

TEXTO DE LA SENTENCIA SIN DATOS PERSONALES NI FIRMA S.S.^a
(S.E.U.O.) PARA VER EL ORIGINAL ACUDIR AL LIBRO DE SENTENCIAS DEL
JUZGADO. LOS APARTADOS MARCADOS CON *** HAN SIDO ELIMINADOS.

JUZGADO DE LO SOCIAL NUM 6 DE GRANADA

Avda del Sur 5, Edificio La Caleta - 4^a PLANTA

Tlf: 958 059260/62, Fax: 958 028709

NIG: ***

La Ilma. Sra. D^a NIEVES BLANCA SANCHO VILLANOVA, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social núm. 6 de Granada, ha dictado

En nombre de S.M. El Rey, la siguiente

SENTENCIA Nº 108/2020

En la ciudad de Granada a trece de mayo de dos mil veinte.

En los presentes autos de juicio oral seguidos en este Juzgado bajo el nº 916/2018, promovidos por ***, siendo demandado UNIVERSIDAD DE GRANADA sobre RECLAMACIÓN DE CANTIDAD.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 15 de noviembre de 2018 tuvo entrada en este Juzgado demanda suscrita por la parte actora, en la que después de alegar los hechos y fundamentos que estimó pertinentes a su derecho, suplicó se dictase sentencia de conformidad con los pedimentos contenidos en el suplico de su demanda, dictándose decreto de admisión a trámite de la demanda en fecha 23 de noviembre de 2018.

SEGUNDO.- Que señalados día y hora para la celebración de los actos de juicio, tuvieron éstos lugar el día 11 de marzo de 2020, al que comparecieron de un lado y como parte demandante ***, asistidos del letrado don Antonio Jesús Martínez Líndez, y de otra y como demandado Universidad de Granada, representada por el letrado don ***, practicándose las pruebas que se estimaron pertinentes, elevándose a definitivas las peticiones de las mismas, acordándose como diligencia final dar traslado del expediente administrativo a las partes por tres días para formular alegaciones sobre su alcance e importancia, lo que se ha efectuado, según consta en las actuaciones, habiendo transcurrido el plazo concedido a las partes para alegaciones, con unión de los escritos presentados, quedaron las actuaciones vistas para dictar la resolución procedente el 29/04/2020.

TERCERO.- En la tramitación de este procedimiento se han observado los plazos y demás requisitos legales.

HECHOS PROBADOS

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO. La prueba de la que deriva el contenido de los hechos probados, lo que se expone dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 LRJS, se ha deducido de la prueba documental aportada por las partes que consta unida a autos. Todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos de la LRJS y concordantes de la LECivil.

SEGUNDO. La cuestión que se suscita en el presente procedimiento es la declaración del derecho de los demandantes, docentes INTERINOS de la Universidad de Granada (UGR), a percibir los complementos de quinquenios y sexenios, por aplicación del principio de igualdad con los laborales indefinidos o fijos, de conformidad con la jurisprudencia que cita del TEJUE, TC y doctrina de nuestros tribunales, así como por aplicación al principio de los actos propios, al haberle sido abonado los complementos reclamados a los actores desde enero a agosto de 2018, y dejado de abonar desde el mes de septiembre de 2018 a la actualidad. A excepción del demandante, don ***, que tras haber sido nombrado indefinido (fijo), en contrato de ***, le ha venido abonando desde el indicado mes los complementos reclamados.

La parte actora alega que la UGR ha permitido a los demandantes, Profesores Contratados Doctores interinos, concurrir a la valoración obteniendo cada uno los reconocimientos oportunos, no siendo objeto de discusión en este procedimiento. Pero que sí hay que indicar que la UGR aplica mismos criterios de evaluación a Profesores contratados indefinidos que a los profesores laborales interinos, por tanto, la retribución salarial habrá de ser la misma. Es decir, que los contratados laborales Profesores Contratados Doctores Interinos tienen que tener la misma retribución salarial que los contratados laborales profesores contratados doctores indefinidos (también llamados por la UGR permanentes o fijos). Impugna expresamente el Acuerdo de la mesa general de negociación de las Universidades públicas de Andalucía, para la ratificación de lo acordado por las mesas sectoriales de negociación de PDI y del PAS, en cumplimiento del acuerdo adoptado en la reunión celebrada el 16 de febrero de 2017, por considerarlo un acuerdo interno, que no consta en BOJA, ni ha sido publicado. Añade que no puede hacerse distinción entre personal laboral fijo y personal laboral interino, ni discriminación salarial alguna entre ambos colectivos, a la luz de la Directiva 1999/70/CE la equiparación salarial, que hay una equiparación de derechos y equiparación salarial sin discriminación entre temporal y fijo por los mismos puestos de trabajo. Así como la jurisprudencia que cita STC 104/2004 y STS nº 2887/2014, de 30 junio de 2014 que se remite a la aplicación de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y normativa europea.

