

## Reconocimiento de QUINQUENIOS del PDI Laboral Temporal

**No hay acuerdo en la Comisión Paritaria del Convenio. Las universidades mantienen su decisión unilateral para determinar quién y cómo podrá evaluar sus méritos docentes (quinquenios)**

Durante tres reuniones de la Comisión Paritaria de Seguimiento, Desarrollo e Interpretación del I Convenio del PDI Laboral de las Universidades Públicas Madrileñas (15 y 27 de enero y 9 de marzo), a solicitud de la parte social, se ha intentado 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.”*

En estas reuniones se ha evidenciado la **total falta de voluntad real 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.** Salvo reconocer el derecho a someter la actividad docente realizada a todas las figuras de PDIL temporal, a lo que no les quedaba más remedio en base a la literalidad de la sentencia, **el único objetivo de las universidades ha sido restringir al máximo las condiciones de acceso y reconocimiento de los efectos económicos** para, una vez más, **hacer caja con los derechos del PDI Laboral** y confirmar la consideración de este personal como “de segunda” a ojos de los responsables universitarios. Esta afirmación se justifica plenamente a la vista del desarrollo del proceso:

| Propuesta de la parte social   | Decisión unilateral adoptada por las universidades   | Consecuencias   |                             |           |                 |           |                        |          |                                 |                            |                      |  |
|--|--|---|-----------------------------|-----------|-----------------|-----------|------------------------|----------|---------------------------------|----------------------------|----------------------|--|
| <p><b>Figuras a las que se reconoce el derecho</b></p> <p>El derecho a la evaluación de la actividad docente se debe reconocer a las actuales figuras de PDI temporal y a futuras figuras docentes e investigadoras laborales temporales que se puedan crear en el marco legal o convencional.</p> | <p>Las universidades, en las convocatorias publicadas entre el 15 y el 18 de febrero de 2021, han reflejado en las mismas únicamente a las figuras existentes en cada una de ellas en el momento de publicarse la convocatoria:</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>Ayudante Doctor*</td> <td>UCM, UPM, UAM, URJC y UC3M.</td> </tr> <tr> <td>Ayudante*</td> <td>UPM, UAM y UC3M</td> </tr> <tr> <td>Visitante</td> <td>UCM, UAM, URJC y UC3M.</td> </tr> <tr> <td>Asociado</td> <td>UCM, UPM, UAH, UC3M, UAM y URJC</td> </tr> <tr> <td>Asociado en Ciencias Salud</td> <td>UCM, UAH, UAM y URJC</td> </tr> </tbody> </table> <p>*La UAH ya reconocía el derecho a esta figura en las convocatorias ordinarias.</p> | Ayudante Doctor*  | UCM, UPM, UAM, URJC y UC3M. | Ayudante* | UPM, UAM y UC3M | Visitante | UCM, UAM, URJC y UC3M. | Asociado | UCM, UPM, UAH, UC3M, UAM y URJC | Asociado en Ciencias Salud | UCM, UAH, UAM y URJC | <p>Aunque no tendría un efecto directo sobre quienes participen en las convocatorias de 2021 publicadas, no contemplar la totalidad de las figuras de PDIL temporal reconocidas en la legislación de aplicación y el convenio colectivo introduce un elemento de “inseguridad”, que cada año tendrán que ajustarse a las figuras existentes, que pueden variar a lo largo del tiempo.</p> <p>Y ello sin contar con el riesgo de no incorporar a la convocatoria alguna figura de contratación sólo por el hecho de que se considere que no puede cumplir el período de cinco años requerido, sin tener en cuenta la trayectoria profesional de las personas afectadas.</p> |
| Ayudante Doctor*   | UCM, UPM, UAM, URJC y UC3M.  |   |                             |           |                 |           |                        |          |                                 |                            |                      |  |
| Ayudante*  | UPM, UAM y UC3M  |   |                             |           |                 |           |                        |          |                                 |                            |                      |  |
| Visitante  | UCM, UAM, URJC y UC3M.   |   |                             |           |                 |           |                        |          |                                 |                            |                      |  |
| Asociado   | UCM, UPM, UAH, UC3M, UAM y URJC  |   |                             |           |                 |           |                        |          |                                 |                            |                      |  |
| Asociado en Ciencias Salud   | UCM, UAH, UAM y URJC   |   |                             |           |                 |           |                        |          |                                 |                            |                      |  |
| <p><b>Período a evaluar</b></p> <p>Cada período de cinco años de actividad, con independencia de si la</p>   | <p>Periodos completos de cinco años en régimen de dedicación a tiempo completo, o periodos equivalentes si ha</p>  | <p>La decisión de las universidades supone que <b>al PDIL temporal a tiempo parcial (parte de los</b></p> |                             |           |                 |           |                        |          |                                 |                            |                      |  |

dedicación ha sido a tiempo completo o parcial.

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. La docencia impartida a tiempo parcial se computará aplicándole un coeficiente reductor del 0,5 a la hora de determinar la equivalencia.

**visitantes y todos los asociados) se les podría reconocer un quinquenio tras 10 años de trabajo.**

Y ello en virtud de un coeficiente reductor **derogado** en la normativa que las universidades entienden como de aplicación (Real Decreto 1086/1989 sobre retribuciones del profesorado universitario y Decreto 153/2002, sobre el régimen del personal docente e investigador contratado por las Universidades públicas de Madrid y su régimen retributivo).

**Publicación de las convocatorias**

Acuerdo de la Paritaria para publicar las convocatorias en unas fechas consensuadas por las partes.

