



León, 4 de octubre de 2019

Consejería de la Presidencia de la Junta de Castilla y León
Ilmo. Sr. Director General de Relaciones Institucionales
Plaza de Castilla y León, 1
47071 - VALLADOLID

Expediente: 1571/2019

Asunto: Régimen retributivo del personal docente e investigador contratado de las Universidades Públicas de Castilla y León / Resolución
Centro directivo: Consejería de Educación

Ilmo. Sr.:

De nuevo nos dirigimos a V.I., una vez recibido el informe solicitado en relación con el expediente que se tramita en esta Institución con el número arriba indicado, referencia a la que rogamos haga mención en ulteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

Como recordará, en dicho expediente se denuncia la discriminación retributiva (complemento específico por méritos docentes y complemento de productividad por actividad investigadora) del personal docente e investigador contratado de las Universidades Públicas de Castilla y León. En concreto, el reclamante pone de manifiesto que *“la única Comunidad en la que tales complementos retributivos o retribuciones adicionales son reconocidos de manera parcial es la de Castilla y León”* y, en consecuencia, solicita al Procurador del Común que *“inste (...) a que (...) ponga fin a la discriminación retributiva que sufre el PDI contratado a tiempo completo en las Universidades Públicas, mediante un Decreto en el que el régimen retributivo de este profesorado establezca la equiparación salarial con sus homólogos en las Universidades Públicas del resto del Estado, reconociendo plenamente las retribuciones complementarias ligadas a méritos individuales del personal docente e investigador”*.

Admitida la queja a trámite e iniciada la investigación oportuna sobre la cuestión planteada nos dirigimos a V.I. solicitando información, trámite que ha sido cumplimentado mediante escrito de la Consejería de Educación de 21 de agosto de 2019.

En el informe remitido por esa Administración autonómica se hace constar, entre otras consideraciones, que *“en la Comunidad de Castilla y León, el Decreto 67/2013, de*



17 de octubre, por el que se desarrolla la regulación del régimen del personal docente e investigador contratado en las Universidades Públicas de Castilla y León, ha venido a cumplir con las obligaciones de desarrollo de la citada Ley Orgánica (Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades) sustituyendo al anterior Decreto 85/2002, de 27 de junio, sobre el régimen del personal docente e investigador contratado en las Universidades Públicas de Castilla y León ya derogado”. También se indica que “se encuentra en trámite de negociación el III Convenio Colectivo del PDI laboral y, en virtud de los contactos previos celebrados, parecería que se está tratando de resolver esta problemática, eliminando el límite de retribución fijado en la disposición transitoria cuarta del II Convenio Colectivo en vigor”.

A la vista de lo informado, así como de la restante documentación que obra en poder de esta Institución, procede realizar las siguientes consideraciones:

El Estatuto de Autonomía (Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León) establece en el artículo 73.1 que corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia de desarrollo legislativo y ejecución de la enseñanza en toda su extensión, niveles y grados, modalidades y especialidades, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa estatal. Por su parte, el artículo 73.1 añade que, en materia de enseñanza universitaria, sin perjuicio de la autonomía de las Universidades, es competencia exclusiva de la Comunidad de Castilla y León el régimen retributivo del personal docente e investigador contratado en las Universidades Públicas.

Por su parte, el artículo 48.6 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, dispone que las Comunidades Autónomas establecerán el régimen del personal docente e investigador contratado de las Universidades y el artículo 55.1 que las Comunidades Autónomas regularán el régimen retributivo de este mismo personal.

En virtud de lo expuesto, en la Comunidad de Castilla y León se ha aprobado el Decreto 67/2013, de 17 de octubre, por el que se desarrolla la regulación del régimen del personal docente e investigador contratado en las Universidades Públicas.

Además, también se encuentra vigente en nuestra Comunidad el II Convenio Colectivo del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCyL de 18 de mayo de 2015) cuyo artículo 47.4 establece textualmente:

“47.4. Complementos Personales por Méritos Individuales.

