

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid estima la demanda de CCOO y reconoce el derecho del PDIL no permanente a los sexenios de investigación

Se reconoce el derecho a evaluar la actividad investigadora y a percibir el complemento salarial correspondiente

La sentencia de 28 de abril de 2020 de la Sección Tercera de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) estima la demanda presentada por CCOO contra las universidades públicas de Madrid y reconoce **“el derecho del personal docente e investigador no permanente (temporal) de las Universidades públicas de la Comunidad de Madrid demandadas a someter la actividad investigadora realizada cada seis años a una evaluación y, en caso de superar favorablemente la misma, a percibir, si diera lugar, un complemento por méritos investigadores en los mismos términos que el personal docente e investigador permanente”**.

En el año 2018 CCOO inició una doble campaña reclamando el derecho del PDI Laboral no permanente (Profesor Ayudante Doctor, Ayudante, Profesor Visitante y Profesor Asociado) a ver reconocidos sus derechos en relación con dos cuestiones que entendemos básicas: **el reconocimiento de la actividad docente y de la actividad investigadora**. Tras la negativa de las universidades a reconocer el derecho a este personal a la evaluación de dichas actividades, CCOO presentó sendas demandas de conflicto colectivo que han conducido, en primera instancia, al reconocimiento de:

1. **La evaluación de los méritos docentes**. La sentencia de 8 de octubre de 2018 de la Sección nº 5 de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid estimó la demanda presentada por CCOO, reconociendo al personal docente e investigador 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.”** Se reconoce así el derecho a la evaluación de la actividad docente –y sus correspondientes consecuencias retributivas en caso de ser evaluado positivamente- a todo aquel personal docente e investigador que, prestando servicios mediante contrato laboral en una universidad pública, pueda acreditar la actividad y el período temporal exigido en la convocatoria, con independencia de que la actividad docente se desarrolle a tiempo completo o parcial, de manera indefinida o temporal, permanente o no permanente. **Esta sentencia no es firme al haber sido recurrida por las universidades ante el Tribunal Supremo (TS), estando pendientes de sentencia tras 18 meses de espera.**
2. **La evaluación de la actividad investigadora**, que viene a reconocer la actual sentencia al establecer, de forma clara que:
 - **La investigación se configura como un derecho y un deber de todas las figuras docentes, con independencia de que su relación contractual sea fija o temporal.**
 - **La normativa aplicable permite someter a evaluación dicha actividad**, que en principio se reservaba para el personal funcionario de carrera, extendida a los funcionarios interinos, y también se contempla para el personal contratado, habiéndose ido ampliando los colectivos a los que se aplica y sin que haya limitación alguna para excluir al PDIL temporal, porque en tanto en cuanto desarrollen una investigación es plausible que la misma se someta a evaluación en los términos que se establezcan en la convocatoria anual de cada Universidad para su personal docente e investigador.

- **Resulta discriminatorio tratar de forma desigual a funcionarios y contratados laborales que realizan un mismo trabajo, por la naturaleza de sus contratos, distinguiendo entre los que son funcionarios de carrera de los funcionarios interinos y a los contratados permanentes de los temporales.**
- **La ANECA actúa en encomienda de gestión**, limitándose a ejecutar lo convenido, por lo que, si la Universidad somete a su evaluación la investigación del personal afectado por el presente conflicto, no hay obstáculo para que proceda a ella.

Por lo que el TSJM entiende que, todo el PDIL temporal que cumpla con los requisitos temporales (seis años) y de actividad (desarrollo de una actividad investigadora) podrá someter dicha actividad a evaluación y, en caso de que la misma obtenga una valoración positiva, a percibir un complemento por méritos investigadores en los mismos términos que el personal docente e investigador permanente.

La sentencia no es firme, pudiendo las universidades presentar recurso de casación que deberá ser resuelto por el Tribunal Supremo. Por lo tanto, debemos esperar a que, de admitirse el recurso, el TS se pronuncie para que, de desestimarse dicho recurso, la sentencia del TSJM sea firme y de obligada aplicación.

Este es un proceso complejo que iniciamos en el año 2016 reclamando el derecho a quinquenios y sexenios para la figura del Profesor Contratado Doctor Interino y que hemos extendido progresivamente al resto de figuras docentes e investigadoras no permanentes ante la negativa de las universidades a alcanzar una solución de consenso. El recurso a la vía judicial frente a la negociación colectiva es la última opción, pero no podemos renunciar a la misma en nuestro objetivo de lograr que se reconozca el derecho evidente de todo PDI a ver reconocido en su justo término el trabajo realizado, con independencia del tipo o la naturaleza del contrato. **A igual trabajo (ya sea docente o investigador), igual reconocimiento profesional y salarial.**

CCOO mantiene su compromiso de trabajo en defensa de los derechos del personal docente e investigador y, teniendo en cuenta la realidad concreta de cada Universidad, buscará la defensa de los derechos del colectivo y el cumplimiento de la legalidad para frenar el marco de creciente desregulación de un sector clave para el futuro de nuestras Universidades.

Madrid, 10 de junio de 2020