La Universidad de Granada demandada, se opone a la reclamación de los complementos por quinquenios y sexenios, por ser personal contratado laboral INTERINO y no fijo. Los actores son contratados Doctores Interinos, y como tales tienen la naturaleza de contratados laborales temporales, y por tanto no fijos. Con tal condición están sujetos al Convenio Colectivo del Personal Docente Investigador. (Artículo 4 del Convenio Colectivo BOJA 92 de 9 de mayo de 2008). Las retribuciones que percibe el personal sujeto al citado convenio, vienen establecidas en el artículo 41 y ss.

El Convenio colectivo establece, en su artículo 19 un sistema de carrera administrativa. De esta forma se regula: “Los profesores contratados en alguna de las categorías ordinarias de personal docente e investigador con contrato laboral a tiempo completo definidas en el apartado 1 del artículo 14 que cumplan los requisitos legales para optar a una figura superior incluyendo la de profesor titular de universidad tendrán derecho, previa solicitud, a la dotación de una plaza en la RPT que les posibilite promocionar a dicha figura superior, sin perjuicio de lo previsto en la disposición transitoria segunda de la LOMLOU sobre la contratación de profesores colaboradores”.

De tal manera que, con el cumplimiento de los requisitos de capacidad publicidad y méritos, se pueda adquirir la condición de profesor titular de Universidad.

Mediante acuerdo de Mesa General de negociación de Universidades, en su apartado 3º, se establece el reconocimiento de nuevos complementos retributivos al PDI laboral fijo. En concreto se determina que: El derecho a percibir el complemento de quinquenios y sexenios, al personal fijo. Se establece la incompatibilidad de la percepción de estos complementos con el premio de funcionarización establecido en el artículo 48 del Convenio. En artículo 48 del Convenio Colectivo establece, en efecto un denominado Premio por funcionarización, con el siguiente tenor: 1. Si un profesor contratado en una de las modalidades de contratación ordinaria a tiempo completo solicita, en aplicación del sistema de promoción dispuesto en el apartado 1 del artículo 19, la dotación de una plaza de profesor titular de universidad y la obtiene en el correspondiente concurso de acceso, entonces se le abonará un premio por funcionarización en cuantía igual a los complementos por méritos docentes (quinquenios) e investigadores (sexenios) que se le reconozcan la primera vez que los solicite, contándolos con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2008. A partir del 1 de enero de 2011, el período máximo de retroactividad será de tres años.

La UGR suscribe convenio de colaboración con el Ministerio de Educación por el que se encomienda la gestión de evaluación de la actividad investigadora de los profesores.

Es cierto, como se certifica por la Gerente de la Universidad de Granada en documento que se adjunta de fecha 17 de febrero de 2020 que, por error, se abonó a un conjunto de profesores que tenían la naturaleza de contratados con carácter temporal, los complementos de sexenios y quinquenios. Así consta en la relación que aparece en el expediente administrativo. Y que, una vez detectado el error, se dio orden en octubre de 2018, de dejar de abonarles los referidos complementos a todo el personal temporal a los que se les había ingresado indebidamente, en número de 54 personas, sin que hubiese ninguna reclamación, a excepción de la presentada por los cinco actores en la presente demanda.

Los complementos que se reclaman en la demanda no aparecen establecidos en los artículos 41 y siguientes del Convenio Colectivo. En relación con el derecho a percibir los complementos reclamados que consisten en los denominados quinquenios y sexenios, se ha de señalar que, ni la LOU, ni el convenio colectivo, determinan que el personal que tenga la naturaleza temporal pueda percibir los complementos reclamados. Y que el Acuerdo de la Mesa General de Universidades reconoce el derecho a percibir los complementos reclamados solo al personal que tenga la condición de fijo.

