



NOTA.- Se advierte que, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en relación con lo regulado en el art. 236 bis y siguientes de la Ley Orgánica del Poder Judicial, los datos contenidos en esta resolución o acto de comunicación son confidenciales y su traslado o comunicación pública por cualquier medio o procedimiento está prohibida, sin perjuicio de las competencias que al Consejo General del Poder Judicial se le reconocen en el art. 560.1 - 10 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

CASACION núm.: 184/2025

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-Gil Mancha

TRIBUNAL SUPREMO
Sala de lo Social
PLENO

Sentencia núm. 348/2026

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.^a Concepción Rosario Ureste García, presidenta

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Juan Molins García-Atance

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva

D. Juan Martínez Moya

D.^a Ana María Orellana Cano

D.^a Isabel Olmos Parés

D. Félix V. Azón Vilas

D. Rafael Antonio López Parada

D.^a Luisa María Gómez Garrido

En Madrid, a 9 de abril de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la Universidad de Murcia, representada y defendida por el Letrado Sr. Ataz Ruiz, contra la

sentencia nº 456/2025 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, de 15 de abril, en autos nº 3/2025, seguidos a instancia de D. José Ignacio Tornel Aguilar (Secretario General de la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras de la Región de Murcia), contra dicha recurrente, sobre conflicto colectivo.

Ha comparecido en concepto de recurrido D. José Ignacio Tornel Aguilar (Secretario General de la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras de la Región de Murcia), representada y defendida por la Letrada Sra. García Castillo.

Ha sido ponente Antonio V. Sempere Navarro.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- D. José Ignacio Tornel Aguilar (Secretario General de la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras de la Región de Murcia) interpuso demanda de conflicto colectivo del que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia. Tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia *declarando nula o anulable parcialmente la resolución impugnada y declarando el derecho del: Profesorado contratado doctor, profesorado permanente laboral y profesorado colaborador (con dedicación a tiempo parcial) a percibir la retribución de los sexenios desde su cumplimiento, declarando contraria a derecho la condición impuesta de que "la retribución de dichos tramos se hará efectiva cuando el profesor o profesora se encuentre con dedicación a tiempo completo". Profesorado asociado, profesorado asociado en ciencias de la salud, y profesorado de sustitución (siempre con dedicación a tiempo parcial) a someter la actividad investigadora realizada cada seis años a una evaluación y, en caso de ser esta favorable, el derecho a percibir el complemento por méritos investigadores. Investigador distinguido: a la evaluación de los sexenios y su retribución con independencia de la figura a la que están adscritos.*

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda de conflicto colectivo, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la demanda, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 15 de abril de 2025 se dictó sentencia ahora recurrida, con el siguiente fallo: «Estimar la demanda interpuesta por la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras Región de Murcia en el presente proceso de Conflicto Colectivo, frente a la Universidad de Murcia y, en consecuencia, declaramos el derecho del profesorado contratado doctor, profesorado permanente laboral y profesorado colaborador (con dedicación a tiempo parcial) a percibir la retribución de sexenios desde su cumplimiento, declarando contraria a derecho la condición impuesta de que “la retribución de dichos tramos se hará efectiva cuando el profesor o profesora se encuentre con dedicación a tiempo completo”, así como el derecho del profesorado asociado, profesorado asociado en ciencias de la salud y profesorado de sustitución (siempre con dedicación a tiempo parcial) a someter la actividad investigadora realizada cada seis años a una evaluación y, caso de ser esta favorable, al derecho a percibir el complemento por méritos investigadores; e igualmente el derecho del investigador distinguido a la evaluación de los sexenios y su retribución con independencia de la figura a la que estén adscritos, y ello con declaración de nulidad de la Resolución del Rector de la 9 de enero de 2025 (R-22/2025), en cuanto omite al referido personal de la posibilidad de solicitud de evaluación de la actividad investigadora del personal docente e investigador en régimen laboral ya referido, sin que haya lugar a la imposición de costas».

CUARTO.- Dicha sentencia declara probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.- El Sindicato demandante Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras de la Región de Murcia presentó demanda de conflicto colectivo en 17 de febrero de 2025 frente a la Universidad de Murcia, en cuya demanda se solicita que se declarase nula o anulable parcialmente la Resolución del Rector de la Universidad de Murcia (R-22/2025) impugnada de 9 de enero de 2025 (BORM de 11 de enero de 2025), y se declarase el derecho del profesorado contratado doctor, profesorado permanente laboral y profesorado colaborador (con dedicación a tiempo parcial), profesorado asociado, profesorado asociado en ciencias de la salud y profesorado de sustitución (siempre con dedicación a tiempo parcial) y del personal investigador distinguido, con independencia de la figura a que estén adscritos, a someter la actividad investigadora realizada cada seis años a una evaluación y, caso de ser favorable, a percibir el complemento por méritos investigadores.





____SEGUNDO.- El presente conflicto colectivo afecta a la totalidad de la plantilla de los trabajadores de la Universidad de Murcia como personal laboral contratado doctor, profesorado permanente y colaborador (con dedicación a tiempo parcial), profesorado asociado, profesorado asociado en ciencias de la salud, profesorado de sustitución y personal investigador distinguido con independencia de la figura contractual a que estén adscritos, y que no han sido admitidos a participar en los correspondientes procedimientos de evaluación para poder acceder al abono de sexenios.

____TERCERO.- En la Disposición Adicional Cuarta del Convenio Colectivo de las Universidades Públicas de la Región de Murcia (personal docente e investigador), se regula la Evaluación de los méritos docentes e investigadores en los siguientes términos:

“1. Las profesoras y profesores colaboradores y contratados doctores podrán someter la actividad docente realizada cada cinco (5) años, o periodo equivalente si han prestado servicios en régimen de dedicación a tiempo parcial, a una evaluación ante la universidad en la que presten servicios, que se realizará de acuerdo con los criterios generales que se apliquen al personal funcionario de los cuerpos docentes de la correspondiente universidad.

2. Las profesoras y profesores colaboradores y contratados doctores podrán someter la actividad investigadora realizada cada seis (6) años, o periodo equivalente si ha prestado servicios en régimen de dedicación a tiempo parcial, a una evaluación ante la ANECA o entidad que, en su caso, asuma o sustituya sus funciones. A estos efectos, las universidades firmantes del convenio colectivo concertarán con dicha entidad los procedimientos correspondientes.

3. Los tramos docentes e investigadores reconocidos comportarán la retribución correspondiente a favor de la persona interesada, en cuantía equivalente a la que corresponde a quinquenios y sexenios del profesorado titular de universidad, y tendrán como número máximo el establecido para el personal funcionario. Ello no obstante, el comienzo de la aplicación de esta disposición y, por consiguiente, la eficacia del presente apartado quedan expresamente demorados y condicionados al alzamiento de eventuales obstáculos normativos concurrentes, singularmente, en el marco del ordenamiento presupuestario público y a la existencia de disponibilidad presupuestaria en el contexto de la planificación económica de las universidades, apreciados de común acuerdo con las representaciones del personal contratado. Así mismo, servirá para el reconocimiento de las retribuciones derivadas de la aplicación del artículo 55 de la Ley Orgánica de Universidades.”

____CUARTO.- El Decreto 197/2017, de 5 de julio, por el que se desarrolla el régimen jurídico y retributivo del personal docente e investigador contratado laboral de las Universidades Públicas de la Región de Murcia, establece en su artículo 22.2 que “Los profesores contratados doctores de las universidades públicas de la Región de Murcia tendrán derecho a percibir quinquenios docentes y sexenios de investigación, en términos homologables a los del profesorado perteneciente a los cuerpos docentes universitarios y en cuantía equiparable a la correspondiente al profesorado titular de universidad, siempre que



hayán sido evaluados conforme a lo establecido en la normativa universitaria aplicable, respectivamente, a cada uno de tales supuestos". Por su parte, la Disposición Transitoria Primera establece respecto de los profesores colaboradores que *"El profesorado colaborador podrá percibir quinquenios docentes y sexenios de investigación en los términos establecidos para el profesorado contratado doctor en este Decreto, en las normas de la universidad y, en su caso, en el convenio colectivo de aplicación"*.

_____**QUINTO.-** Los citados complementos se abonan al Personal Docente Investigador contratado Doctor y colaboradores en igualdad de condiciones que al personal funcionario. No se abonan al resto de categorías de PDI laboral a los que se refiere el artículo 19 del Convenio Colectivo (ayudantes, ayudantes doctor, profesores asociados, profesores visitantes, profesores sustitutos y personal investigador para proyectos de investigación). Todas estas categorías tienen carácter temporal.

