



*D. ALONSO SEVILLANO ZAMUDIO, Letrado de la Administración de Justicia
de la Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.*

*CERTIFICO: Que en el rollo referenciado se ha dictado por esta Sala la siguiente
sentencia:*



TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA

SALA DE LO SOCIAL

SEVILLA

ILMOS. SRES.

DON EMILIO PALOMO BALDA

DON CARLOS MANCHO SÁNCHEZ

DON OSCAR LÓPEZ BERMEJO

En Sevilla, a veintiocho de enero de dos mil veintidós.

La Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, compuesta por los Iltmos. Sres. citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY

1



Código:	8Y12VUGVUXAWL8DCB58PC6N6KC7GZL	Fecha	31/01/2022
Firmado Por	ALONSO SEVILLANO ZAMUDIO		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	1/18





ha dictado la siguiente

SENTENCIA Nº 246/2022

En los autos seguidos ante esta Sala con el núm. 29/2021, de resultados de la demanda de Conflicto Colectivo formulada por CCOO de Andalucía contra ocho Universidades Públicas de esta Comunidad - Almería, Córdoba, Granada, Huelva, Jaén, Málaga, Pablo de Olavide y Sevilla - y la Consejería de Transformación, Economía, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía, en el que también ha sido parte UGT de Andalucía.

Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. EMILIO PALOMO BALDA, que expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 20 de octubre de 2021 tuvo entrada en este Tribunal la demanda de conflicto colectivo formulada el día 13 de ese mismo mes por la representación letrada de CCOO Andalucía contra ocho Universidades Públicas de la Comunidad, la Consejería de Transformación, Economía, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía y UGT de Andalucía, en la que tras exponer los hechos y fundamentos jurídicos que considera de aplicación, solicita se dicte sentencia en la que reconozca el derecho del personal de investigación predoctoral y postdoctoral en formación de la Universidades emplazadas a devengar el complemento de antigüedad



Código:	8Y12VUGVUXAWL8DCB58PC6N6KC7GZL	Fecha	31/01/2022
Firmado Por	ALONSO SEVILLANO ZAMUDIO		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	2/18





(trienios), así como a su percepción desde el 1 de julio de 2020, un año antes a la presentación de la papeleta de conciliación previa al proceso, en la cuantía legal que corresponda en cada momento, condenando a las demandadas a estar y pasar por dicha declaración así como al pago del complemento.

SEGUNDO.- Por diligencia de esa misma fecha la Letrada de la Administración de Justicia acordó la formación de las presentes actuaciones, que se registraron con el núm. 29/2001, y, conforme a las normas de reparto se designó Magistrado-Ponente al Ilmo. Sr. D. Emilio Palomo Balda, requiriéndose a la Central accionante para que aportase juegos de copias de la demanda a efectos de su traslado a la contraparte.

TERCERO.- El 3 de noviembre de 2021 se dictó decreto por el que se admitió a trámite la demanda, y se señaló la vista del juicio para la audiencia del día 13 de enero de 2022.

CUARTO.- En la fecha indicada, y una vez intentada sin éxito la conciliación, se celebró la vista oral, que se desarrolló con la asistencia de todas las partes en los términos que figuran en la grabación realizada.

QUINTO.- Finalizado el acto de juicio se declararon los autos conclusos y vistos para sentencia, procediendo el Tribunal a la deliberación y fallo del asunto.

En la presente sentencia se tienen por acreditados los hechos probados que siguen cuya simplicidad obedece a la inexistencia de controversia en el plano fáctico y a que el litigio es estrictamente jurídico.



Código:	8Y12VUGVUXAWL8DCB58PC6N6KC7GZL	Fecha	31/01/2022
Firmado Por	ALONSO SEVILLANO ZAMUDIO		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	3/18





HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Las Universidades demandadas se rigen por el Convenio Colectivo del personal docente e investigador laboral de las Universidades Públicas de Andalucía, publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de 9 de mayo de 2008, y no abonan el complemento de antigüedad al personal de investigación predoctoral y postdoctoral en formación, que es el que resulta afectado por el presente conflicto.

