



Roj: **STSJ AR 55/2021 - ECLI:ES:TSJAR:2021:55**

Id Cendoj: **50297340012021100045**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Zaragoza**

Sección: **1**

Fecha: **15/02/2021**

Nº de Recurso: **25/2021**

Nº de Resolución: **76/2021**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MARIA JOSE HERNANDEZ VITORIA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Huesca, 05-11-2020 (proc. 136/2020) ,
STSJ AR 55/2021**

Sentencia número 000076/2021

Rollo número 25/2021

MAGISTRADOS/A ILMOS/A. Sres/a:

D^a MARÍA-JOSÉ HERNÁNDEZ VITORIA

D. JOSÉ-ENRIQUE MORA MATEO

D. CÉSAR DE TOMÁS FANJUL

En Zaragoza, a quince de febrero de dos mil veintiuno.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, compuesta por los Sres/a. indicados al margen y presidida por la primera de ellos, pronuncia en nombre del REY esta

S E N T E N C I A

En el recurso de suplicación núm. 25 de 2021 (Autos núm. 136/2020), interpuesto por la parte demandante D. Jaime , contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social de Huesca de fecha 5 de noviembre de 2020, siendo demandada "UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA", en materia de declarativo de derecho y reclamación de cantidad. Ha sido ponente la Ilma. Sra. D^a. MARÍA-JOSÉ HERNÁNDEZ VITORIA.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- Según consta en autos, se presentó demanda por D. Jaime , contra Universidad de Zaragoza, en materia de declarativo de derecho y reclamación de cantidad, y en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de lo Social de Huesca de fecha 5 de noviembre de 2020, siendo el fallo del tenor literal siguiente:

"DESESTIMO la demanda presentada por D. Jaime frente a la Universidad de Zaragoza, absolviendo a la demandada de la pretensión formulada en la demanda".

SEGUNDO .- En la citada sentencia y como hechos probados se declararon los del tenor literal:

"PRIMERO.- D. Jaime ha prestado sus servicios profesionales como trabajador laboral en la Facultad de Ciencias de la Salud y del Deporte, dependiente de la Universidad de Zaragoza, como personal docente e investigador, con la categoría profesional de Personal Investigador en Formación, con dedicación a tiempo completo, mediante contrato celebrado el 01/12/2015, sucesivamente prorrogado anualmente hasta que finalizó el 31/10/2019.



Su salario diario ascendía a 61,22 euros, con inclusión de pagas extras.

SEGUNDO.- Dicho contrato se enmarca en la Orden de 12 de febrero de 2014 del Consejero de Industria e Innovación por la que se convocan subvenciones destinadas a la contratación de personal investigador predoctoral en formación para el año 2015.

TERCERO.- El contrato no prevé indemnización a la finalización del mismo. El salario está previsto en la cláusula 7, con expresa remisión al mismo.

CUARTO.- En el desarrollo de su actividad laboral impartió 60 horas de docencia en los cursos académicos 2015/2016, 2016/2017, 2017/2018, 2018/2019 y 2019/2020 (hecho acreditado mediante los certificados de la Universidad de Zaragoza aportados como documentos nº 7 y 8 de la demanda, eventos nº 8 y 9 del EJE).

El 21/10/2019 el actor obtuvo el título de Doctor.

QUINTO.- El trabajador no recibió indemnización al finalizar el contrato.

SEXTO.- El Vicerrector de Profesorado de la Universidad de Zaragoza realizó un comunicado el 19/03/2019 con el objetivo de informar al profesorado que mantuviera una contratación de con carácter temporal de los servicios prestados en la Administración Pública, a efectos de la percepción del complemento personal de antigüedad (trienios), a cuyo contenido íntegro me remito, constando aportado como documento nº 6 de la demanda, evento nº 9 del EJE.

SÉPTIMO.- El trabajador reclamó mediante escrito presentado el 21/03/2019 el actor solicitó el reconocimiento de los servicios prestados en la Administración Pública a efectos de percibir el abono del complemento por antigüedad (trienios). No ha sido resuelta dicha solicitud.