Las universidades han optado por una vía unilateral, al publicar entre el 15 y el 18 de febrero las convocatorias de evaluación extraordinaria de la actividad docente del PDIL temporal en las seis universidades públicas madrileñas sin acuerdo ni conocimiento previo por la parte social.

Ruptura del diálogo social y falta de respeto a la Comisión Paritaria por parte de las universidades, que ni tan siquiera han tenido la mínima deferencia de informar sobre la publicación de las convocatorias, con independencia de las evidentes discrepancias de fondo existentes.

**Naturaleza de la convocatoria**

Defendimos la publicación de una convocatoria específica para este colectivo en el mes de febrero y la publicación independiente de las convocatorias de los años 2017, 2018 y 2019.

Las universidades no ven necesario publicar las convocatorias de años anteriores, ya que consideran que quienes soliciten por primera vez la evaluación de su actividad docente podrán ver reconocidos todos aquellos periodos docentes previos en bloques de cinco años, que puedan acreditar desde el momento en que la persona solicitante comenzó su actividad docente bajo una de las figuras ahora reconocidas.

Aunque se puedan reconocer todos los tramos docentes previos en la convocatoria de 2021, los efectos económicos de dicho reconocimiento no son los mismos si se toma como punto de partida el 1 de enero de 2021 o el 1 de enero de 2017. **No publicar las convocatorias previas supone la pérdida de los derechos económicos, por ejemplo, de tres años para quienes en 2017 pudieran acreditar al menos un quinquenio.**

**Efectos salariales**

La evaluación positiva de cada período de cinco años dará lugar al reconocimiento del complemento salarial (quinquenio), con independencia de que la dedicación sea a tiempo completo o parcial.

Los complementos docentes que sean reconocidos al PDI Laboral **a tiempo completo** tendrán efectos económicos desde el día 1 de enero de 2021.

**Los profesores a tiempo parcial no percibirán el complemento.**

Tampoco ha sido posible el acuerdo en relación con las cantidades a reconocer. Desde la parte social inicialmente planteamos unas cantidades proporcionales tomando como referencia el salario percibido con relación al del Profesor/a Contratado Doctor en el supuesto de que todas las figuras de PDIL temporal tuvieran derecho al quinquenio. Una vez rechazada esta posibilidad por las universidades, **planteamos que el importe del quinquenio para todas las figuras de PDIL temporal a tiempo completo debía ser el del Profesor/a Contratado Doctor (131,7 €/mes), toda vez que estamos ante un complemento de actividad y la docencia es desarrollada por todas las figuras afectadas.**

**Sin embargo, la representación de las universidades** (los Vicerrectores de Profesorado de UCM, UAH, UAM, URJC y UC3M y el Gerente de la UPM) **presentaron una propuesta que contemplaba una cantidad distinta para cada figura en base a criterios que “les parecían adecuados”, sin más necesidad de justificación:**

| Figura                  | MENSUAL | ANUAL     | Criterio          |
|-------------------------|---------|-----------|-------------------|
| AYUDANTE DE UNIVERSIDAD | 94,4 €  | 1.132,4 € | 84,66% de TEU/COL |
| Prof. AYUDANTE DOCTOR   | 111,5 € | 1.338 €   | 100% de TEU/COL   |
| Prof. VISITANTE         | 131,7 € | 1.580,4 € | 100% de TU/PCD    |
| Prof. CONTRATADO DOCTOR | 131,7 € | 1.580,4 € | 100% TU/PCD       |
| Prof. COLABORADOR       | 111,5 € | 1.338 €   | 100% TEU/COL      |

# CCOO informa

Nº 19 / 2021

Sector: PDI

*Lo primero las personas*

3

La parte social rechazó esta propuesta ya que:

1. Si el criterio que se defiende es el de disponer o no del doctorado, como se deduce de su propuesta, **¿cómo se justifica que el Profesor Ayudante Doctor perciba la misma cantidad que otras figuras a las que no se exige tener el doctorado –Colaborador o Titular de Escuela Universitaria–?**
2. **¿De dónde sale el porcentaje que se aplica al Ayudante?** ¿Por qué un 84,66% del quinquenio del TEU/COL y no un 92 o el 75%? Pues, básicamente, porque así les place a los señores Vicerrectores.

Desde la parte social se planteó un acuerdo que pasaba porque el quinquenio del Profesor Ayudante Doctor fuera como el del Visitante y el de Ayudante como el de Colaborador, la respuesta de las universidades fue que no era posible el acuerdo y que aplicarían estas cantidades, una vez más, de manera unilateral.

De esta forma los representantes de las universidades cierran la negociación en la Paritaria. Tras cinco años de reclamación y denuncia, las universidades vienen nuevamente a recortar nuevamente el derecho a la evaluación de la actividad docente del PDIL temporal, esta vez en su aplicación. Frente a la permanente voluntad de acuerdo de la parte social, la respuesta de las universidades ha sido apostar una vez más, y ya hemos perdido la cuenta, por el conflicto y por lesionar de manera intencionada los derechos del PDIL temporal. **Con una aplicación interesada y de parte, los gestores universitarios pretenden convertir un derecho en una “concesión” ajustada a sus intereses y necesidades, olvidando que gestionan personas que día a día se dejan la piel por prestar un servicio público de calidad.**

**Si las universidades, a través de sus representantes, apuestan por el conflicto, allí nos encontrarán, en la defensa en todos los ámbitos, incluido el judicial, de los derechos de TODAS las personas trabajadoras, frente a unos gestores que las 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 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 6 de abril de 2021