SEGUNDO.- En fecha 1 de julio de 2021 CCOO de Andalucía inició procedimiento previo a la vía judicial ante la Comisión de Conciliación y Mediación. El siguiente día 27 tuvo lugar el intento de conciliación ante el SERCLA, que concluyó sin efecto en lo que respecta a la Universidad de Málaga y sin avenencia en cuanto a las restantes.

A los anteriores hechos, son de aplicación los siguientes,

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Antes de analizar el soporte jurídico de la pretensión que el Sindicato demandante ejercita en este procedimiento debemos desestimar la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por la representación letrada de la Junta de Andalucía pues aunque la Administración Autonómica no tiene la condición de empleadora de los trabajadores concernidos por este litigio es una



Código:	8Y12VUGVUXAWL8DCB58PC6N6KC7GZL	Fecha	31/01/2022
Firmado Por	ALONSO SEVILLANO ZAMUDIO		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	4/18





de las partes que concertaron el convenio colectivo que contiene el precepto cuya validez se dirime (así se recoge en el art. 2), lo que, sin necesidad de mayores consideraciones, justifica su llamada al proceso.

SEGUNDO.- El presente conflicto colectivo tiene por objeto el reconocimiento del derecho que asiste al personal de investigación predoctoral y postdoctoral en formación de las ocho Universidades Públicas demandadas a percibir el complemento de antigüedad regulado en el art. 44 del Convenio Colectivo del personal docente e investigador laboral de las Universidades Públicas de Andalucía.

El art. 41 de la referida norma paccionada establece que las retribuciones de los investigadores contratados en formación serán las que se recojan explícitamente en la convocatoria de las plazas sin que en ningún caso les sea de aplicación lo dispuesto, entre otros preceptos, en el art. 44. Este precepto regula el complemento de antigüedad en favor de los trabajadores sujetos a las modalidades de contratación ordinaria, pero la parte accionante sostiene que las previsiones convencionales vulneran el art. 14 de la Constitución, en relación con el art. 15.6 del Estatuto de los Trabajadores que garantiza la igualdad de derechos de trabajadores temporales e indefinidos, y con la cláusula cuarta de la Directiva 1999/70CE del Consejo, de 28 junio de 2019, que consagra el principio de no discriminación de los trabajadores temporales salvo que el trato diferenciado se justifique por razones objetivas. Al respecto, según el criterio de la Central demandante, no existen motivos de esa índole que permitan excluir al personal investigador en formación de la remuneración por los trienios de servicios prestados.



Código:	8Y12VUGVUXAWL8DCB58PC6N6KC7GZL	Fecha	31/01/2022
Firmado Por	ALONSO SEVILLANO ZAMUDIO		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	5/18





TERCERO.- La respuesta a la cuestión planteada aconseja comenzar sintetizando el contexto normativo en que se incardina el enjuiciamiento de la validez del precepto convencional cuestionado, distinguiendo la regulación legal estatal y autonómica y la convencional colectiva.

I.- Por lo que a la primera se refiere, son de destacar las disposiciones que a continuación se citan.

A) El art. 48.3 bis de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, dispone que las Universidades podrán contratar personal investigador conforme a lo previsto en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Ésta, en su art. 20.2, determina que las Universidades podrán contratar personal investigador a través de las modalidades de contrato de trabajo específicas que describe, entre las que figura el contrato predoctoral, *"cuando sean perceptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador o para el desarrollo de sus programas propios de I + D + i"*. El régimen jurídico del contrato, tal como previene el apartado 1 de dicho precepto, es el que se establece en esa misma Ley y en sus normas de desarrollo, y en su defecto en el Estatuto de los Trabajadores, y en sus normas de desarrollo.

B) El art. 21 de la Ley 14/2011, en su apartado e), dispone que la retribución de los contratos de trabajo suscritos bajo la modalidad de contrato predoctoral *"no podrá ser inferior al 56 por 100 del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación durante los dos primeros años, al 60 por 100 durante el tercer año, y al 75 por*



Código:	8Y12VUGVUXAWL8DCB58PC6N6KC7GZL	Fecha	31/01/2022
Firmado Por	ALONSO SEVILLANO ZAMUDIO		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	6/18





100 durante el cuarto año. Tampoco podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional".