De acuerdo con los mismos requisitos establecidos para el PDI funcionario de la Universidad a la que pertenezca, el PDI contratado laboral fijo y dedicación a tiempo completo percibirá los siguientes complementos:



1. *Complemento específico por méritos docentes, en atención a la calidad de la actividad docente realizada en la Universidad durante cada período de 5 años desde el inicio de su contratación por la Universidad. El PDI Laboral podrá someter la actividad docente realizada cada cinco años a una evaluación ante la Universidad, la cual valorará los méritos que concurran en el mismo por el desarrollo de la actividad docente encomendada a su puesto de trabajo.*

2. *Complemento de productividad por actividad investigadora, en atención a la calidad de la actividad investigadora realizada cada período de 6 años desde el inicio de su carrera investigadora. El PDI Laboral podrá someter la actividad investigadora realizada a una evaluación en la que se juzgará el rendimiento de la labor investigadora desarrollada durante dicho período.*

Con independencia del número de tramos reconocidos por la evaluación positiva de la actividad docente e investigadora, durante la vigencia del presente Convenio sólo se devengará retribución por el primer quinquenio y sexenio en las cuantías que se establecen en la Disposición transitoria cuarta del presente Convenio”.

Dicha Disposición transitoria cuarta señala lo siguiente:

“En los términos establecidos en el artículo 47 del presente Convenio, el PDI laboral fijo que cumpla los requisitos exigidos percibirán el complemento por méritos docentes correspondiente al primer quinquenio y el complemento por actividad investigadora correspondiente al primer sexenio, calculados para los Contratados Doctores sobre la misma cuantía que perciben los Profesores Titulares de Universidad, y para los Profesores Colaboradores sobre la cuantía que perciben los Profesores Titulares de Escuela Universitaria, en los siguientes términos: Con efectos de 1 de enero de 2015 el 75% del importe del primer (sic) y el 75% del importe del primer sexenio”.

Por lo tanto, y a la vista de la normativa analizada, podemos concluir que en este momento, tal y como se pone de manifiesto en el escrito de queja, en la Comunidad de Castilla y León no se reconocen *“plenamente las retribuciones complementarias ligadas a méritos individuales del personal docente e investigador”.*

Por lo demás, dicha falta de homologación (de la que también se han hecho eco los medios de comunicación) ha sido objeto de una interpelación y una moción presentada por el Grupo Parlamentario del Partido Socialista y, en consecuencia, se ha debatido en las Cortes de Castilla y León la pasada legislatura (sesiones plenarios de 24 de abril y 30 de mayo de 2018). En concreto:

1.-Interpelación I/000110 formulada a la Junta de Castilla y León por el Grupo Parlamentario del Partido Socialista, relativa a política general en materia de



Universidades, publicada en el Boletín Oficial de las Cortes de Castilla y León nº 94, de 4 de marzo de 2016, y que se incluyó en el orden del día de la sesión plenaria celebrada el 24 de abril de 2018.

2.- Moción M/000110 presentada por el Grupo Parlamentario del Partido Socialista, relativa a política general en materia de Universidades, consecuencia de la Interpelación formulada por dicho Grupo Parlamentario, sustanciada en la Sesión Plenaria de 24 de abril de 2018, publicada en el Boletín Oficial de las Cortes de Castilla y León nº 415, de 21 de mayo de 2018, y que se incluyó en el orden del día de la sesión de 30 de mayo de 2018 (continuación de la celebrada el 29 de mayo). Según dicha Moción *“El debate celebrado como consecuencia de la Interpelación I/000110 ha permitido valorar los problemas actuales de las Universidades Públicas de Castilla y León en materia de docencia e investigación de profesorado”* refiriéndose el primer punto a la *“Injusticia con el PDI laboral al no cobrar de forma íntegra los quinquenios de docencia y sexenios de investigación, que sí son pagados en la práctica totalidad de las Comunidades Autónomas”*.

En cualquier caso, a juicio de esta Institución, consideramos que resulta muy discutible la referida falta de equiparación entre ambos colectivos respecto del abono tanto del complemento específico por méritos docentes, como del complemento de productividad por actividad investigadora.