_____**SEXTO.-** El personal docente investigador de la Universidad de Murcia en régimen de dedicación a tiempo parcial no percibe el complemento de productividad (sexenios), ni tampoco el profesorado contratado doctor, el profesorado permanente laboral y el profesorado colaborador (con dedicación a tiempo parcial), el profesorado asociado, el profesorado asociado en ciencias de la salud y el profesorado de sustitución (siempre con dedicación a tiempo parcial) y el personal investigador distinguido, con independencia de la figura contractual a que estuviesen adscritos.

_____**SÉPTIMO.-** Por Resolución del Rector de la Universidad de Murcia de 9 de enero de 2025 (BORM de 11 de enero de 2025) se fijó el procedimiento y plazo de presentación de solicitudes de evaluación de la actividad investigadora del personal docente e investigador en régimen laboral.

_____**OCTAVO.-** Dicha Resolución establecía que podrá presentar solicitud de evaluación de la actividad investigadora el Personal Docente e Investigador Contratado Laboral que, a fecha 31 de diciembre de 2024, esté contratado en la Universidad de Murcia, tanto fijo como temporal o interino, con dedicación a tiempo completo o a tiempo parcial, que disponga de vinculación con la Universidad de Murcia en virtud de servicios de naturaleza laboral en cuya finalidad se halle integrado el desarrollo de tareas investigadoras, conforme resulte de la configuración legal del respectivo tipo contractual»..

QUINTO.- Contra la expresada resolución se preparó recurso de casación a nombre de la Universidad de Murcia. Su Letrado, Sr. Ataz Ruiz, formalizó el correspondiente recurso, basándose en el siguiente motivo: **ÚNICO.-** Al amparo del artículo 207, letra e, de la LRJS, por infracción de los artículos 77, 79, 80.1 y 87, apartados 1 y 3, de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 marzo, del Sistema Universitario.



SEXTO.- Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar procedente el recurso.

SÉPTIMO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 10 de marzo actual. Por providencia de 10 de marzo, se acuerda la suspensión del señalamiento fijado para el día 10 de marzo, debido a que estima la Sala que, dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia, procede su debate por la Sala en Pleno de conformidad con lo dispuesto en el art. 197 de la Ley de Orgánica del Poder Judicial. A tal efecto, se acuerda señalar para deliberación, votación y fallo del presente recurso el día 25 de marzo de 2026, convocándose a todos los/as Magistrados/as de la Sala.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Antecedentes y términos del debate.

En el ámbito de un conflicto colectivo se discute sobre el derecho de ciertas categorías de profesorado universitario (sustituto, asociado) a percibir el complemento por méritos investigadores (sexenios), dado que una Resolución del Rectorado de la Universidad de Murcia (UMU) lo ha descartado.

1. Resolución combatida

En el Boletín Oficial de la Región de Murcia (BORM) de 11 de enero de 2025 aparece publicada la Resolución del Rector de la Universidad de Murcia (R-22/2025) de fecha 9 de enero de 2025, por la que se fija el procedimiento y plazo de presentación de solicitudes de evaluación de la actividad investigadora del personal docente e investigador (PDI) en régimen laboral.

Conforme a su tenor, podrá presentar solicitud de evaluación de la actividad investigadora el PDI Contratado Laboral que, a fecha 31 de diciembre de 2024, esté contratado en la Universidad de Murcia, tanto fijo como temporal o interino, con dedicación a



tiempo completo o a tiempo parcial, que disponga de vinculación con la Universidad de Murcia en virtud de servicios de naturaleza laboral en cuya finalidad se halle integrado el desarrollo de tareas investigadoras, conforme resulte de la configuración legal del respectivo tipo contractual.

2. La demanda de conflicto colectivo.

Mediante la correspondiente demanda de conflicto colectivo, con fecha 17 de febrero de 2025, la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras de la Región de Murcia (CCOO) interesa que se declare nula o anulable parcialmente la referenciada Resolución del Rector de la Universidad de Murcia (R-22/2025). Solicita del Tribunal una sentencia en la que se acuerde:

1ª) Reconocer el derecho del profesorado contratado doctor, profesorado permanente laboral y profesorado colaborador (con dedicación a tiempo parcial) a percibir la retribución de sexenios desde su cumplimiento, declarando contraria a derecho la condición impuesta de que “la retribución de dichos tramos se hará efectiva cuando el profesor o profesora se encuentre con dedicación a tiempo completo”.

2º) Reconocer el derecho del profesorado asociado, profesorado asociado en ciencias de la salud y profesorado de sustitución (siempre con dedicación a tiempo parcial) a someter la actividad investigadora realizada cada seis años a una evaluación.

3º) Reconocer el derecho de este último colectivo, caso de ser favorable su evaluación, al derecho a percibir el complemento por méritos investigadores.

4º) Reconocer el derecho del investigador distinguido a la evaluación de los sexenios y su retribución con independencia de la figura a la que estén adscritos.

3. Sentencia de instancia (recurrida).

Mediante su sentencia 426/2025 de 15 de abril la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de la Región de Murcia estima la demanda en sus cuatro peticiones. Por tanto, declara la nulidad de la Resolución del Rector de la UMU 9 de enero de 2025 (R-22/2025), en cuanto omite al referido personal de la posibilidad de solicitar su evaluación de la actividad investigadora. Los núcleos argumentales enlazan con lo ya expuesto en la sentencia 844/2024 de 9 de julio (autos 1/2024), dictada por la misma Sala, y son los siguientes:

A) Debe prevalecer la proscripción de discriminaciones en función de si se presta la actividad mediante vínculos de carácter temporal o indefinido, con

dedicación parcial o a tiempo completo. Considera aplicable la doctrina de la STS 510/2024 de 20 de marzo (rec. 101/2022).

B) No existe norma alguna que impida a este profesorado someter su investigación a evaluación, ni siquiera a la vista de la finalidad de la prestación de servicios en cualquiera de las modalidades objeto de controversia.

C) La prestación de servicios de este colectivo tampoco se vería afectada por una actividad investigadora que no está vedada expresamente; por lo que el principio de igualdad de trato se ve comprometido, ya que no debiera tratarse de forma diferente al profesorado a tiempo completo, respecto del que posee dedicación a tiempo parcial, cuando desarrolla o puede desarrollar en igualdad de condiciones, salvo la parcialidad, la labor investigadora.

D) El artículo 11 de la Ley Orgánica 2/2023, del Sistema Universitario (LOSU), configurando la investigación como un derecho-deber, dispone que las actividades de investigación, y de transferencia e intercambio del conocimiento e innovación realizadas por el personal docente e investigador se considerarán conceptos evaluables a efectos retributivos y de promoción.

F) No debe realizarse un estudio comparativo concreto de las diversas figuras docentes, porque cada profesor que se considere con derecho al complemento deberá llevar a cabo un proceso individual de reclamación, «sin que la Sala deba entrar en la configuración del régimen de dedicación, impacto sobre las retribuciones ordinarias, jornada y mantenimiento de las condiciones de compatibilidad, lo cual es propio del legislador y no del órgano judicial».

4. Recurso de casación.

El Letrado de la UMU, mediante escrito de 47.533 caracteres, ha formalizado el recurso de casación que ahora resolvemos. Lo estructura mediante un único motivo desarrollado al amparo del artículo 207.e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS). Denuncia la infracción de los artículos 77, 79, 80.1 y 87.1 y 3, de la LOSU.

Combate la sentencia en la parte referida al profesorado asociado y de sustitución en relación con los "sexenios" al no ajustarse a la finalidad y objeto de tales tipos contractuales, pues entre sus funciones no se encuentra la actividad investigadora, siendo, por tanto, la resolución que se anula totalmente coherente con la naturaleza de los "sexenios" y la configuración legal de ambos tipos contractuales.



En cuanto al profesorado sustituto, recalca que la investigación se encuentra expresamente excluida en el artículo 80.1 de la LOSU.

En lo que afecta al profesorado asociado, el artículo 79 no contempla la investigación entre los fines del contrato, sino que se presenta como una figura llamada a proveer un complemento académico y no a constituir uno de los ejes de la docencia universitaria ni el medio de vida de las personas contratadas a tal efecto, de ahí que sus tareas no puedan incluir el desempeño de funciones estructurales de gestión y coordinación y sea causa objetiva de extinción la pérdida sobrevenida de la condición que permite su nombramiento. Siendo el máximo de horas lectivas por curso académico 120, el "sexenio" es un complemento de productividad, que se devenga por razón de especial rendimiento. De reconocerse este complemento, dicha actividad pasaría a ser contenido propio y ordinario de la relación de servicios, debiendo ampliarse su jornada o reducir su actividad docente. Debe descartarse que quepan prestaciones o funciones que no se hallen comprendidas en las previsiones legales atinentes al objeto del contrato de trabajo o a su finalidad, no bastando a tal fin con que no se hallen expresamente vedadas. También invoca el criterio de la STS-CONT de 20 de mayo de 2024 (recurso nº 1425/2022) descartando su derecho a devengar sexenios.