C) Similar contenido tiene el art. 7.1 del Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación, que, en su apartado 2 ,puntualiza que *"para el establecimiento de las retribuciones anteriores se tomará como referencia mínima la categoría correspondiente al Grupo 1 de personal laboral de la tabla salarial recogida en el convenio único de personal laboral de la Administración General del Estado"*, parámetro referencial que fue declarado conforme a Derecho por la Sala de lo Contencioso del Tribunal Supremo en sentencias entre otras de 16 de julio y 12 de noviembre de 2020 (Rec. 192/19 y 199/19), a diferencia del contenido del apartado 3 que permitía computar la cantidad anual resultante en el período total del contrato predoctoral de 4 años, que fue anulado por esa misma Sala en sentencia de 3 de junio de 2020 (Rec. 183/19).

Por otra parte, el art. 4 del Decreto 103/2019 preceptúa que: *1. El contrato predoctoral tendrá por objeto la realización simultánea por parte del personal investigador predoctoral en formación, por un lado, de tareas de investigación en un proyecto específico y novedoso y, por otro, del conjunto de actividades, integrantes del programa de doctorado, conducentes a la adquisición de las competencias y habilidades necesarias para la obtención del título universitario oficial de Doctorado, sin que pueda exigirsele la realización de cualquier otra actividad que desvirtúe la finalidad investigadora y formativa del contrato. 2. El personal investigador predoctoral en formación podrá colaborar en tareas docentes sin que suponga una merma de la carga docente del departamento que asigne la colaboración hasta un máximo de 180*



Código:	8Y12VUGVUXAWL8DCB58PC6N6KC7GZL	Fecha	31/01/2022
Firmado Por	ALONSO SEVILLANO ZAMUDIO		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	7/18





horas durante la extensión total del contrato predoctoral, y sin que en ningún caso se puedan superar las 60 horas anuales".

El art. 8 dispone que *"La jornada laboral, descansos, vacaciones y permisos, así como las restantes condiciones de trabajo aplicables al personal investigador predoctoral en formación serán las que se establezcan en el convenio colectivo aplicable a la entidad empleadora respecto al personal con titulación de licenciado, ingeniero, arquitecto o grado universitario y acceso a los programas de doctorado. En ausencia de convenio colectivo de aplicación, resultará aplicable a este personal lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores".*

D) Tal como establece el art. 6 del Real Decreto 103/2019 la duración del contrato *"no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cuatro años, y tendrá dedicación a tiempo completo durante toda su vigencia. Cuando el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a cuatro años podrá prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener duración inferior a un año. No obstante, cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, el contrato podrá alcanzar una duración máxima de seis años, prórrogas incluida".*

E) El art. 22 de la Ley 14/2002 regula la etapa posdoctoral - la que se inicia tras la consecución de la titulación de doctorado - previniendo que la duración del contrato no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cinco años, su retribución no podrá ser inferior a la que corresponda al personal investigador que realice actividades análogas, así como que ese personal podrá prestar colaboraciones complementarias en tareas docentes relacionadas con la actividad de investigación propuesta, hasta un máximo de 80 horas anuales.



Código:	8Y12VUGVUXAWL8DCB58PC6N6KC7GZL	Fecha	31/01/2022
Firmado Por	ALONSO SEVILLANO ZAMUDIO		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	8/18



F) La Comunidad Autónoma de Andalucía no ha hecho uso de las facultades previstas en los arts. 48.6 y 55 de la Ley Orgánica 6/2001 y en el art. 45 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Andaluza de Universidades.

II.- De la regulación que contiene el Convenio Colectivo del personal docente e investigador laboral de las Universidades Públicas de Andalucía son preceptos de obligada consideración los siguientes.

a) El art. 4, en tanto señala que sus normas son de aplicación a todo el personal docente e investigador y otro personal investigador que se encuentre vinculado mediante una relación jurídico-laboral a alguna de las Universidades que lo suscriben y perciba sus retribuciones con cargo a los Presupuestos de la misma.

b) El art. 41 a tenor del cual las retribuciones de los investigadores contratados en formación serán las que se recojan explícitamente en la convocatoria de las plazas, sin que les sea de aplicación, en ningún caso, lo dispuesto en los arts. 43, 44, 45 y 48 siguientes.

c) De los preceptos aludidos, el art. 44 regula el complemento de antigüedad, estableciendo en su apartado 1 que *"las modalidades de contratación ordinaria a tiempo completo tendrán derecho a percibir un complemento de antigüedad por cada tres años de servicios efectivos (trienios) en la misma cuantía y con las mismas condiciones de reconocimiento que lo fijado para el profesorado de los cuerpos docentes universitarios"*. Por su parte, el art. 43 hace referencia a las pagas extraordinarias, el 45 al complemento por doctorado y el 48 al premio por funcionarización.