El importe mensual del trienio previsto para el subgrupo A1 en la anualidad 2018 asciende a 44 euros. En la anualidad 2019 asciende a 45,29 euros.

OCTAVO.- Conciliación previa al acto del juicio sin avenencia.

TERCERO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandante, siendo impugnado dicho escrito por la parte demandada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- Por Orden de fecha 12/02/14 del Consejero de Industria e Innovación del Gobierno de Aragón se convocaron subvenciones para la contratación de personal investigador predoctoral en formación para el año 2015, a raíz de lo cual la Facultad de Ciencias de la Salud y del Deporte de la Universidad de Zaragoza concertó contrato laboral con el Sr. Jaime como personal docente e investigador con categoría de personal investigador en formación. Esa relación duró desde 1/2/15 hasta 31/10/19. Al término de la misma el trabajador presentó demanda contra la citada Universidad reclamando el abono de cantidad por un doble concepto: indemnización por extinción contractual (2995,78 euros) y trienios por antigüedad (500,80 euros).

Desestimadas ambas pretensiones por sentencia del juzgado de lo social de Huesca de 5/11/20, el actor ha recurrido con amparo en los apdos. b) y c) del art. 193 LRJS.

SEGUNDO.- La revisión fáctica pedida a la Sala afecta a los siguientes extremos:

1º) Primer hecho declarado probado, respecto al que se dice que el importe del salario diario del actor debe fijarse en 63,74 euros, resultante de sumar a la cantidad abonada por la Universidad la que le correspondería conforme a un trienio devengado en el año 2019.

No se acepta. El original de sentencia reseña en este punto que se pide revisar qué importe percibía en realidad el trabajador, no el que entiende el juzgador de instancia debería haber percibido. Determinar esto último constituye el núcleo de la controversia jurídica y no puede resolverse como si de un hecho declarado probado se tratara, como pretende el recurso.

2º) Hecho declarado probado séptimo: se pide incorporarle el siguiente párrafo: " *El importe del trienio de la paga extra previsto para el subgrupo A1 en diciembre de 2018 asciende a 27,33 euros. En la anualidad 2019 el trienio de la paga extra de junio asciende a 27,95 euros y el trienio de la paga extra de diciembre asciende a 28,02 euros*"

Se remite en este punto al documento nº 53 del expediente judicial electrónico, que consiste en unas alegaciones presentadas por la propia letrada del actor al juzgado, en las que manifiesta que está disconforme con los datos tenidos en cuenta por la empresa para fijar la retribución de aquél, indicando cuáles son los importes que deberían haberse valorado a esos efectos. Formulada con este soporte documental la revisión de



referencia, se desestima, ya que es obvio que la revisión fáctica de sentencia propuesta por una parte procesal no puede fundarse en sus propias alegaciones.

TERCERO.- De las dos pretensiones ejercitadas en demanda (reclamación de indemnización por fin de contrato y complemento salarial de trienios por antigüedad), el recurso solo cuestiona el rechazo de esta última, de modo que queda firme la denegación de dicha indemnización.

La decisión de instancia sobre la cuestión controvertida en esta fase procesal de suplicación se asienta, en síntesis, en:

(i) El régimen específico del contrato del actor, no incluido en las diversas modalidades de contratación laboral específicas del personal docente de Universidades (art. 48 L Universidades) pero contemplado en el art. 20 de la Ley 14/11, de la Ciencia, la Tecnología y el personal investigador, y, a nivel reglamentario, en el RD 63/06, del Estatuto del personal investigador en formación, el cual se encontraba vigente al momento de formalizarse la relación laboral existente entre las partes procesales, siendo posteriormente derogado y sustituido por el RD 103/19, de 1 de marzo. Esa singularidad propia de la modalidad contractual temporal del actor determina que su régimen salarial sea distinto a cualquier otro contrato, tanto indefinido como temporal.