Pide que declaremos como doctrina de la Sala que, por razón del objeto, de la finalidad y de la causa de los respectivos tipos contractuales, el profesorado asociado (artículo 79 LOSU) y el profesorado sustituto (artículo 80.1 LOSU) no tiene entre sus funciones la de llevar a cabo actividades investigadoras y, en consecuencia, no reúne las circunstancias que habilitan el devengo del complemento de productividad conocido como "sexenio", que, en desarrollo de los artículos 77.2 y 5, así como 87 LOSU, se sigue previendo en el Real Decreto 1086/1986, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario.

5. Impugnación del recurso.

A través de su escrito datado el 2 de julio de 2025, la Abogada y representante de CCOO ha impugnado el recurso. Su contenido puede resumirse del siguiente modo:

A) El recurso debe inadmitirse por cuanto se limita a citar los artículos que considera infringidos pero no expone en qué extremos la sentencia los contraviene.



Lo que se pretende realmente de la Sala es una labor legislativa de desarrollo de la norma.

B) En cuanto al tema de fondo sostiene que no existe prohibición que impida a estas categorías de profesorado realizar actividades de investigación y, efectivamente, las realizan, lo que la Universidad aprovecha integrándolos en los Grupos de Investigación. La investigación acompaña de forma indisoluble a la docencia universitaria aunque no se materialice en investigación publicada y validada, pero a ningún profesor universitario se le exige que dedique a la investigación un determinado porcentaje de su jornada; por lo que si bien para el profesor asociado la ley establece un máximo de 12 créditos de labor docente que equivale a 120 horas de trabajo anuales, ésta no regula cómo se van a distribuir las horas no lectivas.

C) En cuanto al profesor sustituto, la prohibición establecida en el artículo 80.1b) de la LOSU se circunscribe a proseguir la investigación en curso del profesorado sustituido.

6. Informe del Ministerio Fiscal.

A través de su completo Informe, fechado el 9 de octubre de 2025, el representante del Ministerio Fiscal ante esta Sala Cuarta emite el Informe contemplado en el artículo 214 LRJS, manifestándose en favor de la estimación del recurso.

Repasa tanto las normas aplicables cuanto la abundante doctrina sentada por esta Sala Cuarta y subraya que la cuestión suscitada no es de las ya resueltas, aunque sí lo ha hecho la Sala Tercera de este mismo Tribunal Supremo.

Concluye que, a diferencia de los casos en que los derechos retributivos se denegaban atendiendo a la duración del contrato o a la intensidad de la jornada, aquí la resolución del Rector de la UMU no efectúa distinción alguna por la temporalidad de la relación laboral, sino en función de las características y finalidad de la modalidad contractual, lo que impide que pueda aplicarse tal doctrina, y esa diferenciación constituye una razón objetiva que impide hablar de trato discriminatorio.

7. Cuestiones preliminares

A) Nuestra STS 1087/2025 de 13 noviembre (rec. 246/2024) ha debido decidir si el personal laboral temporal de la Universidad del País Vasco (interino,



investigador no permanente, asociado, visitante, colaborador temporal) tiene derecho a que se evalúe su actividad investigadora cada seis años y, en su caso, a percibir el complemento retributivo (sexenio) correspondiente igual que el personal permanente. Recordemos sus argumentos.

En el procedimiento contemplado en la normativa específica, es preciso un acto administrativo de un ente público distinto y ajeno a la relación laboral, como es Unibasq- Agencia de Calidad del Sistema Universitario Vasco, que tiene por finalidad realizar la evaluación y homologación de la actividad investigadora de los profesores universitarios que lo soliciten. Lo que en este caso se impugna no es una decisión o actuación de la Universidad empleadora, sino un acto administrativo de un ente público distinto y ajeno a la relación laboral, que no mantiene ninguna clase de vínculo de tal naturaleza con los posibles afectados por su resolución. [...]

Que esa actuación pudiere desplegar posteriormente unos determinados efectos en el ámbito laboral no modifica su naturaleza jurídica, al punto de atraer la competencia al orden social, sin perjuicio, obviamente, de las ulteriores reclamaciones que pudieren presentar los trabajadores contra su empleadora, en el caso de que estén disconformes con la forma en que eventualmente pudiere aplicarse en el futuro por parte de la misma la decisión dictada por aquel otro organismo.

Acto seguido admite que la STS 70/2023 (Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid) y la STS 510/2024 (Universidades Públicas de Andalucía) han reconocido complementos por méritos docentes e investigadores pero respecto de casos en que la convocatoria para la evaluación es de la propia Universidad, sin presencia de un ente evaluador, por lo que es indudablemente competente el Orden Social para conocer del asunto, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.g) LRJS. En consecuencia, versando la cuestión debatida sobre el campo de competencia de quien realiza la convocatoria, y poniéndose en discusión las bases sobre el marco legal y reglamentario de quien tiene las competencias asignadas para la evaluación de la actividad investigadora de los profesores universitarios, corresponde al orden contencioso administrativo de la jurisdicción el conocimiento de la pretensión ejercitada en la demanda de conflicto colectivo.

En el presente caso el conflicto no se ha planteado frente a los organismos evaluadores sino frente a la propia Universidad que ha aprobado una determinada convocatoria. No debe conducir a confusión alguna el hecho de que la Resolución Rectoral combatida informe de que la UMU ha suscrito un convenio de colaboración con el organismo autónomo Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y



Acreditación (ANECA) para llevar a cabo el proceso de evaluación previsto en el artículo 2.4 del Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, con los efectos establecidos en el Convenio Colectivo aplicable. Además, ni la ANECA ha sido parte del litigio, ni una sentencia dictada sin su presencia podría vincular a tal organismo más que en la medida en que ello derivada de su convenio con la UMU, por lo que no hemos albergado (ni se han suscitado) dudas sobre la competencia del orden social para resolver el litigio.

B) La impugnación del recurso ha interesado su inadmisión por considerar que no precisa la infracción cometida por la sentencia de instancia y que está interesando una especie de función interpretativa o de desarrollo de las normas.

Las SSTS 359/2021, de 6 de abril (rec. 49/2020); 1014/2024, de 10 de julio (rec. 205/2022); y 1024/2024, de 16 de julio (rec. 215/2022), entre otras, explican el alcance de las exigencias formales del escrito de interposición del recurso de casación común. Dicho medio de impugnación tiene naturaleza extraordinaria. La doctrina del Tribunal Constitucional (TC) sostiene que en el recurso de casación las exigencias formales adquieren una especial relevancia, pues los requisitos de esta naturaleza parecen consustanciales a ese instituto procesal, debiendo distinguir entre el rigor formal, que viene justificado por la naturaleza del mismo recurso, y un exceso formalista que no puede cumplir otra función que la de dificultar la utilización del instrumento procesal (STC 17/1985, de 9 de febrero).

Por ello, esta Sala viene sosteniendo que «[n]o caben formalismos excesivos, pero tampoco desconocimientos de que hay que cumplir de modo razonable cuanto la norma procesal pide [...] el actual art. 210.2 LRJS disciplina el escrito de interposición del recurso, conteniendo las siguientes exigencias: 1) Se expresarán por separado cada uno de los motivos de casación. 2) Se redactarán con el necesario rigor y claridad. 3) Se seguirá el orden de los motivos del art. 207. 4) Hay que razonar la pertinencia y fundamentación de cada motivo. 5) Hay que razonar el contenido concreto de la infracción o vulneración cometidas. 6) Hay que realizar mención precisa de las normas sustantivas o procesales infringidas. 7) En los motivos basados en infracción de las normas y garantías procesales, deberá consignarse la protesta, solicitud de subsanación o recurso destinados a subsanar la falta o trasgresión en la instancia, de haber existido momento procesal oportuno para ello y el efecto de indefensión producido».