En primer lugar, debemos poner de manifiesto que la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades otorga “plena capacidad docente e investigadora” tanto al profesorado funcionario (perteneciente a los cuerpos docentes de catedráticos de universidad y profesores titulares de universidad), como a los profesores doctores. En concreto, el artículo 56.1 dispone que el profesorado universitario funcionario tendrá “plena capacidad docente e investigadora” y, en los mismos términos, se pronuncia el artículo 52 b) cuando señala, respecto de los profesores contratados doctores, que la finalidad del contrato será la de desarrollar, con “plena capacidad docente e investigadora”, tareas de docencia y de investigación, o prioritariamente de investigación.

En segundo lugar, y como ha quedado expuesto, refiere el artículo 47.4 del II Convenio Colectivo que *“De acuerdo con los mismos requisitos establecidos para el PDI funcionario de la Universidad a la que pertenezca, el PDI contratado laboral fijo y dedicación a tiempo completo percibirá los siguientes complementos: 1.- complemento específico por méritos docentes (...) 2.- complemento de productividad por actividad investigadora (...)”*.

Pues bien, y respecto del complemento específico por méritos docentes, dicha equiparación (*“De acuerdo con los mismos requisitos establecidos para el PDI*



funcionario de la Universidad”) se contempla, por ejemplo, en el Reglamento para la evaluación de la actividad docente del personal docente e investigador contratado en régimen laboral en las categorías profesor colaborador y profesor contratado doctor, de la Universidad de León (Consejo de Gobierno de 28 de abril de 2015) en cuyo preámbulo se indica *“Para la evaluación del mérito docente se establece la presente normativa, conforme a los mismos requisitos establecidos para el PDI Funcionario de la Universidad de León”*. En el mismo sentido se pronuncia también el Reglamento regulador del procedimiento para la evaluación de la actividad docente del profesorado contratado en régimen laboral de la Universidad de Salamanca, prevista en el II convenio colectivo del PDI laboral de las universidades públicas de Castilla y León (Consejo de Gobierno de 29 de octubre de 2015) de conformidad con el cual *“Para llevar a cabo la evaluación de dichos méritos se desarrolla la presente normativa que, según prescribe el Convenio Colectivo, contempla los mismos requisitos establecidos para el PDI Funcionario”*.

Respecto del complemento de productividad por actividad investigadora, la referida equiparación (*“De acuerdo con los mismos requisitos establecidos para el PDI funcionario de la Universidad”*) también resulta de los convenios que las Universidades Públicas de Castilla y León han firmado con la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) en virtud de los cuales se formaliza la encomienda de gestión para la evaluación de la actividad investigadora de los profesores contratados permanentes (Resolución de 25 de julio de 2017 por la que se publica el Convenio de colaboración entre la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación y la Universidad de Valladolid. B.O.E. de 7 de agosto de 2017; Resolución de 2 de noviembre de 2017 por la que se publica el Convenio de colaboración entre la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación y la Universidad de Salamanca. B.O.E. de 13 de noviembre de 2017; Resolución de 18 de diciembre de 2017 por la que se publica el Convenio de colaboración entre la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación y la Universidad de Burgos. B.O.E. de 28 de diciembre de 2017; Resolución de 20 de diciembre de 2017 por la que se publica el Convenio de colaboración entre la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación y la Universidad de León. B.O.E. de 5 de enero de 2018). Precisamente en la cláusula cuarta de todos estos convenios (*“Obligaciones de ANECA”*), y en concreto en el apartado tercero, se señala *“Establecer el procedimiento a seguir en la evaluación del profesorado contratado permanente de la universidad. Este procedimiento respetará los criterios, plazos y normas aplicables al procedimiento general de evaluación de la actividad investigadora del profesorado funcionario de la Universidad”*.