CUARTO.- Establecido, en lo esencial, el marco legal y convencional



Código:	8Y12VUGVUXAWL8DCB58PC6N6KC7GZL	Fecha	31/01/2022
Firmado Por	ALONSO SEVILLANO ZAMUDIO		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	9/18





colectivo en el que se encuadra el debate, corresponde ahora sentar tres premisas que, no por aparentemente obvias, son menos trascendentales para su resolución.

Ha de destacarse, en primer lugar, que en lo que respecta a las condiciones retributivas del personal investigador predoctoral en formación, la normativa estatal de la que se ha dado noticia se limita a fijar un mínimo de derecho necesario, de obligado respeto por las entidades empleadoras, sean públicas o privadas, tomando como referencia el convenio colectivo del personal laboral de la Administración General del Estado lo que se justifica porque la modalidad especial de contratación se aplica en todo el territorio nacional.

Lo expuesto significa que la negociación colectiva, o el empleador de manera unilateral, pueden mejorar la previsión legal, incluido el reconocimiento del derecho a trienios, sin que a ello sea óbice que en la convocatoria no se haga referencia expresa al posible devengo futuro de ese concepto, dada la prevalencia de lo establecido en la norma convencional colectiva. Buena muestra de ello es de un lado el II Convenio Colectivo del personal docente e investigador contratado laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, publicado en el Boletín Oficial de la Región de 5 de abril de 2016 que en su art. 55.1 reconoce a todo el personal docente e investigador contratado laboral con contrato indefinido o temporal el derecho a percibir un trienio por cada tres años de prestación de servicios, sin establecer salvedad alguna, y, de otro, la decisión adoptada por la Universidad de Cádiz que viene abonando el complemento en cuestión al personal investigador en formación lo que explica no sea parte



Código:	8Y12VUGVUXAWL8DCB58PC6N6KC7GZL	Fecha	31/01/2022
Firmado Por	ALONSO SEVILLANO ZAMUDIO		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	10/18





demandada en el proceso.

En segundo término, debemos señalar que de conformidad con lo resuelto por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea mediante auto de 19 de marzo de 2019 (C-193/18) los trabajadores que prestan servicios para las Universidades españolas mediante contratos de trabajo bajo la modalidad de contrato predoctoral están comprendidos en el concepto de "trabajador con contrato determinada" en el sentido de la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo Marco incorporado a la Directiva 1999/70/CE.

En tercer lugar, interesa resaltar que según doctrina comunitaria recogida en las sentencias de 13 de septiembre de 2007 (Del Cerro Marco) y 22 de diciembre de 2010 (Gavieiro e Iglesias), los trienios de antigüedad están comprendidos en el concepto de "condiciones de trabajo" de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo mencionado, y que de acuerdo al criterio aplicado en la primera de dichas resoluciones, reiterado en el auto dictado el 18 de marzo de 2011 (Montoya Medina), la misma debe interpretarse en el sentido de que no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con un contrato de duración determinada y trabajadores fijos por la mera circunstancia de que esté prevista por una disposición nacional legal o reglamentaria o por un convenio colectivo celebrado entre la representación sindical del personal y el empleador.

Por consiguiente, el hecho de que los arts. 41 y 44 del convenio colectivo aplicable excluyan del complemento de antigüedad al personal implicado en el conflicto no constituye título bastante para privarle del derecho que reconoce a los contratados por tiempo indefinido mediante modalidades ordinarias. A igual conclusión se llega atendiendo a lo que, en concordancia con el principio de jerarquía normativa consagrado en el art. 9.3 de la Constitución, ordena el



Código:	8Y12VUGVUXAWL8DCB58PC6N6KC7GZL	Fecha	31/01/2022
Firmado Por	ALONSO SEVILLANO ZAMUDIO		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	11/18





Estatuto de los Trabajadores en su art. 85.1, en virtud del cual, los convenios colectivos, en su condición de normas del ordenamiento jurídico, deben respetar el principio de igualdad de trato entre trabajadores fijos y temporales, quedando viciadas de nulidad aquellas estipulaciones que supongan un trato desigual y peyorativo de los segundos respecto de los primeros, a menos que concurren razones objetivas para ello.