Pese a que en algunos pasajes la técnica casacional aplicada parece acomodarse más a las exigencias del procedimiento contencioso (interesando el establecimiento de determinada doctrina), lo cierto es que el escrito de formalización





del recurso sí denuncia la infracción de determinados preceptos, como ya hemos apuntado (Fundamento Primero.3). Tras recordar el criterio de la Sala Tercera de este Tribunal, con invocación del artículo 80.1 LOSU combate una de las razones de decidir de la recurrida (que no procede diferenciar los perfiles de cada tipo de profesorado); examina nuestra STS 510/2024 y considera que sus consideraciones generales no pueden entenderse como resolutivas del problema aquí tratado; advierte la necesidad de tomar en cuenta la Ley de la Ciencia, Tecnología e Innovación respecto del concepto de personal investigador; cuestiona asimismo que el artículo 11 LOSU (palanca argumental de la sentencia de instancia) permita incluir la investigación como tarea propia de los colectivos profesoriales afectados por el recurso.

Es cierto que el recurso se extiende en numerosas consideraciones acerca de lo acaecido en el panorama universitario y su profesorado asociado, olvidando un tanto que solo le corresponde la indicación de las infracciones achacadas a la sentencia recurrida, pues ya no estamos en el primer grado jurisdiccional. Ahora bien, a lo sumo ello puede comportar una valoración crítica sobre su pertinencia o estilo, pero no genera indefensión (para la contraparte) o incertidumbre (para la Fiscalía). Desde luego, quedan cumplidas las exigencias propias de este recurso y precisado tanto su objeto cuando los motivos de la protesta frente a la sentencia cuestionada.

C) Como hemos adelantado, la sentencia recurrida concluye estimando las cuatro peticiones del sindicato demandante.

El recurso de la UMU se dirige solo contra las cuestiones atinentes al profesorado asociado o sustituto. Eso comporta que, al margen del mayor o menor éxito de la casación, han quedado firmes los siguientes pronunciamientos: 1º) El referido al profesorado contratado doctor, profesorado permanente laboral y profesorado colaborador (con dedicación a tiempo parcial). 2º) El referido al derecho del investigador distinguido a la evaluación de los sexenios y su retribución con independencia de la figura a la que estén adscritos. 3º) El afectante a la evaluación de los sexenios y su retribución los anteriores colectivos. 4º) La paralela nulidad de la Resolución en cuanto afecta a esos extremos.

Lo que debemos afrontar, por tanto, es si la sentencia recurrida vulnera la legalidad vigente (en especial, los artículos de la LOSU expresados) cuando



reconoce al profesorado asociado (incluso en Ciencias de la Salud) y al profesorado de sustitución (siempre con dedicación a tiempo parcial) su derecho a someter la actividad investigadora realizada cada seis años a una evaluación, así como, caso de ser favorable su evaluación, al derecho a percibir el complemento por méritos investigadores.

SEGUNDO.- Normas pertinentes.

Para una mejor comprensión y más ágil exposición de nuestros razonamientos interesa examinar, con el debido detalle, las normas invocadas como infringidas o que enmarcan el debate.

1. La Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU)

La Ley Orgánica 2/2023 de 22 de marzo del Sistema Universitario (LOSU) vino a sustituir (y derogar) a la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU). Buena parte de la jurisprudencia que vamos a invocar se ha generado bajo la vigencia de la antigua, pero en el litigio que ahora resolvemos hay que estar a los términos de la posterior, sin perjuicio de que debamos realizar, más adelante, alguna comparación.

A) El artículo 11 LOSU alberga unas “Normas generales” en materia de investigación y transferencia e intercambio del conocimiento e innovación, identificando la primera de tales magnitudes como una de las funciones fundamentales de las universidades. A los efectos del presente litigio, interesa reparar en sus apartados 2 y 6:

2. La investigación, al igual que la docencia, es un derecho y un deber del personal docente e investigador. Por ello, el personal docente e investigador podrá desarrollarlas con intensidades distintas a lo largo de su trayectoria académica, sin perjuicio de las normas establecidas en cada universidad.

6. Las actividades de investigación, y de transferencia e intercambio del conocimiento e innovación realizadas por el personal docente e investigador se considerarán conceptos evaluables a efectos retributivos y de promoción.

B) El artículo 79 LOSU posee especial relevancia para resolver el debate porque regula la modalidad contractual de profesores asociados, señalando lo siguiente:

a) Las universidades podrán contratar bajo esta modalidad a especialistas y profesionales de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad principal fuera





del ámbito académico universitario cuando existan necesidades docentes específicas relacionadas con su ámbito profesional.

b) La finalidad del contrato será desarrollar tareas docentes a través de las que aporten sus conocimientos y experiencia profesionales a la universidad, en aquellas materias en las que esta experiencia resulte relevante. Dichas tareas docentes no podrán incluir el desempeño de funciones estructurales de gestión y coordinación. El profesorado asociado podrá desarrollar tareas docentes hasta un máximo de 120 horas lectivas por curso académico.

c) El contrato será de carácter indefinido y conllevará una dedicación a tiempo parcial, sin que su convocatoria esté sujeta a la tasa de reposición de efectivos. La contratación de este profesorado no formará parte de la Oferta de Empleo Público ni de los instrumentos similares de gestión de las necesidades de personal a que se refiere el artículo 70 del texto refundido de la [Ley del Estatuto Básico del Empleado Público](#).

d) Será causa objetiva de extinción del contrato la pérdida sobrevenida de cualquiera de los requisitos establecidos en el párrafo a). En el supuesto de cese de la actividad principal, la finalización del contrato se producirá una vez concluya el curso académico en el que el que se desarrolla la actividad docente.

e) La dedicación establecida en el párrafo b) no será de aplicación respecto del profesorado asociado cuya plaza y nombramiento traigan causa del artículo ciento cinco.2 de la [Ley 14/1986, de 25 de abril](#). Las peculiaridades de duración de sus contratos se regularán por las autoridades competentes.

C) Respecto del Profesorado sustituto, es el artículo 80.1 el que contiene su regulación en los siguientes términos:

La contratación de profesorado para sustituir al personal docente e investigador con derecho a reserva de puesto de trabajo que suspenda temporalmente la prestación de sus servicios por aplicación del régimen de permisos, licencias o situaciones administrativas, incluidas las bajas médicas de larga duración, distintas a la de servicio activo o que impliquen una reducción de su actividad docente, se regirá por la normativa general aplicable a estos supuestos, con las siguientes peculiaridades:

a) La selección del profesorado sustituto se producirá mediante los procedimientos de concurso público aplicables, pudiendo las universidades establecer instrumentos específicos para su gestión y cobertura, incluidas las bolsas de empleo.

b) El contrato comprenderá la actividad docente lectiva y no lectiva prevista en el artículo 75, y no podrá superar la asignada a la profesora o profesor sustituido, ni podrá extenderse a actividades universitarias de otra naturaleza en la universidad de contratación, como las de investigación o el desempeño de funciones estructurales de gestión y coordinación, salvo que tengan directa relación con la actividad docente.

c) La duración del contrato, incluidas sus renovaciones o prórrogas, se corresponderá con la de la causa objetiva que lo justificó.



D) Norma complementaria de las anteriores es la que aparece en el art. 77.4 disponiendo que El régimen de dedicación del personal laboral se ajustará, en todo caso, a los principios previstos en el artículo 75, salvo lo dispuesto en el artículo 79 respecto de la dedicación de las Profesoras y Profesores Asociados.

E) El artículo 87 aborda las retribuciones del personal docente e investigador laboral en los siguientes términos:

1. El régimen retributivo del personal docente e investigador laboral en las universidades públicas se determinará conforme a la normativa a la que se hace referencia en el artículo 77.2 y, en todo caso, en el marco de la legislación autonómica que le sea de aplicación y mediante negociación colectiva.

2. Las Comunidades Autónomas podrán establecer retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales por el ejercicio de cada una de las siguientes funciones: actividad docente, actividad investigadora, actividad de transferencia e intercambio del conocimiento e innovación y actividad de gestión.

Los complementos retributivos a que se refiere este apartado se asignarán singular y personalmente, por el Consejo Social, a propuesta del Consejo de Gobierno, mediante un procedimiento transparente.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá establecer programas de incentivos para el personal docente e investigador laboral para el ejercicio de las mismas funciones a que se hace referencia en el apartado 2.

Los incentivos a que se hace referencia en este apartado se asignarán, singular y personalmente, mediante un procedimiento transparente.

4. Las universidades podrán establecer retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales, mediante procedimientos negociados con la parte social y transparentes.

2. Convenio Colectivo aplicable

El Segundo Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Contratado Laboral de las Universidades Públicas de la Región de Murcia (código 30003155012009), publicado en el BORM de 5 de abril de 2016, contiene un par de previsiones que también interesa recordar.

