



Roj: **STS 3567/2018 - ECLI:ES:TS:2018:3567**

Id Cendoj: **28079140012018100838**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **20/09/2018**

Nº de Recurso: **165/2017**

Nº de Resolución: **854/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ AND 8584/2016,**
STS 3567/2018

CASACION núm.: 165/2017

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastian Moralo Gallego

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Jesús Escudero Cinca

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 854/2018

Excmos. Sres.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Angel Blasco Pellicer

D. Sebastian Moralo Gallego

En Madrid, a 20 de septiembre de 2018.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por el letrado D. Luis Ocaña Escolar, en nombre y representación del Sindicato Andaluz de Trabajadores (SAT), contra la sentencia dictada el 19 de octubre de 2016 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, sobre demanda de conflicto colectivo y tutela de derechos fundamentales y libertades públicas núm. 21/2016, seguido a su instancia frente a la Universidad de Sevilla; la Universidad de Almería; la Universidad de Granada; la Universidad de Jaén; la Universidad de Córdoba; la Universidad de Málaga; la Universidad de Huelva; la Universidad de Cádiz; la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla; la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía; los sindicatos Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores; con citación del Ministerio Fiscal.

Han sido partes recurridas la Universidad de Huelva, representada y asistida por la letrada D. Esperanza Alcaraz Guerrero; la Universidad de Granada, con la asistencia letrada de D. José María Corpas Ibáñez; la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, representada y asistida por la letrada D.ª Rosa María Fernández Retamosa; la Universidad de Córdoba, con la asistencia letrada de D.ª María Salud Villalba Evans; la Universidad de Jaén, representada y asistida por la letrada D.ª María Felicidad Perea Castro; la Universidad de Sevilla, representada y defendida por el letrado D. Francisco Manuel Barrero Castro; y la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía, representada por el letrado de la Junta de Andalucía.



Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Sebastian Moralo Gallego.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El día 16 de junio de 2016, la representación letrada del Sindicato Andaluz de Trabajadores (SAT) presentó demanda registrada bajo el núm. 21/2016, en materia de conflicto colectivo y tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho, terminaba suplicando «que las Universidades Públicas de Andalucía se avengan a declarar la nulidad radical del trato discriminatorio que dichas Universidades establecen y mantienen entre los profesores doctores que prestan servicios en el ámbito del referido Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía (código 7101415) en función de la modalidad contractual -temporal o no- de que dispongan, y por las causas indicadas, estimándose íntegramente lo expuesto en el cuerpo de este escrito, reconociendo que no se puede discriminar a quienes dispongan de un contrato temporal por cuanto se refiere al complemento por doctorado y surtiendo cuantos efectos en derecho correspondan con reposición de los afectados en su posición jurídica».

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio. Seguidamente, se recibió el pleito a prueba, practicándose las propuestas por las partes y, tras formular éstas sus conclusiones definitivas, quedaron los autos conclusos para sentencia.

TERCERO.- Con fecha 19 de octubre de 2016 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, en la que consta el siguiente fallo: «Con previa desestimación de la excepción de falta de legitimación activa del sindicato actor Sindicato Andaluz de Trabajadores (S.A.T.) y estimación de la excepción de falta de legitimación pasiva de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía, y de las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO.), debemos desestimar y desestimamos la demanda presentada por el SINDICATO ANDALUZ DE TRABAJADORES (SAT) frente a la UNIVERSIDAD DE SEVILLA, la UNIVERSIDAD DE ALMERÍA, la UNIVERSIDAD DE GRANADA, la UNIVERSIDAD DE JAÉN, la UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA, la UNIVERSIDAD DE MÁLAGA, la UNIVERSIDAD DE HUELVA, la UNIVERSIDAD DE CÁDIZ, la UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, la CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA, la Central Sindical COMISIONES OBRERAS (CC.OO.), y la Central Sindical UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, con intervención del MINISTERIO FISCAL, en reclamación de conflicto colectivo y tutela de derechos fundamentales, por lo que debemos absolver y absolvemos a todas las demandadas de los pedimentos en su contra formulados».

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

« 1º.- El personal docente e investigador de las Universidades codemandadas rigen sus relaciones laborales mediante el Primer Convenio Colectivo para el Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía, publicado en el BOJA nº 92 de fecha 9 de mayo de 2008.