Respecto a la posible existencia de desigualdad de trato, se ha de señalar que, se parte de posiciones jurídicas diferenciadas y que no se ha indicado la existencia de algún motivo o razón de las tipificadas en el art. 14 de la CE y en la doctrina constitucional, en consecuencia, no existe la discriminación alegada. Es doctrina constitucional y jurisprudencial consolidada la que afirma que el artículo 14 de la Constitución no impone en el ámbito de las relaciones laborales una igualdad de trato en sentido absoluto, puesto que el principio de autonomía de la voluntad que también rige en tal ámbito posibilita el establecimiento de condiciones retributivas singulares o particulares por acuerdo privado o por decisión unilateral del empresario, siempre que se respeten los mínimos legales o convencionales y siempre que la diferencia salarial no tenga un significado discriminatorio por incidir en alguna de las causas prohibidas por la Constitución o por el Estatuto de los Trabajadores (STC 12/01/1998 y STS 06/07/2000).

La desigualdad en la aplicación en la ley, y la desigualdad ante la ley, con relevancia constitucional y proscrita por el principio consagrado en el primer inciso del artículo 14 de la norma básica es la desigualdad fundada en factores o circunstancias carentes de una justificación objetiva y razonable, y esa desigualdad ante la ley, es la que se refleja en el Acuerdo de la Mesa General de Universidades, dado que reconoce el derecho a percibir los complementos reclamados solo al personal que tenga la condición de fijo, pero se deja fuera a los profesores que, prestando la misma actividad, tienen la condición de temporales. Se ha de hacer notar que el paso de temporal a indefinido o fijo, tiene lugar, no por la asignación de tareas o funciones distintas, sino por la existencia de vacante y la promoción por la Universidad del concurso pertinente, bien por su propia decisión, o a instancia de profesor con contrato temporal.

Ante la referida situación, es imprescindible aplicar la doctrina jurisprudencial según la cual no es posible la diferenciación de trato entre trabajadores fijos y temporales, cuando desempeñen la misma actividad y no exista motivo objetivo que justifique y fundamente un trato económico distinto.

En efecto, sobre esta cuestión ha de tenerse en cuenta lo dispuesto en la Directiva 1999/70/CE relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada tal como ha sido interpretada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. En efecto, la cláusula 4.1 del Acuerdo dispone: «Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas».

En efecto, el Tribunal de Justicia había subrayado en la sentencia de 13 de septiembre de 2007, del Cerro Alonso (C-307/05, Rec. p. I-7109), provocada por un Juzgado de lo Social de San Sebastián en un litigio referido al personal estatutario sanitario del País Vasco: «habida cuenta de la importancia de los principios de igualdad de trato y de no discriminación, que forman parte de los principios generales del Derecho comunitario, a las disposiciones previstas por la Directiva 1999/70 y el Acuerdo marco a efectos de garantizar que los trabajadores con un contrato de duración determinada disfruten de las mismas ventajas que los trabajadores por tiempo indefinido comparables, salvo que esté justificado un trato diferenciado por razones objetivas, debe reconocérseles un alcance general, dado que constituyen normas de Derecho social comunitario de especial importancia de las que debe disfrutar todo trabajador, al ser disposiciones protectoras mínimas» (apartado 27).

Del mismo modo, en la sentencia de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana / Junta de Andalucía (C-177/10, EU:C:2011:557) el Tribunal de Justicia responde un reenvío prejudicial del Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 12 de Sevilla que le planteaba el problema del cómputo de la experiencia profesional adquirida como funcionario interino en estos términos: «las normas nacionales relativas a los períodos de servicio que deben cumplirse para poder ser clasificado en una categoría retributiva superior o a fines del cálculo de los períodos de servicio requeridos para ser objeto de un informe de calificación cada año y, en consecuencia, poder beneficiarse de una promoción profesional como la controvertida en el litigio principal forman parte integrante de las condiciones de trabajo» (apartado 46). Por lo que el Tribunal europeo llega a esta conclusión: «la cláusula 4 del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a que los períodos de servicio cumplidos por un funcionario interino de una Administración Pública no sean tenidos en cuenta para el acceso de éste, que entre tanto ha tomado posesión como funcionario de carrera, a una promoción interna en la que sólo pueden participar los funcionarios de carrera, a menos que dicha exclusión esté justificada por razones objetivas, en el sentido del apartado 1 de dicha cláusula. El mero hecho de que el funcionario interino haya cumplido dichos períodos de servicio sobre la base de un contrato o de una relación de servicio de duración determinada no constituye tal razón objetiva» (apartado 84).