A) A tenor de su artículo 23 el profesorado Asociado posee el siguiente perfil:

1. La contratación de profesoras y profesores asociados se ajustará a las siguientes reglas:

El contrato se podrá celebrar con especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.

La finalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes a través de las que se aporten sus conocimientos y experiencias profesionales a la universidad, de acuerdo con lo



establecido, esencialmente, en la Ley Orgánica de Universidades, en el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y en el Estatuto de los Trabajadores.

El contrato será de carácter temporal y con dedicación a tiempo parcial.

La duración del contrato será semestral, anual o -excepcionalmente- trimestral y se podrá renovar por periodos de igual duración, siempre que se siga acreditando el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario".

2. La contratación de profesoras y profesores asociados de ciencias de la salud se realizará atendiendo a su normativa específica.

B) El artículo 25, referente al Profesorado contratado para sustituciones posee el siguiente tenor en su número 1:

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1.c y concordantes del Estatuto de los Trabajadores y en su normativa de desarrollo, se podrá contratar profesores y profesoras en régimen laboral en los siguientes supuestos:

Profesorado sustituto, para la provisión temporal de la docencia correspondiente a profesores y profesoras, por razón de ausencia con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Profesorado para la provisión temporal de la docencia correspondiente a plazas vacantes en la RPT, en tanto se tramita su provisión definitiva en la forma reglamentariamente prevista.

C) Su Disposición Adicional Cuarta regula la Evaluación de los méritos docentes e investigadores del siguiente modo:

1. Las profesoras y profesores colaboradores y contratados doctores podrán someter la actividad docente realizada cada cinco (5) años, o periodo equivalente si han prestado servicios en régimen de dedicación a tiempo parcial, a una evaluación ante la universidad en la que presten servicios, que se realizará de acuerdo con los criterios generales que se apliquen al personal funcionario de los cuerpos docentes de la correspondiente universidad.

2. Las profesoras y profesores colaboradores y contratados doctores podrán someter la actividad investigadora realizada cada seis (6) años, o periodo equivalente si ha prestado servicios en régimen de dedicación a tiempo parcial, a una evaluación ante la ANECA o entidad que, en su caso, asuma o sustituya sus funciones. A estos efectos, las universidades firmantes del convenio colectivo concertarán con dicha entidad los procedimientos correspondientes.

3. Los tramos docentes e investigadores reconocidos comportarán la retribución correspondiente a favor de la persona interesada, en cuantía equivalente a la que corresponde a quinquenios y sexenios del profesorado titular de universidad, y tendrán como número máximo el establecido para el personal funcionario. Ello no obstante, el comienzo de la aplicación de esta disposición y, por consiguiente, la eficacia del presente apartado quedan expresamente demorados y condicionados al alzamiento de eventuales obstáculos



normativos concurrentes, singularmente, en el marco del ordenamiento presupuestario público y a la existencia de disponibilidad presupuestaria en el contexto de la planificación económica de las universidades, apreciados de común acuerdo con las representaciones del personal contratado. Así mismo, servirá para el reconocimiento de las retribuciones derivadas de la aplicación del artículo 55 de la Ley Orgánica de Universidades.

TERCERO.- Doctrina pertinente

El derecho a la igualdad entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo está recogido en la Directiva 97/81/CE y en el art. 14.2.d) del ET, cuyo contenido es el siguiente: «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». A partir de esas bases, veamos la respuesta dada a diversos asuntos que poseen cierta similitud con el presente. Recordemos que estamos examinando, exclusivamente, la situación de profesorado (asociado, sustituto) que presta servicios en régimen de parcialidad.

Tanto la sentencia recurrida (de forma decisiva) cuanto los escritos que acotan el debate casacional han basado sus posiciones en diversa jurisprudencia que proyecta las exigencias de las normas recién recordadas sobre los colectivos docentes. Resulta necesario, por tanto, que clarifiquemos su verdadero alcance.

1. Complementos por méritos (docentes e investigadores)

A) La STS 70/2023 de 25 enero (rec. 117/2020) concluye que el PDI con contrato laboral temporal de las Universidades públicas de la Comunidad de Madrid tiene derecho a someter a examen su actividad investigadora cada seis años y, en caso de superar favorablemente dicha evaluación, a percibir, si hubiera lugar, un complemento por méritos investigadores en los mismos términos que el PDI permanente. Resuelve un conflicto suscitado en 2019 y desestima los recursos basados en la diferencia entre profesores permanentes y no permanentes, así como el diverso perfil de cada tipo de ellos. De su fundamentación, con cita de normas internas y de la UE, vale la pena retener las siguientes afirmaciones:

- a) El personal docente con contrato laboral permanente es un trabajador comparable a los presentes efectos respecto de los profesores con contrato laboral no permanente.

b) No existen diferencias entre el personal permanente y el temporal que justifiquen la desigualdad de trato. Se discute el acceso a la evaluación de la actividad investigadora cada sexenio, lo que tendrá en cuenta los resultados de la investigación que responden al esfuerzo personal, con independencia de la naturaleza, permanente o temporal de su contrato.

c) Los profesores asociados no tienen ninguna previsión específica en el precepto de la LOU que regula el objeto de su contrato, lo que no impide que realicen tareas investigadoras, a lo que, sin duda tienen derecho.

d) No hay ninguna razón objetiva más allá de la naturaleza temporal de la relación de servicio de los profesores, que justifique la diferencia de trato respecto de los profesores contratados permanentes en cuanto a la realización de la actividad investigadora y al derecho a que sea evaluada y, consecuentemente, si dicha evaluación fuera positiva, al percibo del complemento salarial correspondiente.

e) La naturaleza del complemento por la actividad investigadora no está vinculado al puesto de trabajo sino a la productividad. Aunque en determinadas categorías el peso de la investigación sea menor que en otras en función de su configuración legal, no puede aceptarse que el esfuerzo investigador reciba un tratamiento desigual en los trabajadores temporales. Ese trato desigual es discriminatorio porque niega la posibilidad de que el esfuerzo investigador pueda ser evaluado en las mismas condiciones que se evalúa el del personal permanente, como presupuesto imprescindible para acceder al complemento salarial.

B) La STS 426/2024 de 6 de marzo de 2024 (rec. 31/2022) reproduce de forma extensa la doctrina de la 70/2023 y la traslada al colectivo de personal investigador doctor con contratos de duración determinada de la Universidad del País Vasco (UPV). Además, añade lo siguiente:

Todos los trabajadores/as afectados por el conflicto tienen la titulación de doctor, son contratados por la UPV, mediante un programa de ayudas para realizar tareas investigadoras. Partiendo de ello, su retribución ha de ser la misma que el personal investigador directamente contratado por la UPV sin ayudas externas, para realizar también labores de investigación.

Unos y otros realizan, en suma, funciones comparables, todas de investigación en grupos y en cualquier área de conocimiento. Por tanto, ello impone la equiparación de retribuciones, salvo que concurra una diferencia objetiva y razonable que justifique un diverso trato, distinta, obviamente, a la sola naturaleza temporal del vínculo.

C) La STS 510/2024 de 20 de marzo (rec. 101/2022) resuelve un conflicto colectivo suscitado en julio de 2021. Concluye que existe trato discriminatorio al PDI laboral, no permanente, con contrato laboral temporal por no reconocérsele la posibilidad de evaluación de la actividad docente e investigadora y posterior devengo de los complementos correspondientes de quinquenios por méritos

docentes y sexenios por actividad investigadora, aunque no aparezca prevista en el convenio colectivo.

La sentencia, fundamento principalísimo de la ahora recurrida, reproduce extensamente la fundamentación de la STS 70/2023 y advierte que “la Sala ya se ha pronunciado sobre la cuestión objeto de controversia, por lo que, no concurriendo en el presente caso circunstancias o razones que justifiquen modificar nuestro criterio, elementales razones de seguridad jurídica e igualdad en la aplicación de la ley (art. 9.3 y 14 CE) nos llevan a adoptar la misma solución”. Expone que los arts. 39.1 y 40 de la LOU configuraban la investigación como una finalidad básica de las universidades y como fundamento esencial de la docencia universitaria, así como una herramienta primordial para el desarrollo social a través de la transferencia de la investigación. Toda la investigación que se realice en el ámbito universitario sirve a esas finalidades con independencia del origen personal de la misma. Descarta que haya razón objetiva más allá de la naturaleza temporal de la relación de servicio de los profesores, que justificara la diferencia de trato respecto de los profesores contratados permanentes en cuanto a la realización de la actividad investigadora y al derecho a que la misma sea evaluada y, consecuentemente, si dicha evaluación fuera positiva al percibo del complemento salarial correspondiente.