(ii) La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada incorporado a la Directiva 1999/70 establece el principio de igualdad de trato entre trabajadores fijos y temporales, a condición de que unos y otros se encuentren en una situación comparable y que la diferencia de trato no se justifique por razones objetivas, entendiéndose que en este caso el complemento salarial de antigüedad reclamado por el actor supone una condición de trabajo que se ve afectada por dicho principio de igualdad de trato, si bien la singularidad de su régimen contractual (vinculado a la formación del trabajador y a la ayuda económica concedida a través del programa correspondiente) supone que no exista una situación objetivamente comparable con la de los trabajadores fijos, toda vez que el personal investigador en formación no realiza tareas similares al personal fijo de la Universidad.

El recurso que pende ante esta Sala sostiene que la indicada posición del juzgador de instancia vulnera las previsiones de la cláusula 4, apartado 1, del citado Acuerdo Marco y que la negativa al reconocimiento de trienios al actor supone una discriminación y de carácter injustificado, toda vez que el art. 5.3 del mencionado Estatuto de personal investigador reconoce en favor de ese colectivo los derechos propios de toda relación laboral, entre los cuales el derecho a la retribución por antigüedad. Con independencia de esta base normativa proporcionada por el Derecho de la Unión Europea, el recurso mantiene que el art.15.6 ET conduce al mismo resultado, puesto que también acuerda que los trabajadores temporales tienen los mismos derechos que los trabajadores indefinidos, entre los cuales debe incluirse el complemento por antigüedad por cada 3 años de prestación de servicios efectivos, el cual se encuentra establecido en el art. 41.1 del convenio colectivo de personal laboral docente e investigador contratado laboral de la Universidad de Zaragoza.

El escrito de impugnación de recurso se opone, invocando en su favor una sentencia de un juzgado de lo social que rechazó una tesis similar a la que ahora esgrime la parte recurrente a propósito de la indicada normativa de la Unión Europea. También rechaza que la aplicación del art. 15.6 ET dé cobertura a la petición de recurso, si bien no entra en mayores honduras.

En la posición enfrentada que mantienen las partes litigantes apreciamos que la cuestión litigiosa ha de ser examinada desde dos marcos normativos diferentes: el regulado en la Unión Europea y en el ámbito nacional interno.

CUARTO.- Por lo que toca a la primera de esas perspectivas comenzaremos recordando la regulación de las cláusulas segunda a cuarta del Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada incorporado a la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999:

Ámbito de aplicación (cláusula 2)

" 1. El presente Acuerdo se aplica a los trabajadores con un trabajo de duración determinada cuyo contrato o relación laboral esté definido por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro.

2. Los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, podrán prever que el presente Acuerdo no se aplique a:

a) las relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje;

b) los contratos o las relaciones de trabajo concluidas en el marco de un programa específico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos".

Definiciones (cláusula 3)



" A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por

1. "trabajador con contrato de duración determinada": el trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado;
2. "trabajador con contrato de duración indefinida comparable": un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinido, en el mismo centro de trabajo, que realice un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña.

En caso de que no exista ningún trabajador fijo comparable en el mismo centro de trabajo, la comparación se efectuará haciendo referencia al convenio colectivo aplicable o, en caso de no existir ningún convenio colectivo aplicable, y de conformidad con la legislación, a los convenios colectivos o prácticas nacionales".

Principio de no discriminación (cláusula 4)

" 1. 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.

(...)"

El contrato de personal investigador en formación se encuentra comprendido en el ámbito de aplicación del Acuerdo de referencia, por cuanto se trata de un contrato de duración determinada regulado en el art. 20 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, y no se encuentra excluido de la aplicación del Acuerdo Marco. Al respecto hemos de destacar que la disposición adicional decimoquinta del ET estableció reglas específicas para determinados contratos temporales de la Administraciones públicas solo en materia de límites de su duración, no en otros aspectos de la relación laboral, como es el complemento salarial de antigüedad. Tampoco fue excluida la aplicación del Acuerdo Marco por la ley 14/11, la LO 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, ni por el R.D. 63/2006, de 27 de enero, ni el R.D. 103/2019, de 1 de marzo. Finalmente, el auto TJUE 19/3/91 (C-293/18) reconoce abiertamente esa inclusión del contrato predoctoral en el ámbito del Acuerdo Marco.