2º.- En el referido convenio se contemplan las siguientes modalidades de contratación: "Artículo 14. Modalidades de contratación. El personal con contrato laboral comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio se clasificará de acuerdo con las siguientes modalidades contractuales: 1. Las categorías ordinarias de personal docente e investigador a tiempo completo son las siguientes: ayudante, profesor ayudante doctor, profesor colaborador y profesor contratado doctor en su modalidad ordinaria. 2. Las categorías ordinarias de personal docente a tiempo parcial son las siguientes: profesor asociado y profesor asociado de concierto con las instituciones sanitarias (CIS). 3. Las categorías extraordinarias de personal docente o investigador son las siguientes: profesor sustituto interino, profesor visitante, profesor emérito y profesor contratado doctor en su modalidad extraordinaria. 4. Las categorías de personal investigador no recogidos en la RPT son las siguientes: personal investigador contratado en formación cuya beca figure en el registro general de programas de ayudas a la investigación, personal investigador contratado de acuerdo con la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica y el personal investigador contratado para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica a través del contrato por obra o servicio determinado.

3º.- El artículo 45 de dicho convenio prevé un denominado "complemento por doctorado" en los siguientes términos: "Artículo 45. Complemento por doctorado. 1. Se establece para las categorías de profesor colaborador y de ayudante un complemento mensual por doctorado en una cuantía igual al 5% de las retribuciones básicas de un profesor titular de universidad. 2. Este complemento se abonará, previa solicitud y justificación documental, en dos escalones: a) Un 2% tras la obtención del Diploma de Estudios Avanzados o la superación del período de formación de las enseñanzas de Doctorado previstas en el artículo 18 del RD



1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales; b) y el 3% restante tras la obtención del título de doctor. 3. Las personas incluidas en el ámbito de este convenio que a 1 de enero de 2008 estén contratadas como ayudante de nivel II o como profesor colaborador de nivel II pasarán a percibir, de oficio, este complemento a partir del 1 de enero de 2008".

4º.- El artículo 42.4 d) del mismo convenio dispone que: A partir del año 2010, los profesores asociados y los profesores asociados CIS tendrán derecho al complemento por doctorado en los términos establecidos en el artículo 45 de este convenio".

5º.- El artículo 42.5 del mismo convenio dispone que: "Las retribuciones de los profesores sustitutos interinos será la establecida, en función de su dedicación docente, en la siguiente tabla, sin que les sea de aplicación el complemento por doctorado".

6º.- En las elecciones a representantes en el Comité de Empresa de la Universidad de Sevilla celebradas el 27.11.2014, la candidatura presentada por el Sindicato Andaluz de Trabajadores (SAT) obtuvo 9 puestos de los 25 elegidos. Y en las elecciones a representantes en el Comité de Empresa de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla celebradas el 02.12.2015, la candidatura presentada por el Sindicato Andaluz de Trabajadores (SAT) obtuvo 2 puestos de los 17 elegidos.

7º.- El Sindicato Andaluz de Trabajadores (SAT) presentó reclamación previa a la CIVEA en fecha 20 de julio de 2016, solicitando declarasen la nulidad radical del trato discriminatorio que las Universidades incluida en el ámbito de aplicación del convenio mantienen respecto de los profesores doctores en función de la contratación temporal o no de que dispongan; reclamación que no consta haya sido contestada. Se interpuso la demanda el día 16 de junio de 2016».

QUINTO.- En el recurso de casación formalizado por la representación del sindicato SAT se consignan los siguientes motivos:

Primer y único.- Por la infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate, ex art. 207 e) LRJS.

El recurso fue impugnado por la Universidad de Huelva; la Universidad de Granada; la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla; la Universidad de Córdoba; la Universidad de Jaén; la Universidad de Sevilla; y la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía.

SEXTO.- Recibidas las actuaciones de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, quien emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso interpuesto.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 20 de septiembre de 2018, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- Recurre en casación el sindicato demandante, contra la sentencia de 19 de octubre de 2016, de la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía-Sevilla, que desestimó la demanda de conflicto colectivo que pretendía la nulidad radical del trato discriminatorio de los trabajadores temporales que imputa a las demandadas, en tanto que no abonaban el complemento de doctorado a los profesos sustitutos interinos.

Sostienen los recurrentes que esa decisión es contraria al derecho a la igualdad de trato entre trabajadores temporales e indefinidos, porque no habría ninguna razón objetiva que pudiese justificar el diferente tratamiento aplicado a uno y otro colectivo en lo que se refiere al devengo de dicho complemento retributivo.