El obligado respeto de los convenios colectivos a las exigencias del principio de igualdad tiene un alcance singular en el caso que analizamos pues según doctrina constitucional sentada, entre otras, en las sentencias 161/1991, de 18 de junio y 34/2004, de 8 de marzo, el principio de igualdad rige con especial intensidad cuando el empleador es una Administración Pública que, como poder público, que es debe actuar con sometimiento pleno a la Ley y el Derecho y con interdicción expresa de la arbitrariedad, de manera que el personal temporal laboral a su servicio tiene derecho a que se le dispense un trato igual al dado al personal fijo de plantilla desprovisto de elementos negativos carentes de justificación objetiva y razonable.

QUINTO.- Partiendo de las premisas precedentes la cuestión a resolver es doble. Por una parte, si el personal afectado por el presente conflicto se encuentra en una situación comparable a la del personal indefinido al servicio de las Universidades codemandadas. Por otra, de ser afirmativa la respuesta al interrogante anterior, si existen razones objetivas que justifiquen que el cumplimiento de uno o más trienios de servicios por parte del personal de investigación en formación y posdoctoral no dé lugar al reconocimiento y



Código:	8Y12VUGVUXAWL8DCB58PC6N6KC7GZL	Fecha	31/01/2022
Firmado Por	ALONSO SEVILLANO ZAMUDIO		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	12/18





abono del complemento de antigüedad del que disfruta el personal con contrato indefinido.

En lo que respecta a la primera cuestión, constituye jurisprudencia social reiterada, que recoge y aplica la sentencia de 21 de septiembre de 2021 (Rec. 45/20), de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que el complemento de antigüedad tiene por objeto compensar la adscripción de un trabajador a la empresa o la experiencia adquirida durante el tiempo de prestación de servicios que le coloca en condiciones de cumplir mejor sus tareas. En el supuesto de autos, el art. 44 del convenio vincula dicho concepto de manera exclusiva a la prestación efectiva de servicios, haciendo abstracción de cualquier otro factor como la categoría profesional, las tareas desarrolladas o la duración del contrato, de manera que el título o causa de atribución del mencionado complemento es el tiempo de trabajo desarrollado sin distinción alguna en atención a la clase de contrato según su duración.

Dicho esto, la función que se atribuye al complemento de antigüedad se hace también presente, en los mismos términos, en el caso del personal investigador contratado en formación y para la fase posdoctoral. Nótese, en lo que concierne a la primera figura contractual, que la relación de servicios puede alcanzar 4 años, y 6 si se trata de personas con capacidad diferente, a los que habría que sumar en su caso hasta un máximo de 5 años de la etapa subsiguiente. Ello comporta que si el trabajador contratado realiza sus cometidos satisfactoriamente a juicio de la Universidad y no renuncia a la relación puede alcanzar un tiempo de prestación efectiva de servicios superior a tres años.



Código:	8Y12VUGVUXAWL8DCB58PC6N6KC7GZL	Fecha	31/01/2022
Firmado Por	ALONSO SEVILLANO ZAMUDIO		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	13/18





Pues bien, si se atiende a la concreta finalidad a la que responde ese concepto retributivo, no se aprecian circunstancias objetivas que permitan concluir que a efectos de su percepción, la situación en la que se encuentra el personal concernido por el conflicto no es comparable aquella en que se halla el personal fijo, pues ambos van completando el mismo tiempo de servicios, sin que pueda llegarse a otra solución por el mero hecho de que el designio del contrato y la labores que llevan a cabo sean distintas pues como se ha expuesto el convenio colectivo no otorga relevancia a esos factores. Por otra parte, la conclusión alcanzada es la que mejor se ajusta a los objetivos perseguidos por la Directiva 1999/70CE y su contexto.

SEXTO.- Una vez despejada la anterior incógnita, el abordaje de la restante exige tomar en consideración la doctrina comunitaria, recogida, entre otras, en la sentencia de 8 de octubre de 2020 (Universitatea «Lucian Blaga»), expresiva de que para que la desigualdad de trato resulte admisible debe estar *"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 estas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro"*.