Tampoco hay duda de que el complemento salarial de antigüedad debatido en este proceso se encuentra comprendido entre "las condiciones de trabajo" de las que habla la cláusula cuarta del Acuerdo Maco. Los fundamentos 30 y 31 del auto TJUE de 15/10/19 (C-439/18) así lo dicen, con estas palabras: " 30.- En lo que atañe, para empezar, a la cuestión de si las disposiciones que rigen los derechos a trienios constituyen "condiciones de empleo", a efectos de la cláusula 4 del Acuerdo Marco, procede recordar que esta cláusula debe interpretarse en el sentido de que expresa un principio de Derecho social de la Unión que no puede ser interpretado de manera restrictiva (sentencia de 10 de junio de 2010, Bruno y otros, C-395/08 y C-396/08 , EU:C:2010:329 , apartado 32 y jurisprudencia citada).- 31 A este respecto, una interpretación de la cláusula 4 del Acuerdo Marco que excluyera del concepto de "condiciones de empleo", a los efectos de dicha cláusula, las condiciones económicas, como las relacionadas con la retribución, equivaldría a reducir, haciendo caso omiso del objetivo asignado a esa misma cláusula, el ámbito de protección reconocido a los trabajadores afectados frente a las discriminaciones, al introducir una distinción, basada en la naturaleza de las condiciones de empleo, que los términos empleados en la propia cláusula no sugieren en absoluto (sentencia de 10 de junio de 2010, Bruno y otros, C-395/08 y C-396/08 , EU:C:2010:329 , apartado 33). Además, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que los referidos trienios son complementos salariales que están incluidos, como componente de la retribución, en el concepto de "condiciones de empleo" a que se refiere dicha cláusula (véase, por analogía, la sentencia de 9 de julio de 2015, Regojo Dans, C-177/14 , EU:C:2015:450 , apartado 43 y jurisprudencia citada)".

Sentadas estas bases, procede ver en qué medida afecta a la modalidad contractual que nos ocupa la cláusula cuarta antes transcrita y el principio de no discriminación que incorpora.

QUINTO .- Como se deduce de la lectura de dicha cláusula, el mandato que incorpora tiene un marco de actuación caracterizado por dos elementos: en primer lugar, la prohibición de trato discriminatorio, que opera solo cuando el trabajador temporal recibe un trato menos favorable que un trabajador fijo comparable; en segundo término, de darse las circunstancias que se acaban de indicar, tal trato peyorativo se ha de justificar por razones objetivas.

En orden a definir el primero de esos elementos el mismo auto TJUE de 15/10/19 señala en su fto 33 que " la cláusula segunda del Acuerdo Marco precisa que para poder establecer la necesaria comparación entre contrato



temporal y contrato indefinido es preciso que ambos operen en el mismo centro de trabajo y realicen un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeñan unos y otros". En iguales términos se pronuncia el citado auto TJUE de 19/3/19: " Para determinar si las personas de que se trata ejercen un trabajo idéntico o similar, en el sentido del Acuerdo Marco, debe comprobarse si, en virtud de las cláusulas 3, punto 2, y 4, apartado 1, de este, habida cuenta de un conjunto de factores, tales como la naturaleza del trabajo, los requisitos de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que estas personas se encuentran en una situación comparable (sentencia de 21 de noviembre de 2018, De Diego Porras, C-596/17 , EU:C:2018:936 , apartado 62 y jurisprudencia citada) (fto 43)".

Y a continuación añade esta última resolución judicial:

"44.- En el caso de autos, incumbe al tribunal remitente, único competente para examinar los hechos, determinar si los trabajadores empleados por la Universidad mediante contratos predoctorales se hallan en una situación comparable a la de los trabajadores contratados por tiempo indefinido por este mismo empleador durante el mismo período de tiempo (véase, por analogía, la sentencia de 21 de noviembre de 2018, De Diego Porras, C-596/17 , EU:C:2018:936 , apartado 62 y jurisprudencia citada).