D) La STS 689/2025 de 3 de julio (rec. 201/2023) se centra en la validez del Acuerdo de empresa (16 diciembre 2022) sobre mejoras retributivas del PDI laboral en la Universidad de Zaragoza, en particular para determinar el derecho de los profesores asociados a percibir el complemento específico por el componente de méritos docentes.

Invoca la doctrina de la STS 510/2024 y diversa jurisprudencia del TJUE para concluir que El profesorado asociado a tiempo parcial es contratado precisamente para la realización de labores docentes, aunque su dedicación sea a tiempo parcial, de modo que la naturaleza de las tareas es la misma que la del personal docente a tiempo completo. Así es que, la equiparación que el Acuerdo de 16 de diciembre de 2002 ha realizado en relación al complemento específico, respecto del componente de méritos docentes, entre el personal funcionario a tiempo completo y el personal laboral a tiempo completo debe extenderse, como razona la sentencia recurrida, al profesorado asociado con dedicación a tiempo parcial.

E) La STS 698/2025 de 4 de julio (rec. 48/2024) examina si el personal investigador con contrato temporal tiene derecho a lucrar el complemento específico por méritos docentes (quinquenios) y el complemento de productividad por actividad



investigadora (sexenios), en las mismas condiciones que el personal docente e investigador con contrato temporal o fijo, en las Universidades de Burgos, León, Valladolid y Salamanca.

Tras recordar la doctrina sentada en los casos ya citados, advierte que el personal investigador con relación laboral fija no percibe estos complementos, salvo que vengan establecidos en convenio; y que no existe convenio para el personal investigador en general sino solo para el personal docente e investigador. «Por lo tanto, no se aprecia, en este supuesto, un trato diferente entre el personal investigador con relación laboral fija y el personal investigador vinculado con contrato temporal, por lo que se ha de colegir que no tienen derecho éstos últimos a someter su actividad a la correspondiente evaluación y, en su caso, a percibir los complementos reseñados».

F) La STS (Pleno) 748/2025 de 23 de julio (rec. 154/2023) resuelve un conflicto suscitado en 2022. Concluye que el 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.

G) La STS 34/2026 de 16 enero (rec. 41/2024), en conflicto suscitado ya tras la promulgación de la LOSU, considera justificada la inferior cuantía que percibe como complemento docente (quinquenio) el profesorado ayudante doctor en las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid respecto del profesorado permanente laboral, atendiendo a su distinta naturaleza y carga docente. Considera que la distinta naturaleza y función de uno y otro tipo de profesorado las que justifican y hacen razonable la diferencia de trato. En la configuración de la carrera académica, la condición de profesor ayudante doctor es un paso previo y preparatorio para, una vez extinguido ese contrato de ayudante doctor, tratar de obtener la acreditación necesaria para concursar a una plaza de profesor o profesora permanente (artículo 78.e LOSU).

2. Una referencia a la Jurisprudencia Comunitaria

La STJUE de 5 de mayo de 2022 (C-265/2020) explica que las «razones objetivas» que justifican una diferencia de trato entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo «requiere que la desigualdad de trato



controvertida esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos que caracterizan la condición de empleo 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. Dichos elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran los contratos a tiempo parcial 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».

La STJUE de 29 de julio de 2024 (C-184/22 y 185/22) argumenta que la retribución de los trabajadores a tiempo parcial debe ser equivalente a la de los trabajadores a tiempo completo, sin perjuicio de la aplicación del principio de prorrata temporis y añade:

47. A este respecto, procede señalar que debe entenderse que el concepto de «razones objetivas» que figura en la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco requiere que la diferencia de trato observada esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos que caractericen la condición de empleo de que se trate 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. Esos elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebraron los contratos a tiempo parcial 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 (sentencia de 19 de octubre de 2023, Lufhansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, apartado 58 y jurisprudencia citada)».

3. Jurisprudencia Contenciosa

No solo por haber sido reiteradamente citada en el recurso de la UMU y en nuestra STS 748/2025, sino también porque ha resuelto un par de cuestiones que inciden en la materia examinada, debemos traer a colación un par de criterios sentados por la jurisprudencia de lo contencioso.

A) La STS-CONT 874/2024, de 20 de mayo (recurso 1425/2022) desestimó la impugnación hecha por un profesor asociado al que la Junta de Andalucía denegó su pretensión de acceder al procedimiento de evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión a fin de lucrar los correspondientes complementos retributivos. El recurso contencioso-administrativo impugnó la resolución de la Dirección de Evaluación y Acreditación de la Agencia Andaluza del Conocimiento de la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de





Andalucía, que había desestimado la solicitud de evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión de un profesor asociado. Los argumentos desplegados allí son los siguientes:

a) El principio de no discriminación de los trabajadores a tiempo parcial establecido por el Derecho de la Unión Europea exige definir lo que debe entenderse como «trabajador a tiempo completo comparable». El profesor asociado no tiene el mismo tipo de contrato de trabajo o relación laboral que los profesores a tiempo completo, ya sea personal de los cuerpos docente universitarios o contratado laboral.

b) La diferencia retributiva que subyace en el debate sobre la evaluación de la actividad del profesor asociado no puede considerarse discriminatoria, por estar justificada. No cabe apreciar que los profesores asociados realicen un trabajo idéntico o similar en el sentido del Acuerdo marco: «Con independencia de la duración de su vínculo laboral, cabe afirmar que por sus condiciones laborales, incluida su dedicación a tiempo parcial y la exigencia de desempeño de otra actividad principal externa al ámbito universitario para mantener la vinculación con la Universidad, así como por el hecho de ser llamados para desempeño de tareas docentes específicas, permiten afirmar que existen razones objetivas que justifican el trato diferente».

En el mismo sentido se han pronunciado las SSTS-CONT 787/2025, de 19 de junio (recurso 3635/2023); 909/2025, de 2 de julio (recurso 6023/2023); 914/2025, de 3 de julio (recurso 5880/2023); y 960/2025, de 14 de julio (recurso 8047/2023). Algunas de ellas descartan la pérdida de interés casacional aunque se haya convocado evaluación de méritos para el profesorado asociado (que acredite al menos 900 horas de docencia) con posterioridad.

B) La STS-CONT 664/2025, de 29 de mayo (recurso 906/2023) reconoció a un PDI funcionario (Titular y posteriormente Catedrático) el derecho a percibir sexenios. Debemos destacar los siguientes argumentos:

a) No hay ninguna previsión legal expresa que impida la extensión o ampliación de la aplicación del complemento de productividad al profesorado con dedicación a tiempo parcial, siempre que concurra una igualdad de situaciones.

b) El profesorado a tiempo parcial no tiene obligación de realizar actividad investigadora pero, una vez realizada, esa actividad tiene la misma caracterización y contornos que el profesorado a tiempo completo, se somete a la misma evaluación y una vez superada debe tener las mismas consecuencias retributivas respecto del complemento de productividad.

c) No concurre ninguna diferencia que proporcione una justificación objetiva y razonable que avale un trato retributivo diferente. Resulta discriminatorio que la misma actividad investigadora, cuando el profesor es a tiempo completo, devengue el complemento



de productividad del art. 2.4 del Real Decreto 1086/1989 y, sin embargo, se excluya expresamente la percepción del citado complemento para el profesorado a tiempo parcial, según dispone el art. 5.2 del mismo Real Decreto.

La Sala declaró la nulidad del inciso final: «ni el complemento de productividad» del art. 5.2 del Real Decreto 1086/1989 y ordenó la publicación de la sentencia en el Boletín Oficial del Estado.

CUARTO.- El complemento por méritos investigadores del profesorado Asociado

En la descripción legal del perfil de este tipo de contrato (Fundamento Segundo.1.B) aparecen singularidades, por ello mismo, ausentes en el resto de modalidades de PDI: 1ª) Han de ser personas especialistas y profesionales de reconocida competencia; 2ª) Han de ejercer su actividad principal fuera de la Universidad; 3ª) Deben adscribirse a necesidades docentes específicas relacionadas con su ámbito profesional; 4ª) Finalidad de su contrato es desarrollar tareas docentes; 5ª) Lo pretendido es que aporten sus conocimientos y experiencia profesionales.

Como queda expuesto, esta Sala viene reconociendo el derecho a la evaluación y, en su caso, a la percepción del complemento específico por méritos docentes (quinquenios) y del complemento de productividad por actividad investigadora (sexenios) al PDI vinculado con la universidad pública con una relación laboral temporal, declarando que no existen diferencias sustanciales entre ambos colectivos que justifiquen la desigualdad de trato; que el complemento por la actividad investigadora no está vinculado al puesto de trabajo sino a la productividad; que excluir a los investigadores laborales temporales en función de la naturaleza temporal del contrato es un tratamiento discriminatorio contrario al artículo 14 de la Constitución y a la Directiva Comunitaria 1999/70/CE.