2.- El Ministerio Fiscal en su informe y las distintas codemandadas en sus respectivos escritos de impugnación, interesan la íntegra desestimación del recurso por entender que no se trata de una situación jurídica en la que se estuviere aplicando un distinto tratamiento a los profesores universitarios por razón de su contratación temporal o indefinida, y que estaría en todo caso perfectamente justificada en el hecho de que el complemento en litigio tiene como finalidad la de incentivar la culminación del proceso formativo de los profesores ayudantes, que constituye una legítima circunstancia objetiva de esa distinta regulación.

SEGUNDO. 1.- El recurso se articula en un único motivo al amparo de la letra e) art. 207 LRJS, que denuncia infracción de la cláusula 4 de la Directiva 99/70; arts. 20 y 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea; arts. 14 y 23. 2 CE; art. 55 EBEP; art.15 ET y doctrina jurisprudencial que se invoca.

Sostienen los recurrentes, que las universidades demandadas incurren en un trato discriminatorio al aplicar esa diferencia retributiva entre dos grupos de trabajadores en razón de la naturaleza temporal o indefinida



de sus contratos de trabajo, por no abonar el complemento de doctorado previsto en el art. 45 del Convenio Colectivo - cuya infracción, curiosamente, no se denuncia-, a quienes son contratados como profesores sustitutos interinos, sin que concurra ninguna razón objetiva que permita excluir a este colectivo del derecho a la percepción del complemento.

El cuerpo del recurso descansa esencialmente en la doctrina de la Sentencia del TJUE de 14 de diciembre de 2016 (asunto Diego Porras), cuyos argumentos transcribe, así como en la doctrina constitucional que se cita en materia de desigualdad de trato entre trabajadores temporales y fijos.

2.- Para su resolución vamos a exponer las circunstancias de hecho y de derecho que deben ser consideradas:

1º) La relación laboral del personal docente de las Universidades codemandadas se rige por el Primer Convenio Colectivo para el Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía.

2º) De dicho Convenio debemos destacar los siguientes preceptos:

a) El art. 14 que regula las diferentes modalidades de contratación del profesorado, acorde con lo previsto en esta materia por la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, modificada por LO 4/2007, de 12 de abril, en adelante LOU.

b) El art. 16 regula la figura del profesor sustituto interino, que, conforme al art. 15 c) ET, define como aquel que es contratado para realizar funciones docentes en sustitución de los profesores que causen baja con derecho a reserva del puesto de trabajo, o mientras se desarrolla el proceso de selección de plazas previstas en la RPT.

c) En el art. 42.5, dispone que las retribuciones de los profesores sustitutos interinos será la establecida en la tabla que a tal efecto establece, "sin que les sea de aplicación el complemento por doctorado".

d) El art. 45, regula el complemento por doctorado con la siguiente dicción literal: "1. Se establece para las categorías de profesor colaborador y de ayudante un complemento mensual por doctorado en una cuantía igual al 5% de las retribuciones básicas de un profesor titular de universidad.

2. Este complemento se abonará, previa solicitud y justificación documental, en dos escalones:

a) Un 2% tras la obtención del Diploma de Estudios Avanzados o la superación del período de formación de las enseñanzas de Doctorado previstas en el artículo 18 del RD 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales;

b) y el 3% restante tras la obtención del título de doctor.

3. Las personas incluidas en el ámbito de este convenio que a 1 de enero de 2008 estén contratadas como ayudante de nivel II o como profesor colaborador de nivel II pasarán a percibir, de oficio, este complemento a partir del 1 de enero de 2008".

e) Por su parte, la Ley Orgánica de Universidades regula en su art. 49 la figura del profesor Ayudante de la siguiente forma: "a) Las universidades podrán contratar como Ayudantes a quienes hayan sido admitidos o a quienes estén en condiciones de ser admitidos en los estudios de doctorado. b) La finalidad principal del contrato será la de completar la formación docente e investigadora de dichas personas. Los Ayudantes colaborarán en tareas docentes de índole práctica hasta un máximo de 60 horas anuales. c) El contrato será de carácter temporal y con dedicación a tiempo completo. d) La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, pudiendo prorrogarse o renovarse si se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, siempre que la duración total no exceda de los indicados cinco años. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento durante el período de duración del contrato, interrumpirán su cómputo".

TERCERO. 1.- Puesto que el recurso se apoya en la sentencia del TJUE 14 de diciembre de 2016 (asunto Diego Porras)- cuyos fundamentos transcribe en defensa de su tesis-, es obligado que dejemos constancia de que esa doctrina ha venido a ser corregida en la posterior sentencia del TJUE de 5 de junio de 2018, C-677/16 (asunto Montero Mateos).

Resumimos los argumentos de esta última resolución, en la que se parte de la consideración que uno de los objetivos del Acuerdo Marco que figura en el anexo de la Directiva 99/70/CE, en cuya infracción se sustenta el recurso, es el de "establecer un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación».