45.- Pues bien, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que, **si se demuestra que, cuando prestaban servicios, los trabajadores con contrato de duración determinada desempeñaban las mismas funciones que los trabajadores contratados por el mismo empresario por tiempo indefinido u ocupaban el mismo puesto que estos, procede, en principio, considerar que las situaciones de esas dos categorías de trabajadores son comparables** (véanse, en este sentido, las sentencias de 5 de junio de 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393 , apartados 53 y 54; de 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16 , EU:C:2018:390 , apartados 50 y 51, y de 21 de noviembre de 2018, De Diego Porras, C-619/17 , EU:C:2018:936 , apartados 64 y 65)".

Bajo las premisas que acabamos de exponer no apreciamos que la actividad desarrollada por el personal temporal investigador en formación de la Universidad sea comparable a la del personal indefinido, pues ni ocupan el mismo puesto de trabajo ni sus funciones son similares.

En el marco de la LO Universidades (arts. 48 a 56) no se contempla ninguna figura contractual fija con funciones como las del personal investigador en formación, según se aprecia al comparar los arts. 48 a 56 de esa ley con las modalidades contractuales del art. 20 de la Ley 14/11.

Las singularidades de esta última figura ya se evidenciaban en el art. 1. 2 del Estatuto del personal investigador en formación aprobado por RD 6/06: " tienen la condición de personal investigador en formación aquellos graduados universitarios que sean beneficiarios de programas de ayuda dirigidos al desarrollo de actividades de formación y especialización científica y técnica a través, como mínimo, de los correspondientes estudios oficiales de doctorado, sin perjuicio de las especialidades previstas en la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias". Al publicarse la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, su disposición final décima acordó: " El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Ciencia e Innovación, dictará en el ámbito de sus competencias las disposiciones necesarias para la ejecución y desarrollo de lo establecido en la presente ley ". Ese desarrollo reglamentario, aunque tardío, tuvo lugar mediante el RD. 103/2019, cuyo arto 4 definió en estos términos el objeto del contrato predoctoral: " El contrato predoctoral tendrá por objeto la realización simultánea por parte del personal investigador predoctoral en formación, por un lado, de tareas de investigación en un proyecto específico y novedoso y, por otro, del conjunto de actividades, integrantes del programa de doctorado, conducentes a la adquisición de las competencias y habilidades necesarias para la obtención del título universitario oficial de Doctorado, sin que pueda exigírsele la realización de cualquier otra actividad que desvirtúe la finalidad investigadora y formativa del contrato".

Así pues, la esencia del contrato del actor de este proceso se caracteriza porque su objeto va dirigido a la obtención de las competencias necesarias para obtener un doctorado, lo que nada tiene que ver con la actividad docente característica de los profesores de Universidad, por mucho que sean doctores parte de ellos.

Dada la manifiesta diferencia de funciones y cometidos del recurrente con los que lleva a cabo el personal fijo de la Universidad de Zaragoza, se concluye que ambos colectivos no pueden considerarse comparables a efectos de la cláusula cuarta del Acuerdo Marco incorporado a la Directiva 1999/70. Por tanto, tampoco puede exigir aquél un complemento salarial sobre la base de la prohibición de trato diferente que establece dicha cláusula entre trabajadores fijos y temporales.

SEXTO.- Procede ahora determinar si el devengo de tal complemento encuentra base en el art. 15.6 ET citado en recurso. Este precepto establece:

"Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas



en la ley en relación con los contratos formativos. 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.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, esta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación".

Destaquemos de este precepto su parte final, toda vez que se refiere a la materia específica que es objeto de debate en este proceso -el derecho vinculado a una condición de trabajo como es la antigüedad-, respecto a la que prescribe que se compute según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación. Por tanto, en orden a la aplicación de este precepto ya no procede que entremos en disquisiciones sobre si la actividad del personal investigador en formación es o no comparable a la de algún colectivo de trabajadores fijos de la Universidad. Se trata solo de determinar las condiciones en que la normativa aplicable al personal laboral de la Universidad de Zaragoza establece el régimen de ese complemento salarial y, de existir alguna excepción a su reconocimiento, en qué medida se justifica.

