universidad

CCOO enseñanza

Síguenos en

CCOO informa

Nº 4 / 2022

1

Sector: PDI

Lo primero las personas

CCOO vuelve a los tribunales con los QUINQUENIOS del PDI Laboral Temporal

CCOO reclama el derecho al complemento salarial para todas las figuras temporales de contratación con independencia de su dedicación

CCOO y UGT hemos presentado una demanda por conflicto colectivo ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) contra las seis universidades públicas de Madrid reclamando el derecho de TODO el PDIL temporal a percibir el complemento salarial vinculado a una evaluación positiva de su actividad docente, con independencia de que su dedicación sea a tiempo completo o parcial.

A lo largo de 2021, a través de las reuniones de la Comisión Paritaria de Seguimiento, Desarrollo e Interpretación del I Convenio del PDI Laboral de las Universidades Públicas Madrileñas, la parte social intentó alcanzar un acuerdo de mínimos para la aplicación de la sentencia 1111/2020 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS), que reconoce *"al personal laboral temporal el derecho a solicitar la evaluación de méritos docentes en los mismos términos que el personal docente investigador laboral permanente siempre y cuando concurra el elemento temporal exigido en las normas de desarrollo del referido complemento."*

Sin embargo, **ante la falta de voluntad real de los responsables de las universidades de reconocer a todas las figuras del PDIL temporal, con independencia de su dedicación, el derecho a la evaluación de la actividad docente y a percibir el complemento salarial correspondiente cuando la valoración sea positiva**, nos hemos visto obligados a presentar demanda de conflicto colectivo. Desde CCOO consideramos que no sólo se está aplicando una interpretación parcial e interesada y no ajustada a derecho de la sentencia del Tribunal Supremo, sino que se está incumpliendo la propia regulación nacional y europea del trabajo a tiempo parcial.

Durante el mes de febrero de 2021 las Universidades Públicas de Madrid procedieron a publicar las convocatorias de evaluación extraordinaria de la actividad docente (quinquenios) del PDI Laboral no permanente en aplicación, según su interpretación, de la Sentencia 1111/2020 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. En todas ellas se reflejaba que:

1. Podía participar todo el profesorado temporal, a tiempo completo o parcial, presente en cada una de las universidades:
   - Profesor Ayudante Doctor: UAM, UC3M, UCM, UPM y URJC.
   - Ayudante: UAM, UC3M, UPM.
   - Profesor Asociado: en las seis universidades.
   - Profesor Asociado en Ciencias de la Salud: en UCM, UAH y UAM.
   - Profesor Visitante: en las seis universidades.
2. El Profesorado afectado podía someter a evaluación su actividad docente realizada hasta el 31 de diciembre de 2020, en periodos completos de cinco años en régimen de dedicación a tiempo completo, o periodos equivalentes si ha prestado servicios en régimen de dedicación a tiempo parcial, bien porque puedan consolidar un nuevo periodo de evaluación, bien por no haber sido evaluados anteriormente.
3. **La docencia impartida a tiempo parcial se computaba aplicándole un coeficiente reductor del 0,5 a la hora de determinar la equivalencia, sea cual sea la dedicación parcial.**
4. Los componentes docentes que se reconozcan tendrían efectos económicos de 1 de enero de 2021.
5. Los profesores laborales temporales en régimen de **dedicación a tiempo parcial no percibirían ningún complemento económico por el componente docente** que se le pueda reconocer en la presente convocatoria extraordinaria.

Ante este planteamiento, **CCOO defiende** que no existen razones objetivas que justifiquen la exclusión del PDIL temporal a tiempo parcial de la evaluación de su actividad docente y a obtener el reconocimiento del complemento salarial por méritos docentes en caso de que esta sea favorable. Para CCOO resulta incuestionable que:

1. La actividad docente es un derecho y una obligación básica del profesorado universitario y su evaluación **se configura como un derecho del profesorado universitario, con independencia de que su vínculo con la universidad en la que presta servicios sea de naturaleza funcionarial o laboral**, **permanente o temporal, a tiempo completo o parcial.**
2. La temporalidad o la permanencia de la relación jurídica laboral y que la dedicación sea a tiempo completo o parcial no justifica una discriminación en cuanto al derecho a ver evaluada su actividad docente y las diferencias retributivas que se puedan dar entre ambos colectivos como consecuencia de la misma.
3. **El complemento por actividad docente sirve y atiende las mismas situaciones tanto del personal permanente como del no permanente, con independencia de que su dedicación sea a tiempo completo o parcial, siempre que exista un grado de continuidad suficiente para poder acceder a la evaluación (5 años)**.
4. El coeficiente reductor del 0,5 aplicado para determinar si el PDIL temporal a tiempo parcial cumple el requisito temporal para acceder a la evaluación de su actividad docente no es de aplicación desde el año 2002, año en el que el artículo que regulaba su utilización fue derogado. La aplicación unilateral y no ajustada a derecho de dicho coeficiente reductor por parte de las universidades supone que el profesorado a tiempo parcial adquiere el derecho a evaluar su actividad docente a un ritmo más lento (10 años) que un trabajador a tiempo completo (5 años). Por lo tanto, **la proporcionalidad no vendría vinculada al período de tiempo más allá de los cinco años al no ser de aplicación coeficiente reductor alguno, sino al importe del complemento salarial a percibir en caso de evaluación positiva**, que deberá ser proporcional a la dedicación efectiva que pueda acreditar el PDI temporal a tiempo parcial durante el período de cinco años sometido a evaluación.
5. La Directiva 97/81/CE relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, el Estatuto de los Trabajadores y la jurisprudencia establecen, de forma clara e inequívoca, la igualdad de derechos entre el personal permanente y el temporal y entre el personal a tiempo completo y el personal a tiempo parcial, **toda vez que se contempla que no podrá tratarse a los trabajadores a tiempo parcial de una manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo por el simple motivo de que trabajen a tiempo parcial**.

Una vez más, las universidades apuestan por el conflicto, lo que parece ser ya una norma en su actuación con relación al profesorado. Ante este planteamiento, **CCOO va a defender, en todos los ámbitos, incluido el judicial, los derechos de TODAS las personas trabajadoras, frente a unos gestores que discriminan y minusvaloran su trabajo y compromiso con la universidad pública. Consideramos una absoluta irresponsabilidad por parte de las universidades apostar por la judicialización de las relaciones laborales**, renunciando de manera manifiesta no sólo al diálogo social y la negociación, sino a aplicar aquellas sentencias que precisamente corrigen las prácticas no ajustadas a derecho de los responsables universitarios.

No es CCOO quién apuesta por el conflicto permanente, son las universidades las que establecen el nuevo marco de actuación, renunciando al acuerdo y a la negociación con relación a todas las cuestiones que afectan al colectivo del PDI.

Madrid, a 26 de enero de 2022

ACTUAR es esencial
PASE LO QUE PASE
CCOO

AFÍLIATE