Como el conflicto que ahora afrontamos ya ha surgido bajo la vigencia de la LOSU, como advierte el Ministerio Fiscal, no cabe realizar una traslación automática de los razonamientos o conclusiones de los resueltos con el precedente texto legal. Por tanto, sobre los fundamentos normativos (Fundamento Segundo) y doctrinales (Fundamento Tercero) expuestos debemos abordar ya la resolución del debate. Comencemos por evaluar la proyección de unas y otras.



1. Cambio y continuidad en el perfil del Profesor Asociado

A) El convenio colectivo aplicable al caso es de fecha muy anterior a la LOSU, por lo que tanto la jerarquía normativa cuanto la imposibilidad de haber tenido en cuenta las previsiones de esta norma hacen que su regulación deba contemplarse con mucha prudencia. Las eventuales discordancias entre convenio colectivo y LOSU, por evidentes razones de jerarquía normativa y modernidad, han de resolverse dando prioridad a la segunda. Por ejemplo, para precisar que el contrato del Profesorado Asociado tiene dedicación a tiempo parcial y duración indefinida. De igual modo, su Disposición Adicional Cuarta regula la Evaluación de los méritos docentes e investigadores y solo alude a profesoras y profesores colaboradores (figura que la LOSU omite, propiciando la conversión de los contratos preexistentes)

La Resolución Rectoral de 9 de enero comienza dando cuenta de la suscripción de un convenio de colaboración con la ANECA y destacando que lo perseguido es dar cumplimiento a lo establecido en la disposición adicional cuarta del II Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Contratado Laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Una interpretación atenta a los orígenes de la Resolución impugnada aboca a concluir que el convenio colectivo al que invoca no puede ser instrumento para impedir la virtualidad de las reformas normativas posteriores.

B) Tanto la impugnación al recurso cuanto el Informe de Fiscalía ponen de relieve que el contrato de profesor asociado ya no es temporal (regulación anterior) sino de duración indefinida. Exponen que, por ello mismo, ha desaparecido la palanca argumental utilizada por nuestra jurisprudencia para proclamar que la evitación de discriminaciones llevaba a extenderles el acceso al complemento por méritos investigadores.

La LOSU ha comportado importantes cambios en el régimen del Profesorado Universitario, que respecto del colectivo ahora examinado cristalizan en que su vinculación ha dejado de ser temporal. Pero es necesario examinar los elementos de innovación y de continuidad con mayor detalle, contrastando la delimitación de la categoría realizada por la norma ahora aplicable (reproducida más arriba) y el artículo 53 de la precedente (y derogada LOU).

- Al delinear el perfil de las personas que puedan ser contratadas por la Universidad los dos textos normativos mantienen una idéntica expresión

(especialistas y profesionales de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad principal fuera del ámbito académico universitario).

- Allí donde la LOU indicaba que La finalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes a través de las que se aporten sus conocimientos y experiencia profesionales a la universidad (artículo 53.b) ahora la LOSU reitera y precisa que La finalidad del contrato será desarrollar tareas docentes a través de las que aporten sus conocimientos y experiencia profesionales a la universidad, en aquellas materias en las que esta experiencia resulte relevante.
- La condición impuesta por el artículo 53.d LOU para que la renovación contractual se produjera consistía en que se siga acreditando el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario. Por su lado, el art. 79.d LOSU configura como causa objetiva de extinción contractual la pérdida sobrevenida de ese requisito, aunque matizándolo con la regla de que en tal caso la finalización del contrato se producirá una vez concluya el curso académico en el que el que se desarrolla la actividad docente.
- El mayor cambio se refiere a la duración del contrato, ahora identificado como de carácter indefinido, mientras que la LOU había optado por una necesaria temporalidad (será de carácter temporal; será trimestral, semestral o anual). Se trata de un giro relevante, aunque existen elementos de continuidad entre ambos textos. La derogada LOU optaba por una sucesión de prórrogas que podrían desembocar, de hecho, en cadenas de temporalidad; en abundantes ocasiones nuestra doctrina ha debido ocuparse de estos supuestos, saliendo al paso no solo de la discriminación en las condiciones laborales sino también de la ilícita precariedad que derivaba en algunos casos. Por el contrario, la LOSU acoge como ordinaria la contratación indefinida (será de carácter indefinido) pero advierte que su continuidad pende de que existan necesidades docentes específicas relacionadas con su ámbito profesional (art 79.a), previendo de forma expresa que el que deje de suceder ello Será causa objetiva de extinción del contrato (art. 79.d).
- De forma escueta, la LOU advertía que esta contratación se realizaba con dedicación a tiempo parcial, al igual que ahora la LOSU prescribe que conllevará una dedicación a tiempo parcial.

Algunas otras diferencias aparecen tras el contraste entre las dos regulaciones legales pero en cuestiones periféricas a las que nos ocupa. En general, la LOSU es más extensa y precisa que su antecesora, de manera que delimita algo



más las tareas docentes que cabe encomendar a este profesorado: materias en las que la experiencia profesional requerida “resulte relevante”. En esa misma línea de mayor constricción de las posibilidades dicentes aparece un tope de actividad universitaria: El profesorado asociado podrá desarrollar tareas docentes hasta un máximo de 120 horas lectivas por curso académico (art. 79.b in fine).

C) Con lo expuesto ya podemos obtener una primera conclusión valorativa: las alteraciones habidas en el régimen de este Profesorado no son esenciales. Las bases sustantivas sobre las que se edificaba nuestra doctrina no han sido desplazadas por el legislador más que en el ámbito de la temporalidad. Como hemos visto (Fundamento Tercero.1.A), nuestra jurisprudencia no se basaba solo en la proscripción de discriminaciones por razones de temporalidad (muchas veces conjuradas al proclamar que ese tipo de contratación se había desnaturalizado) sino también en la ausencia de diferencias acreditadas entre la docencia llevada a cabo por estos profesionales y otro tipo de docentes universitarios con vinculación laboral.

Dicho de otro modo: nuestra doctrina descarta que la actividad docente desarrollada por persona que posee una profesión externa a la Universidad y que aplica su experiencia tenga un valor que justifique la imposibilidad de acceder a los complementos por méritos investigadores. La LOSU no ha alterado, en los temas que acabamos de examinar los presupuestos de nuestra doctrina.

2. Sobre la posibilidad de que el profesorado asociado investigue

Buena parte del debate casacional se ha centrado en torno a si el objeto del contrato laboral del profesorado asociado comprende la investigación.

La doctrina que hemos sentado hasta ahora (y en la que basa su decisión la STSJ recurrida) ha dado una respuesta, de carácter afirmativo. Conforme al derogado artículo 40.1 LOU La investigación es un derecho y un deber del personal docente e investigador de las Universidades, de acuerdo con los fines generales de la Universidad, y dentro de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico. Además, decía el artículo 40.1.bis) que “La universidad apoyará y promoverá la dedicación a la investigación de la totalidad del Personal Docente e Investigador permanente”, dejando entrever que el genérico derecho no poseía la misma intensidad en el caso de quienes fueran titulares de contrataciones temporales.

El caso es que el artículo 11.2 LOSU no solo reitera el alcance de la regla general (“La investigación, al igual que la docencia, es un derecho y un deber del personal docente

e investigador”) sino que adiciona algunas previsiones que convierten en más verosímil la idea de que el profesorado asociado también está afectado por estas prescripciones y que debiera poder acceder a los “sexenios”:

- Ya no aparece diferencia alguna entre el carácter permanente o no del PDI a la hora de fomentar esta faceta académica. Es como si la Ley quisiera universalizar el derecho-deber de referencia.
- Se especifica que las actividades investigadoras realizadas por el PDI se considerarán conceptos evaluables a efectos retributivos y de promoción (art. 11.6).

Extraigamos las conclusiones que ahora interesan a nuestro caso: 1ª) El profesorado asociado forma parte del PDI. 2ª) La LOSU mantiene (incluso amplía) el derecho de todo PDI a la investigación. 3º) La LOSU reconoce que el PDI que realice actividades investigadoras tiene derecho a ser evaluado y compensado económicamente por ello. 4º) Esas proclamaciones generales no aparecen excepcionadas o restringidas para el colectivo de referencia.