A sí se deduce de la STS de 23/9/09 (casación 28/08), la cual, basándose en la previa doctrina fijada en Sala General a propósito de los trabajadores del sector público (SSTS 7 de octubre de 2002, rec. 1213/01) y otras sentencias posteriores de 1 de abril (RJ 2004, 5406) , 24 de mayo de 2003 (RJ 2003, 4386), 17 (RJ 2004, 5158) y 28 de mayo de 2004, RJ 2004, 503), sostuvo "**que el carácter temporal de la relación no es causa que pueda justificar un trato diferente a efectos de la remuneración por antigüedad**".

SÉPTIMO. - La normativa específica aplicable al recurrente no se puede oponer a tal jurisprudencia. El art. 13. Ley 14/11 acuerda en sus apartados 4 y 5:

"4. El personal investigador de carácter laboral se regirá por lo dispuesto en esta ley, en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y sus normas de desarrollo, y en las normas convencionales. Asimismo, se regirá por los preceptos de la Ley 7/2007, de 12 de abril, que le sean de aplicación.

5. El personal investigador al servicio de las Universidades públicas se regirá por lo dispuesto en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, y su normativa de desarrollo, en el real decreto que apruebe el estatuto del personal docente e investigador universitario, en los estatutos de las Universidades, en las disposiciones que dicten las Comunidades Autónomas en virtud de sus competencias, en la Ley 7/2007, de 12 de abril, en el Real Decreto Legislativo 1/1995".

La remisión que hace este precepto al ET determina que sean aplicables las normas imperativas de esta última disposición, como es la del art. 15.6 ET ya examinado.

OCTAVO. - Por otra parte, el art. 6 del convenio colectivo de la Universidad de Zaragoza para el personal laboral e investigador (BOAragón 30/6/06) acuerda:

Art. 6: " **Ámbito personal del Convenio**

1. Las normas contenidas en este Convenio se aplican a todo el personal docente e investigador contratado que preste sus servicios en virtud de relación jurídico-laboral común formalizada mediante contrato suscrito por el interesado con la Universidad de Zaragoza, percibiendo sus retribuciones con cargo a los presupuestos de esta Universidad, en alguna de las siguientes modalidades y figuras:

(...)

d) Al personal investigador en formación contratado en régimen laboral, de acuerdo con lo previsto en el Estatuto regulado por el RD 63/2006, de 27 de enero, conforme a lo estipulado en el mismo y en las convocatorias correspondientes que se encuentren en el ámbito de aplicación del citado Estatuto.

(...)"

Por tanto, no hay duda de que esa norma convencional se aplica al Sr. Jaime .

Las previsiones del art. 41.1 del mismo convenio, acuerdan:

" **Complementos personales**

1.El personal docente e investigador contratado con carácter indefinido percibirá un complemento personal por antigüedad por cada tres años de prestación de servicios efectivos. El importe y el sistema de devengo y percepción (su abono) serán los que correspondan a los funcionarios del Grupo A. Para el cálculo de



dicha antigüedad se computarán los servicios prestados a la Universidad de Zaragoza al amparo de relación funcional y/o contratación laboral y/o administrativa como personal docente y/o investigador. De igual forma se computarán los servicios previos prestados a la Administración pública, conforme a los requisitos y criterios establecidos en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre".

La percepción del complemento por antigüedad se condiciona en este precepto a la duración indefinida del contrato de trabajo, pero esta previsión es contraria a la citada jurisprudencia y, más aún, a la que establece que procede el derecho a trienios incluso si el convenio prescribe lo contrario, tal como indica la STS de 26/12/06 (RCUD 3483/05):