Tras lo que expone los siguientes argumentos que sirven de base a su decisión, y en los que nos vamos a detener porque en este caso nos permiten dar cumplida respuesta a las alegaciones del recurso:



a) dicha Directiva tiene por objeto la aplicación del principio de igualdad a los trabajadores con 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";

b) lo que "incluye una prohibición de tratar, por lo que respecta a las condiciones de trabajo, a los trabajadores con un contrato de duración determinada de modo menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de trabajo de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas";

c) para recordar que "según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el principio de no discriminación, del que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco es una expresión concreta, exige que no se traten de manera diferente situaciones comparables y que no se traten de manera idéntica situaciones diferentes, a no ser que dicho trato esté objetivamente justificado"; d) y a la hora de determinar si estamos ante situaciones iguales a estos efectos, debe tenerse en cuenta que "para apreciar 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, apartado 2, y 4, apartado 1, de este, habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, los requisitos de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que estas personas se encuentran en una situación comparable";

e) señalando luego que "el concepto de «razones objetivas», en el sentido en la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos por el hecho de que aquella esté prevista por una norma general o abstracta, como una ley o un convenio colectivo", de tal forma que "este concepto requiere que la desigualdad de trato observada esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. Tales elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran los contratos de duración determinada y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro".

Y con base en todo ella finaliza en la conclusión de que no se opone a la Directiva, la norma nacional que no contempla el abono de indemnización alguna a los trabajadores con contratos de duración determinada al momento de su extinción, mientras que se concede indemnización a los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva.

Como hemos dicho, se corrige de esta forma el criterio de la sentencia TJUE 14 de septiembre de 2016, en el que el recurso fundamenta básicamente su pretensión, en admisión de que no toda diferencia de trato entre trabajadores fijos y temporales resulta contraria a las previsiones de la Directiva 99/70/CE, si concurren razones objetivas que justifican ese diferente tratamiento.

Criterio que es reiterado en la posterior sentencia TJUE 25 de julio de 2018, asunto C-96/2017 (Vernaza Ayovi), que en esa misma línea reproduce los argumentos de la anterior, para concluir que no es contraria a la Directiva la norma contenida en el art. 96 EBEP que niega al trabajador temporal el derecho de readmisión que reconoce a los fijos en los casos de despido disciplinario declarado improcedente.

2.- De las precitadas resoluciones se desprende que lo primero es constatar si los trabajadores fijos y temporales se encuentran en situaciones jurídicas comparables a los efectos de la condición de trabajo de que en cada caso se trate, y en caso afirmativo determinar si concurren razones objetivas que pudieren justificar el desigual tratamiento aplicado a unos y otros.

Doctrina del TJUE que es perfectamente coincidente con la que viene aplicando el Tribunal Constitucional y esta misma Sala IV del Tribunal Supremo, en materia de igualdad de trato de los trabajadores conforme a los arts. 14 CE y 17.1 ET.

Como recuerda la STS 14/06/2018, rec. 96/201, por citar alguna de las muchas que hemos dictado en tal sentido: "a) no toda desigualdad de trato supone infracción del artículo 14 de la C.E. sino, únicamente, aquella que carece de una justificación objetiva y razonable); b) el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas sin que sea factible ni correcto la introducción de elementos diferenciadores que sea arbitraria o carezca de fundamento racional; c) el principio de igualdad no prohíbe cualquier desigualdad sino solo aquellas que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos, suficientemente, razonables; d) para que la diferenciación resulte constitucionalmente lícita no basta con que lo sea el fin que, con la misma, se persigue, sino que, además,



resulta indispensable que las consecuencias jurídicas de tal diferenciación sean adecuadas y superen un juicio de proporcionalidad en sede constitucional".

CUARTO. 1.- Bajo esos parámetros hemos de resolver el recurso, y lo primero a destacar es que no puede sostenerse que en el presente caso pudiéramos estar ante una situación jurídica afectante a la igualdad de trato entre trabajadores fijos y temporales, cuando la regulación del Convenio Colectivo en litigio prevé el complemento por doctorado en favor de los profesores ayudantes, que por su propia definición son trabajadores temporales conforme así dispone el art. 49 de la Ley Orgánica de Universidades en los términos que ya hemos transcrito, lo que impide que concurra el presupuesto básico que pudiere valer de punto de partida en favor de la tesis sostenida en la demanda y reproducida en el recurso.