Código:	8Y12VUGVUXAWL8DCB58PC6N6KC7GZL	Fecha	31/01/2022
Firmado Por	ALONSO SEVILLANO ZAMUDIO		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	14/18





A la luz de la doctrina expuesta, el hecho de que la modalidad contractual analizada tenga carácter formativo y duración determinada y de que las tareas que lleva a cabo el personal investigador no sean similares a las del personal docente no constituyen «razones objetivas», en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco que figura como Anexo de la Directiva 1999/70/CE, que justifiquen la diferencia de trato discutida, dado el objeto específico del complemento por antigüedad de compensar la vinculación a la empresa, al que hay que estar al ser el que caracteriza esa condición de trabajo.

En otro caso, se vendría a consolidar una situación desfavorable carente de justificación razonable para unos trabajadores jóvenes que han permanecido al servicio de la Universidad durante el período requerido para causar derecho al complemento y que en ese lapso han adquirido además conocimientos necesarios para desempeñar r la labor docente, que también les corresponde ejercer, contraviniendo el canon de la interpretación conforme a la Constitución que como señaló la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en sentencia de 10 de noviembre de 1998 (Rec. 1909/98) orienta en la dirección de no limitar en principio a los trabajadores fijos los conceptos retributivos que tienen su origen en el tiempo de trabajo desarrollado.

Resta señalar que el supuesto enjuiciado difiere notablemente del resuelto por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en la sentencia de 26 de octubre de 2010 (Rec. 2836/09) en el que no se planteaba la validez de una norma paccionada y la antigüedad del colectivo en formación afectado, vinculado por una relación de carácter especial, tenía su propio tratamiento,



Código:	8Y12VUGVUXAWL8DCB58PC6N6KC7GZL	Fecha	31/01/2022
Firmado Por	ALONSO SEVILLANO ZAMUDIO		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	15/18





consistente en el establecimiento de un salario que se incrementaba en cada año de docencia, lo que aquí no sucede.

SEPTIMO.- La conclusión que se extrae de cuanto se deja razonado es que la regulación contenida en los arts. 41 y 44 del convenio colectivo aplicable a las Universidades codemandadas, en tanto excluye a los investigadores contratados en formación del derecho a percibir el complemento de antigüedad, restringe injustificadamente el derecho que garantiza el art. 15.6 del Estatuto de los Trabajadores y la normativa comunitaria de la que trae causa y no resulta respetuosa con el principio de igualdad ni con el mandato que impone a los poderes públicos el art. 9.3 de la Constitución de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud. Procede, por consiguiente, estimar la demanda que ha dado origen a las presentes actuaciones.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación,

FALLAMOS

Estimamos la demanda de conflicto colectivo formulada por CCOO de Andalucía, a la que se adhirió UGT de Andalucía, y en su virtud declaramos el derecho del personal de investigación predoctoral y postdoctoral en formación de las Universidades Públicas de Almería, Córdoba, Granada, Huelva, Jaén,



Código:	8Y12VUGVUXAWL8DCB58PC6N6KC7GZL	Fecha	31/01/2022
Firmado Por	ALONSO SEVILLANO ZAMUDIO		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	16/18





Málaga, Pablo de Olavide y Sevilla a devengar el complemento de antigüedad (trienios), así como a su percepción desde el 1 de julio de 2020, en la cuantía legal que corresponda, condenando a las citadas codemandadas a estar y pasar por dicha declaración así como al pago de dicho complemento. Se rechaza la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por la Consejería de Transformación, Economía, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Únase el original de esta sentencia al libro de su razón.

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

Lo anteriormente inserto concuerda fielmente con su original al que me remito, para que así conste y su unión al procedimiento y notificación a las partes, expido y firmo la presente certificación en Sevilla a treinta y uno de enero de dos mil veintidós.

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



Código:	8Y12VUGVUXAWL8DCB58PC6N6KC7GZL	Fecha	31/01/2022
Firmado Por	ALONSO SEVILLANO ZAMUDIO		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	17/18





Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."



Código:	8Y12VUGVUXAWL8DCB58PC6N6KC7GZL	Fecha	31/01/2022
Firmado Por	ALONSO SEVILLANO ZAMUDIO		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	18/18