"Esta conclusión se encuentra en línea con la doctrina seguida por esta Sala en anteriores ocasiones, en las que se ha mantenido la procedencia de reconocer -en general- el complemento de antigüedad en favor de los trabajadores temporales, pese a la indicación en contrario por parte de la norma pactada colectiva (así, en SSTS de 10/11/98 [RJ 1998, 9544] -rec. 1909/98 -; 06/07/00 [RJ 2000, 6294] -rec. 4316/99 -; 03/10/00 [RJ 2000, 8659] -rec. 4611/99 -; 22/12/01 ; 21/03/02 [RJ 2002, 3817] -rec. 2237/01 -; 07/10/02 [RJ 2002, 10912] -Sala General y rec. 1213/01 -; 13/11/03 [RJ 2004, 1773] -rec. 11/03 -; y 17/05/04 [RJ 2004, 5158] -rec. 122 /03-). Y en todo caso, la decisión adoptada se refuerza con otras afirmaciones ofrecidas por la jurisprudencia constitucional [aparte de las puntualizaciones efectuadas por las SSTS 28/05/04 [RJ 2004, 5030] -rec. 3030/03 - y 27/09/04 [RJ 2004, 6329] -rec. 4506/03 -], para la que si bien la duración del contrato no es un factor desdeñable a la hora de establecer ciertas diferencias [SSTS 136/1987, de 22/julio (RTC 1987, 136) ; y 177/1993, de 31/ mayo (RTC 1993, 177)], las mismas han de tener su origen en datos objetivos relacionados con la prestación de trabajo o el régimen jurídico del contrato que las expliquen razonablemente [STC 177/1993, de 31/mayo (RTC 1993, 177)], pero no alcanzan al distinto tratamiento sin apoyo en datos objetivos, incrementando las dificultades de un conjunto de sujetos sin poder negociador propio [STC 136/1987, de 22/julio (RTC 1987, 136)], o las diferencias retributivas ajenas al contenido y condiciones de la prestación de trabajo [STC 177/1993, de 31/mayo (RTC 1993, 177)], porque no es compatible con el art. 14 CE un tratamiento "que configure a los trabajadores temporales como colectivo en una posición de segundo orden en relación con los trabajadores con contratos de duración indefinida, a los que a veces se singulariza calificándolos como "trabajadores fijos" o "trabajadores de plantilla", en denominaciones tan imprecisas técnicamente como potencialmente discriminatorias si con ellas se quiere identificar una especie de estatuto de "trabajador pleno" de la empresa, por oposición a un estatuto más limitado o incompleto de trabajador temporal" [STC 104/2004, de 28/junio (RTC 2004, 104)]. De esta forma se proscribiera cualquier diferencia entre trabajadores fijos de plantilla y trabajadores temporales que implique un trato discriminatorio. En concreto se declara discriminatoria: con carácter general, toda diferencia en aquellos aspectos de la relación de trabajo en los que exista "igualdad radical e inicial entre unos y otros trabajadores"; y más específicamente, las diferencias salariales "cuando se demuestre que todos realizan un trabajo igual o similar" [STC 136/1987, de 22/julio (RTC 1987, 136)] (STS 13/07/06 [RJ 2006, 7271] -rec. 294 /05-)."

Por cuanto antecede se estima el segundo motivo de recurso destinado al examen del derecho aplicado en instancia y se reconoce el derecho del Sr. Jaime a percibir trienios por antigüedad.

NOVENO .- El siguiente viene encabezado del siguiente modo: "*Infracción por indebida aplicación del artículo 18. Cinco 1 y 2 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 e incremento adicional del 0,25 % aprobado por el Gobierno en fecha 13 de julio de 2018 y asimismo por indebida aplicación del artículo 3. Cinco. 1 y 2 del Real Decreto Ley 24/2018, de 21 de diciembre , por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público e incremento adicional del 0,25 % aprobado por el Gobierno en fecha 21 de junio de 2019*".

Tras este largo enunciado se afirma que el importe del trienio que correspondía al recurrente en diciembre de 2018 ascendía a 44'29 euros y el de la paga extra a 27'33 euros, mientras el del año 2019 sería en los meses de enero a junio de 45'20 euros " y 27'95 respectivamente" (con lo que parece se refiere a la extra de junio de ese año) y desde julio de 2019 sería de 45'41 y " de 28'02, respectivamente" (con lo que parece que se refiere a la paga extra de diciembre de ese año).

No precisa el recurso qué es lo establecido en cada una de las diversas disposiciones que cita y cómo se traduce en las cantidades cuyo reconocimiento se pide. Dándose tales circunstancias, es evidente que la Sala ni puede comprobar la certeza de los datos indicados ni menos está obligada a realizarlos de oficio. El motivo decae.