Como bien razona la sentencia de instancia, si los trabajadores bajo esa modalidad de contratación temporal de profesores ayudante son los que perciben en el complemento por doctorado cuando reúnen los requisitos convencionalmente exigidos, de ninguna manera podrá sostenerse que la exclusión de los profesores sustitutos interinos suponga una desigualdad de trato respecto a los trabajadores con contrato indefinido.

Es verdad que hay otros colectivos de profesores para los que se reconoce el derecho a partir de los años 2008 y 2010, pero eso obedece a la situación transitoria generada tras el cambio normativo operado en las distintas clases de profesorado universitario con la entrada en vigor de la Ley 4/2007, que vino a modificar en esta materia la LOU.

Sea como fuere, lo cierto es que la percepción del complemento resulta absolutamente ajena a la duración indefinida del contrato de trabajo, no se sustenta en esta previa condición ni tiene por razón de ser el carácter fijo de la relación laboral.

2.- Aunque no se hubiere invocado específicamente en la demanda, cabría entonces la posibilidad de analizar si estamos ante una diferencia de trato injustificada entre trabajadores temporales.

Lo que merece igualmente una respuesta negativa, pues contra lo que en algún momento se insinúa de soslayo en la demanda, no estamos ante un complemento de calidad que estuviere previsto en favor de todos los trabajadores que ostenten el título de doctorado y pudiere justificar su devengo por quienes sean contratados como interinos y ostenten esa misma titulación, sino que su finalidad no es otra que la de fomentar e incentivar el proceso formativo de los profesores ayudantes para estimular la consecución del doctorado, que viene a configurarse como la meta a la que precisamente está dirigido este tipo de contratación y que viene a ser un elemento consustancial a su propia existencia, teniendo en cuenta que "La finalidad principal del contrato será la de completar la formación docente e investigadora de dichas personas" (art. 49 LOU).

Y así es de ver en la regulación del complemento que contiene el art. 45 del Convenio, que lo fija en cuantía del 5% de las retribuciones básicas de un profesor titular, y contempla dos escalones diferentes para su devengo: un 2% tras la obtención del Diploma de Estudios Avanzados o la superación del periodo de formación de doctorado, y el 3% restante tras la obtención del título de doctor.

Con ello se evidencia que el derecho a percibir el complemento se encuentra directa y exclusivamente vinculado al proceso formativo para el que precisamente está prevista la figura del profesor ayudante, y es inherente a la propia naturaleza jurídica de esa clase de contrato temporal.

Siendo su objeto el de fomentar e incentivar el proceso formativo de los profesores ayudantes, resulta perfectamente justificado que se excluya de su percepción a los profesores sustitutos interinos, porque su contratación no tiene como finalidad la de completar su formación docente, sino la de sustituir las vacantes que temporalmente pudieren existir en la plantilla del profesorado.

Concurre de esta forma una razón objetiva que justifica la exclusión de este colectivo, de igual manera que el del personal contratado de concierto con las instituciones sanitarias (CIS), al que originariamente también se refería la demanda, por más que ya no se haga alusión al mismo en el recurso.

3.- A lo que necesariamente hemos de añadir- como ya hemos avanzado anteriormente-, que el recurso no contiene en realidad alegaciones dirigidas a denunciar una hipotética desigualdad de trato entre trabajadores vinculados con la Universidad por diferentes tipos de contratos temporales, lo que impide que esta Sala pueda construir de oficio un posible motivo de recurso a estos efectos, lo que sería tanto como adoptar postura de parte en perjuicio de las recurridas respecto a una cuestión que ni tan siquiera se suscita en la demanda y no forma parte de las pretensiones ejercitadas en la súplica de la misma, que se limitan exclusivamente a denunciar la supuesta desigualdad de trato entre trabajadores fijos y temporales.

QUINTO. Conforme a lo razonado y de acuerdo con el dictamen del Ministerio Fiscal, el recurso debe ser desestimado para confirmar en sus términos la sentencia recurrida. Sin costas.



FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido desestimar el recurso de casación interpuesto por el Sindicato Andaluz de Trabajadores (SAT), contra la sentencia dictada el 19 de octubre de 2016 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, sobre demanda de conflicto colectivo y tutela de derechos fundamentales y libertades públicas núm. 21/2016, seguido a su instancia frente a la Universidad de Sevilla; la Universidad de Almería; la Universidad de Granada; la Universidad de Jaén; la Universidad de Córdoba; la Universidad de Málaga; la Universidad de Huelva; la Universidad de Cádiz; la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla; la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía; los sindicatos Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores; con citación del Ministerio Fiscal, para confirmar en sus términos la sentencia recurrida. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDO