

QUINQUENIOS PDIL TEMPORAL

Las universidades ponen en duda que el derecho del PDIL temporal a la evaluación de méritos docentes (quinquenios) implique el cobro del complemento salarial correspondiente

Sin acuerdo en la segunda reunión de la Comisión Paritaria del I Convenio del PDIL ante la decisión de las universidades de no acatar la sentencia del Tribunal Supremo

El día 27 de enero la Comisión Paritaria de Seguimiento, Desarrollo e Interpretación del I Convenio del PDI Laboral de las Universidades Públicas Madrileñas se reunió, como continuación de la sesión del pasado 15 de enero, para intentar concretar la manera en que se debe aplicar la sentencia 1111/2020 de 10 de diciembre de 2020 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS) relativa a los quinquenios del PDI Laboral temporal.

En esa reunión del día 15 quedaron pendientes cuestiones como la concreción de la fecha de las convocatorias específicas, la forma de reconocimiento de este derecho al PDIL temporal a tiempo parcial (principalmente Profesores Asociados) y las cantidades que corresponderían a cada figura de contratación en caso de evaluación positiva. **Con este propósito, desde la parte social presentamos por escrito una propuesta conjunta que pasaba por cuatro principios:**

1. 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.
2. La convocatoria inmediata de la evaluación de la actividad docente para todo el PDI temporal, con independencia de la dedicación (a tiempo completo o parcial).
3. El reconocimiento de que cada período de cinco años evaluado positivamente debe generar el derecho a percibir mensualmente la cantidad que corresponda para cada figura de PDI laboral temporal, con independencia de que la dedicación sea a tiempo completo o parcial.
4. El importe del complemento para cada figura de contratación se obtendría de aplicar a las cantidades correspondientes al quinquenio del Profesor Contratado Doctor el porcentaje correspondiente a la proporcionalidad del salario de cada figura en relación con el salario del Profesor Contratado Doctor.

¿Y cuál ha sido la respuesta de las universidades? Pues seguir considerando al PDIL temporal como personal de segunda, sin derecho a que su trabajo tenga el mismo reconocimiento que el del PDI indefinido. Sólo así se entiende que las universidades se atrevan a afirmar que:

1. La parte social no sabe interpretar lo que dice la sentencia. El fallo del Tribunal Supremo 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"*, pero las universidades interpretan que lo que se reconoce es el derecho a ser evaluado, pero no a recibir el complemento salarial que lleva aparejado la evaluación positiva. Es decir, las universidades entienden que el PDIL tiene derecho al reconocimiento de un complemento económico, pero no a su cobro.
2. Las universidades velan por los intereses de sus plantillas con esta interpretación (se nos escapa cómo no cobrar un complemento salarial al que obliga la sentencia del TS puede beneficiar a las personas afectadas).
3. No hay nada que negociar, sino aplicar lo que las universidades entienden que dice la sentencia.

A lo largo de la reunión, tras un receso de 45 minutos, las universidades plantearon verbalmente (en ningún momento las universidades han presentado una propuesta escrita) cuestiones que se suponía ya habían planteado en la reunión del día 15 de enero:

1. Estarían dispuestas a evaluar la actividad docente a todas las figuras del PDIL temporal.
2. Se reconocería el complemento salarial sólo a las figuras a tiempo completo con efectos de 1 de enero de 2021, pero sin concretar las cantidades que se aplicarían.
3. A los PDIL temporales a tiempo parcial (fundamentalmente Asociados), se les podría reconocer un quinquenio tras 10 años de trabajo, aunque este reconocimiento no conllevaría pago alguno.

Por si esto fuese poco, las universidades no quisieron desvelar el resto de su propuesta (términos de la convocatoria, cantidades a pagar) hasta una eventual aceptación de estos planteamientos por la parte social. Para más desfachatez, las universidades dijeron que, si no se aceptaban estas condiciones, nos invitaban a denunciarles a los tribunales. **Este es el planteamiento de las universidades que tanto dicen preocuparse por su personal.**

Para CCOO este planteamiento resulta **INACEPTABLE y VERGONZOSO** al pretender asumir una interpretación **DISCRIMINATORIA e INJUSTA**. Aceptar esta propuesta supone asumir que el trabajo del colectivo laboral más numeroso de las universidades públicas de Madrid no tiene el mismo reconocimiento y valor que el del resto del PDIL y que, para aquellas figuras a las que se les “podría reconocer” (el PDIL a tiempo completo), dicho reconocimiento se presenta como una concesión que no se concreta de ninguna manera (visto lo visto, suponemos que las cantidades que se pretenden establecer para el PDI temporal van a ser mínimas), en lugar de asumir que están negando un derecho claramente reconocido por el Tribunal Supremo.

Esto jamás lo vamos a admitir.

Para CCOO, sencillamente se está cuestionando la dignidad de todo un colectivo que con su trabajo diario sostiene la actividad universitaria, junto con el resto de figuras docentes e investigadoras, pero sin cuya participación resultaría imposible sostener el nivel y la calidad de la enseñanza universitaria. Y a ese colectivo el mensaje que le envían las universidades es que, aunque su trabajo sea muy bueno y pueda ser evaluado favorablemente, no se les va a reconocer retributivamente en las mismas condiciones que al resto del profesorado. **¿Es esta la forma en que entienden los Rectores los derechos del personal?**

Estamos ante la aplicación de un derecho que se ha venido negando de forma intencionada por parte de las universidades hasta que el TS les ha obligado a aceptarlo. Tras esta importante sentencia, ahora los representantes de las universidades madrileñas quieren limitar su aplicación de manera arbitraria.

La sentencia establece claramente que al PDIL temporal, ya sea a tiempo completo o parcial, se le reconoce el **derecho a solicitar la evaluación de méritos docentes en los mismos términos que el personal docente investigador laboral permanente (es decir, el Profesor Contratado Doctor) siempre y cuando concurra el elemento temporal exigido en las normas de desarrollo del referido complemento (5 años)**. Y lógicamente, tal y como se contempla en la normativa de aplicación, a percibir un complemento salarial en caso de evaluación positiva, como se hace con el personal indefinido. Y esto no puede ser objeto de una interpretación interesada por parte de aquellos que están obligados a aplicar la sentencia.

Si esto ocurre con una sentencia relativamente sencilla de aplicar como es ésta, ¿qué ocurrirá si finalmente el TS reconoce el derecho a los sexenios para todas las figuras de PDIL temporales (incluyendo a las figuras investigadoras)? ¿o es que acaso las universidades se están poniendo la venda antes de la herida y niegan los quinquenios ahora a parte de su personal para usar luego el mismo criterio en relación con los sexenios?

Para CCOO, y para el sentido común, la situación es clara y no ofrece duda: el TS ha establecido claramente que la temporalidad no puede ser el criterio para negar el derecho a la evaluación de la actividad docente (quinquenio), y no podemos admitir que las universidades no quieran entender la sentencia en sus justos términos, lo que supone tratar al PDIL temporal a tiempo parcial (fundamentalmente profesores asociados, aunque también Visitantes) como personal de segunda por el mero hecho de ser el colectivo más numeroso y en situaciones de contratación en algunos casos cuestionables.

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 determinan como ilegales las prácticas de los responsables universitarios. No es CCOO quién apuesta por el conflicto permanente, son las universidades las que establecen el nuevo marco de actuación.

CCOO defenderá ante las universidades, las plantillas, en las mesas de negociación y en sede judicial el derecho de cualquier persona trabajadora a no ser discriminada y a que su trabajo y esfuerzo sea reconocido de una vez por todas por sus universidades. Un derecho no es un regalo ni una concesión, y NO vamos a dar ni un paso atrás en su defensa.

Madrid, a 28 de enero de 2021