y menciona la vigente Ley Orgánica del Sistema Universitario, cuyo art. 79 regula esta y dispone que será de carácter indefinido y «conllevará una dedicación a tiempo parcial».

A partir del apartado 3 del fundamento de derecho séptimo se inicia la explicación de distintas sentencias, y un auto, del TJUE que han abordado la problemática del profesorado asociado y a tiempo parcial, y en el fundamento octavo repasa su propia jurisprudencia y también recoge la de TS-CONT que se manifiesta en sentido contrario, para exponer su tesis, que reitera la anteriormente defendida, en el fundamento de derecho noveno, en el que ya manifiesta de entrada su postura, cual es que «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», pasando seguidamente a exponer las razones que justifican su decisión y que le llevarán en el fallo a desestimar los recursos de casación ordinarios y declarar y confirmar la sentencia del TSJ de Madrid.

Tras el repaso de la jurisprudencia del TJUE, la Sala pasa revista a la suya propia, con cita de las sentencias de 10 de diciembre de 2020, 25 de enero de 2023 (rec. 117/2020), 20 de marzo de 2024 (rec. 101/2022) y la muy reciente de 3 de julio de 2025 (rec. 201/2023), así como también a la de la Sala C-A, centrando su atención en la sentencia de 20 de mayo de 2024 (rec. 1425/2022) y citando otras posteriores que han mantenido el mismo criterio, así como una posterior de 29 de mayo de 2025 (rec. 906/2023) que sí reconoció el derecho de un profesor universitario a tiempo parcial a percibir sexenios por su actividad investigadora.

VI. Doctrina básica

Llegamos al fundamento de derecho noveno, aquel en el que, como ya he indicado con anterioridad, la Sala Social expone las razones que justifican su tesis que confirma la sentencia de instancia y desestima los recursos de las Universidades primero demandadas y ahora recurrentes.

Son a mi parecer sustancialmente idénticos a los de las sentencias antes referenciadas, con el añadido de algunas precisiones de indudable interés respecto a la fijación en las normas impugnadas de cómputo de la docencia a tiempo parcial aplicando «un coeficiente reductor del 0,5 a la hora de determinar la equivalencia».

La Sala, además, procede nuevamente a un amplio recordatorio de las que considera sus sentencias más relevantes sobre la temática ahora abordadas y que van en la misma dirección que la actual.

Con excelente claridad la Sala enumera las razones, que comparto plenamente, que le llevan a defender el derecho del profesorado a tiempo parcial a someter a evaluación su actividad docente:

«... 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».

Por último, la Sala dedica su fundamento de derecho décimo a examinar justamente aquello que es novedad con respecto a los términos en que se planteó el conflicto anterior, es decir si la aplicación del coeficiente reductor es conforme o no a derecho.

Al respecto, recuerda que la regulación contenida en el art. 2.5 del RD 1086/1989 fue derogada por el RD 1325/2002, y de ahí que en la normativa vigente no se establece «... ningún coeficiente reductor cuando regula las evaluaciones previstas para determinar la cuantía del componente del complemento específico por méritos docentes». Acude después a la regulación del trabajo a tiempo parcial fijada en el art. 12 de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y en particular a su apartado 4 d) («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»), y presta nuevamente especial atención al auto del TJUE de 15 de octubre de 2019 y la posterior jurisprudencia de la Sala fallando 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 último, expone con precisión y claridad, que nuevamente comparto, las razones que avalan jurídicamente hablando, y en los mismos términos que propuso el Informe del Ministerio Fiscal, que la aplicación del citado coeficiente de parcialidad vulnera la prohibición de discriminación de los trabajadores a tiempo parcial. Con su reproducción concluyo el presente comentario de esta, sin duda alguna, importante sentencia.

«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».

VII. Parte dispositiva

Por todo lo anteriormente expuesto, la Sala acuerda

«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)».

Referencias:

1. [^] *El resumen oficial del artículo, que ya permite tener un buen conocimiento del conflicto y del fallo, es el siguiente: «Personal docente e investigador laboral no permanente a tiempo parcial de las Universidades públicas de Madrid. Evaluación de la actividad docente cada cinco años (quinquenios). Componente por méritos docentes. No concurre el efecto positivo de cosa juzgada, la inadecuación de procedimiento ni la falta de acción. Se reconoce el derecho a percibir el componente por méritos docentes en cuantía proporcional al tiempo de prestación de servicios. No debe aplicarse el coeficiente de parcialidad». El de la sentencia del TSJ fue este: “Conflicto colectivo. Personal a tiempo parcial. Derecho a la evaluación de méritos docentes sin aplicar coeficiente de parcialidad y consolidación del complemento en cuantía proporcional al tiempo de servicios como en el personal a tiempo completo».*
2. [^] *«Profesorado asociado y derecho a la percepción de complementos retributivos: sí para la Sala Social, no para la Sala C-A del TS. A propósito de la sentencia (c-a) de 20 de mayo de 2024: una valoración crítica» <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2024/06/profesorado-asociado-y-derecho-la.html> (consulta: 13 de octubre)*