DÉCIMO .- El último motivo de recurso mantiene que la decisión de instancia inaplica el art. 31 ET, por cuanto este precepto acuerda que el trabajador tiene derecho a dos pagas extraordinarias y que, si bien el artículo 9, apartado b) de la Orden de 2 de diciembre de 2014 establece que en cada anualidad se abonarán doce mensualidades, ello no significa que las pagas extraordinarias estén prorrateadas en las doce mensualidades .



Estando admitido que la Orden de 2/12/14, al amparo de la cual se fijaron las bases para la contratación del Sr. Jaime establece que la compensación económica por su contrato investigador en formación se devengaría en 12 mensualidades, es obvio que solo cabe entender que todas las percepciones derivadas de esa relación laboral que pudieran tener devengo superior al mensual están prorrateadas en 12 meses. No da el recurso ninguna otra explicación a esa previsión normativa. Tampoco resulta coherente que, de no entenderlo así, no haya reclamado respecto a las pagas extras que dice corresponden al Sr. Jaime no sólo el complemento por trienios sino la totalidad de su retribución ordinaria.

Se desestima el motivo.

UNDÉCIMO .- A resultas de cuanto llevamos razonado hasta el momento el recurso se ha de estimar parcialmente, en el sentido de reconocer al Sr. Jaime el derecho al reconocimiento de trienios desde el año anterior a la fecha en que presentó la correspondiente reclamación a la empresa (que no consta fijada por el recurrente), de acuerdo con los importes que señala el párrafo segundo del séptimo hecho declarado probado, respecto a los cuales el juzgador de instancia indica en el fundamento de derecho segundo de su sentencia que esos cálculos se han realizado conforme a las nóminas aportadas del actor, el salario señalado en su contrato de trabajo y las previsiones de la citada Orden de 12/2/14.

Tampoco procede la condena al abono de intereses pedidos en el suplico del recurso, por no haberse formulado alegación alguna al respecto ni citar precepto o jurisprudencia que apoye tal petición.

DUODÉCIMO .- No procede la imposición de costas, dada la estimación parcial del recurso, además de la exención de pago de que disponen ambos litigantes (art. 235.1 LRJS).

En atención a lo expuesto,

FALLAMOS

Estimamos parcialmente el recurso de suplicación nº 25/2021, interpuesto por D. Jaime contra la sentencia del Juzgado de lo Social de Huesca de fecha 5 de noviembre de 2020, dictada en autos nº 136/2020, correspondiente a juicio promovido por el hoy recurrente contra "Universidad de Zaragoza". En su consecuencia, revocamos la sentencia de instancia solo en la parte de la misma que deniega el reconocimiento del derecho del actor a trienios, reconociéndole tal derecho y su consiguiente percepción, desde la fecha del año anterior a la reclamación dirigida a la empresa, en el importe de las cantidades que resultan conforme a un cálculo de dicha partida salarial de 44 euros en el año 2018 y 45'29 euros en el año 2019, condenando a la recurrida a su efectivo pago. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes con la advertencia de que:

- Contra la misma pueden preparar recurso de casación para unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo por conducto de esta Sala de lo Social en el plazo de diez días desde la notificación de esta sentencia.
- El recurso se preparará mediante escrito, firmado por Letrado y dirigido a esta Sala, con tantas copias como partes recurridas y designando un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a efectos de notificaciones.
- En el caso de que quien pretendiera recurrir no ostentara la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, o no gozase del beneficio de justicia gratuita, deberá, al momento de preparar el recurso y en el plazo de diez días señalado, consignar la cantidad objeto de condena o formalizar aval bancario por esa cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista; y que al momento de formalizar el recurso de casación, deberá acompañar resguardo acreditativo de haber depositado la cantidad de 600 euros, en la cuenta de este órgano judicial abierta en el Banco Santander, debiendo hacer constar en el campo "observaciones" la indicación de "depósito para la interposición de recurso de casación".

Así, por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de este documento 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 este documento no podrán ser cedidos ni comunicados a terceros. Se le apercibe en este acto que podría incurrir en responsabilidad penal, civil o administrativa.