En el mismo sentido y a petición del Tribunal Supremo el propio Tribunal de Justicia ha establecido claramente respecto del personal funcionario eventual en la sentencia de 9 de julio de 2015, Regojo Dans / Consejo de Estado (C-177/14, EU:C:2015:450): «El Acuerdo marco, y en particular su cláusula 4, tiene por objeto la aplicación de dicho principio a los trabajadores con un contrato de duración determinada con la finalidad de impedir que una relación laboral de esta naturaleza sea utilizada por un empleador para privar a dichos trabajadores de derechos reconocidos a los trabajadores con contrato de duración indefinida (sentencias Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 37; Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 48, y Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 23, y autos Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, apartado 30, y Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, apartado 35)».

Pero es que, además, el Tribunal de Justicia explica detalladamente la anterior jurisprudencia en los siguientes términos: «el Tribunal de Justicia ya ha declarado que tales complementos salariales por antigüedad, reservados por el Derecho nacional únicamente al personal estatutario fijo de los servicios de salud, excluyendo al personal interino, a los profesores funcionarios de carrera de una Comunidad Autónoma, excluyendo a los profesores funcionarios interinos, y a los profesores contratados doctores de una Comunidad Autónoma, excluyendo a los profesores ayudantes doctores, están incluidos en el concepto de «condiciones de trabajo» a que se refiere la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco (véanse, en este sentido, las sentencias Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartados 47 y 48, y Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartados 50 a 58, y los autos Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, apartados 32 a 34, y Lorenzo Martínez, C-56/11, EU:C:2012:67, apartado 37)».

En definitiva, sus razonamientos determinan que el Tribunal de Justicia concluya, refiriéndose precisamente a la Ley asturiana de Evaluación de la Función Docente y sus

Incentivos, «la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, que reserva, sin que exista ninguna justificación por razones objetivas, la participación en el Plan de evaluación de la función docente y el incentivo que se deriva de ella, en caso de evaluación positiva, únicamente a los profesores cuya relación de servicio es por tiempo indefinido, al ser funcionarios de carrera, excluyendo a los profesores cuya relación de servicio es de duración determinada, al ser funcionarios interinos».

TERCERO. En aplicación a la doctrina expuesta procede entender que el beneficio que deriva de citado Acuerdo de la Mesa General de Universidades, no puede excluir a trabajadores con actividades profesionales y cualificaciones académicas iguales, como acontece en el caso enjuiciado.

No es aplicable a este caso la argumentación del TC dirigida a no considerar reprochable una diferenciación de trato entre grupos con identificación y actividad diferentes, en la administración y servicios de las Universidades, porque la comparación que se presenta es entre profesionales de la enseñanza y la investigación en Universidades de Andalucía, sin que se trate de cuerpos distintos, integrados en estatutos distintos. Tampoco se puede pretender un trato diferenciado con base en el Convenio Colectivo, pues en éste no se contiene el complemento por antigüedad, de quinquenios y sexenios de que se trata en este proceso.

Por todo lo argumentado, procede estimar la demanda.

CUARTO. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 97.4 LRJS, advírtase a la parte al notificarle la presente sentencia, que frente a la misma procede interponer recurso de suplicación, de conformidad con lo dispuesto en el art-191 LRJS.

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación,

FALLO

1º Estimo la demanda interpuesta por ***, en reclamación de derechos y cantidad, siendo demandada LA UNIVERSIDAD DE GRANADA, y declaro que los demandantes tienen derecho a las siguientes cantidades: ***

2º Condeno a la UNIVERSIDAD DE GRANADA a que abone a los demandantes las cantidades que se expresan en el ordinal precedente.

Incorpórese la presente sentencia al libro correspondiente y líbrese testimonio de la misma para su constancia en autos y notifíquese la presente sentencia a las partes interesadas, advirtiéndoles que contra la misma cabe interponer Recurso de Suplicación

ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en Granada, anunciándolo ante este Juzgado en los CINCO DIAS siguientes a la notificación de esta Sentencia, debiéndose efectuar, según proceda, las consignaciones previstas en los arts. 229 y 230 de la vigente L.R.J.S., siendo la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado la abierta en la entidad bancaria Santander con nº *** .

Si el ingreso se efectuare por transferencia bancaria habrá de hacerse en la cuenta de Banco de Santander ***, debiendo indicar el beneficiario, y en "Concepto" se consignarán los 16 dígitos de la cuenta del procedimiento indicadas en el apartado anterior.

sí por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

LA MAGISTRADA

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."