3. La ausencia de norma restrictiva

La proclamación general de un derecho a investigar a todo el PDI, así como la correlativa evaluación y remuneración, podría ser excepcionada si el legislador entendiera (tesis del recurso que resolvemos) que no cabe una investigación del Profesorado Asociado en el marco de su compromiso laboral. Pero hay argumentos normativos que se oponen al éxito de tal idea, al margen de la mayor o menor lógica universitaria que posea.

A) La LOSU identifica el objeto del contrato de las diversas categorías de PDI. Así, para el Ayudante Doctor indica que la finalidad del contrato será desarrollar las capacidades docentes y de investigación y, en su caso, de transferencia e intercambio del conocimiento, y de desempeño de funciones de gobierno de la universidad (art. 78,b). Para el Profesorado Permanente Laboral la finalidad del contrato será desarrollar tareas docentes, de investigación, de transferencia e intercambio del conocimiento y, en su caso, de desempeño de funciones de gobierno de la universidad (art. 82.b). En el caso de quienes sean Visitantes se habla de tareas docentes y/o investigadoras, así como, en su caso, de transferencia e intercambio del conocimiento e innovación, en la especialidad en la que la persona contratada haya destacado.



Siendo constante la alusión a la vertiente investigadora, cabría pensar en que no se ha querido permitir su proyección al Profesor Asociado y por eso se ha silenciado. Sin embargo, esa conclusión debe descartarse porque el artículo 79.b) LOSU silencia ese aspecto tanto al elaborar las tareas comprometidas (las docentes ya examinadas) cuanto las excluidas (“Dichas tareas docentes no podrán incluir el desempeño de funciones estructurales de gestión y coordinación”).

Las sentencias de esta Sala que hemos mencionado más arriba también concluyan, respecto de la LOU, en términos similares. Tras recoger la regulación de las diferentes figuras docentes temporales, subrayan que casi en todas aparece en mayor o menor medida la actividad investigadora, aunque “únicamente, respecto de los profesores asociados no existe previsión específica en el precepto que regula el objeto de su contrato, lo que no impide que realicen tareas investigadoras, a lo que, sin duda tienen derecho, de conformidad con el artículo 40 LOU”.

Puesto que hemos partido del genérico y general derecho que todo PDI posee a investigar (siendo evaluado y, en su caso, remunerado por ello), el silencio de la LOSU no puede interpretarse como impeditivo. Lo que la norma ha deseado excluir lo ha hecho de manera expresa.

B) El segundo argumento viene a reforzar la conclusión anterior a través de una interpretación sistemática. Se trata del contraste entre el silencio del artículo 79 y la exclusión que lleva a cabo el artículo 80.1.b) respecto del Profesorado Sustituto, cuya actividad no podrá superar la asignada a la profesora o profesor sustituido, ni podrá extenderse a actividades universitarias de otra naturaleza en la universidad de contratación, como las de investigación o el desempeño de funciones estructurales de gestión.

Si el precepto destinado a identificar el cometido de cada tipo de PDI excluye específicamente las tareas investigadoras respecto de uno de ellos (artículo 80, Sustitutos) y no lo hace en el caso del otro (artículo 79, Asociado) es lógico deducir que sólo cuando la norma ha pretendido la restricción de referencia es cuando debe darse por existente.

C) Tampoco debe olvidarse que el artículo 77 LOSU (“Normas generales”) abre la Sección rubricada como “El personal docente e investigador laboral”. Sin que aparezca en esa sede especificidad alguna sobre el PDI Asociado, el apartado 5 finaliza disponiendo que este personal “tendrá derecho a tomar parte en las convocatorias que las Comunidades Autónomas establezcan para fijar retribuciones adicionales ligadas a méritos



individuales por el ejercicio de actividades docentes, investigadoras, de transferencia del conocimiento, innovación o gestión”.

Una nueva palanca argumental, por consiguiente, en favor de entender que estamos ante un tipo de Profesorado al que el diseño normativo no ha querido restringir la faceta investigadora, por más que su contratación obedezca a la consabida finalidad docente. Saliendo al paso de alguna argumentación realizada por la impugnante conviene advertir que la sentencia dictada por el TSJ no presupone la obligación de investigar sino el derecho a hacerlo y a ser evaluado por ello.

4. Referencia a la jurisprudencia contenciosa

Dedica mucha atención el recurso a la doctrina acuñada por la STS-CONT 874/2024, ya glosada más arriba (Fundamento Tercero.3). Allí se trata del nudo derecho de un Profesor a acudir ante el órgano evaluador de la Junta de Andalucía, lo que comporta un caso bien diverso del actual. No solo el orden jurisdiccional competente varía (véase nuestro Fundamento Primero 6.A) sino que la pretensión activada (sin implicar al propio empleador) también posee características diversas de la presente.

QUINTO.- El complemento por méritos investigadores del profesorado Sustituto

El profesorado sustituto debe asumir la actividad docente lectiva y no lectiva de la persona a quien sustituya, sin ir más allá porque tiene vetado el desarrollar actividades universitarias de otra naturaleza, salvo que tengan directa relación con la actividad docente.

Las actividades investigadoras están expresamente excluidas como contenido de su vinculación laboral. Si su contrato no puede extenderse a actividades investigadoras, por mandato del legislador, tampoco cabe que, por vía interpretativa y salvo que se apreciase una vulneración de normas de rango superior, se transforme la eventual investigación desarrollada en un complemento económico.

La LOSU atribuye al Profesorado sustituto el desempeño exclusivo de funciones docentes, con prohibición expresa de desarrollo de actividades de investigación (art. 80.1 LOSU). Se trata de una razón objetiva que justifica la diferencia de trato que recoge la resolución impugnada. Si les está expresamente vedada la realización de actividades investigadoras, no es jurídicamente sostenible



que la sentencia impugnada les reconozca el derecho a someter una eventual actividad investigadora, que por ley tampoco pueden llevar a cabo, cada seis años a una evaluación.

La mera lectura de sus características básicas (Fundamento Segundo.1.C) permite descartar la interpretación sugerida por la impugnación al recurso, entendiendo que la exclusión de tareas investigadoras va referida a la que venía desarrollando la persona sustituida. Incluso es posible que la persona sustituida lo sea de modo parcial y mantenga toda su actividad investigadora, además de poder trasladar aquí las consideraciones generales sobre el objeto del contrato de trabajo puesto en juego. En este punto sí tiene razón el recurso de la UMU y debemos estimar el recurso.

SEXTO.- Resolución.

A la vista de cuanto antecede vamos a estimar en parte en el recurso formalizado por la Universidad de Murcia. Tal y como la Fiscalía concluye, a diferencia de los casos en que los derechos retributivos se denegaban atendiendo a la duración del contrato o a la intensidad de la jornada, respecto del Personal Sustituto la resolución del Rector de la UMU no efectúa distinción alguna por la temporalidad de la relación laboral, o de la dedicación a tiempo parcial, sino en función de las características y finalidad de esa modalidad contractual, de modo que no cabe hablar de trato discriminatorio.

Conforme al artículo 215.c) LRJS, en casos como este, la estimación parcial del recurso debe comportar la paralela casación de la sentencia recurrida, resolviendo lo que corresponda dentro de los términos en que aparezca planteado el debate, con preferencia de la resolución de fondo del litigio, incluso sobre extremos no resueltos en su momento en la sentencia recurrida por haber apreciado alguna circunstancia obstativa, así como, en su caso, sobre las alegaciones deducidas en los escritos de impugnación, siempre y cuando el relato de hechos probados y demás antecedentes no cuestionados obrantes en autos resultaran suficientes.

Eso significa que, respetando la firmeza de la sentencia dictada por la Sala de lo Social del TSJ de la Región de Murcia en los demás extremos, debemos casarla y anularla en la parte referida al Profesorado Sustituto.



De acuerdo con las previsiones del artículo 235 LRJS y preceptos concordantes, la estimación del recurso no comporta imposición de costas procesales a ninguna de las partes intervinientes.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1º) Estimar en parte el recurso de casación interpuesto por la Universidad de Murcia, representada y defendida por el Letrado Sr. Ataz Ruiz.

2º) Casar y anular en parte la sentencia nº 456/2025 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, de 15 de abril, en autos nº 3/2025, sobre conflicto colectivo, en la medida necesaria para acomodarla al presente fallo.

3º) Desestimar la demanda interpuesta por D. José Ignacio Tornel Aguilar (Secretario General de la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras de la Región de Murcia) en el extremo referido al Profesorado sustituto.

4º) No adoptar decisión especial en materia de costas procesales, debiendo asumir cada parte las causadas a su instancia.

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

Así se acuerda y firma.