Por lo demás, y tras un análisis de la normativa autonómica comparada, hemos comprobado que la equiparación salarial de ambos colectivos se contempla expresamente en varios Decretos autonómicos en los que se alude, como fundamento de la misma, a los principios de equidad e igualdad (sin ánimo de exhaustividad, Decreto



197/2017, de 5 de julio, por el que se desarrolla el régimen jurídico y retributivo del personal docente e investigador contratado laboral de las Universidades Públicas de la Región de Murcia; Decreto 55/2019, de 11 de abril, por el que se regula el régimen jurídico y retributivo del personal docente e investigador contratado laboral de la Universidad de Cantabria; y, finalmente, Decreto Foral 38/2015, de 11 de junio, que modifica el Decreto Foral 37/2009, de 20 de abril, por el que se regula la asignación de retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales del personal docente e investigador funcionario con dedicación a tiempo completo de la Universidad Pública de Navarra).

Tanto el Decreto 197/2017, de 5 de julio, por el que se desarrolla el régimen del personal docente e investigador contratado laboral de las Universidades Públicas de la Región de Murcia, como el Decreto 55/2019, de 11 de abril, por el que se regula el régimen del personal docente e investigador contratado laboral de la Universidad de Cantabria, se refieren en las exposiciones de motivos a la *“la homologación entre personal docente e investigador universitario funcionario y laboral”* y entienden que la misma constituye *“un objetivo que cabe reputar como exigencia de la más elemental equidad”*.

En primer lugar, el Decreto 197/2017, de 5 de julio, por el que se desarrolla el régimen del personal docente e investigador contratado laboral de las Universidades Públicas de la Región de Murcia establece en la exposición de motivos que: *“De esta forma, se pretende operar la homologación entre personal docente e investigador universitario funcionario y laboral en lo atinente al reconocimiento y retribución de la labor docente e investigadora, que se actúa a través de los comúnmente conocidos como quinquenios y sexenios, en términos que concitan un acuerdo sustancial entre la Administración General de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, las Universidades Públicas de la Región de Murcia (Universidad de Murcia y Universidad Politécnica de Cartagena) y las representaciones de personal de las mismas; alcanzando, de esta forma, un objetivo que cabe reputar como exigencia de la más elemental equidad”*. En la misma línea (*“exigencia elemental de equidad”*) se pronunció el Consejo Económico y Social de la Región de Murcia en el Dictamen de 30 de marzo de 2017. En dicho Dictamen, relativo al proyecto de Decreto por el que se desarrolla el régimen del personal docente e investigador contratado laboral de las Universidades Públicas de la Región de Murcia, se señala que *“Esta Institución considera conveniente valorar de forma expresa otros elementos de la regulación contenida en el Proyecto de Decreto por el que se desarrolla el régimen jurídico y retributivo del personal docente e investigador contratado laboral de las Universidades Públicas de la Región de Murcia (...) En segundo lugar, la homologación entre PDI universitario funcionario y laboral, en cuanto al reconocimiento y retribución de la labor docente e investigadora con base en el régimen de quinquenios y sexenios, ofreciendo una adecuada respuesta normativa a esta exigencia elemental de equidad”*



que ha concitado un acuerdo sustancial entre la Administración General de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, las Universidades Públicas de la Región de Murcia y las representaciones de personal de las mismas”.

En segundo lugar, el más reciente Decreto 55/2019, de 11 de abril, por el que se regula el régimen del personal docente e investigador contratado laboral de la Universidad de Cantabria recoge en su exposición de motivos que *“de esta forma se pretende operar la homologación entre personal docente e investigador universitario funcionario y laboral, en lo atinente al reconocimiento y retribución de la labor docente e investigadora, que se actúa a través de los comúnmente conocidos como quinquenios y sexenios, alcanzando, de esta forma, un objetivo que cabe reputar como exigencia de la más elemental equidad”.*

Por otro lado, no parece objeto de controversia la competencia autonómica para llevar a cabo la referida equiparación. En esta línea señala el Dictamen de 12 de junio de 2017 del Consejo Jurídico de la Región de Murcia (sobre el proyecto de Decreto por el que se desarrolla el régimen del personal docente e investigador contratado laboral de las Universidades Públicas de la Región de Murcia) que *“La Comunidad Autónoma cuenta con competencia material para aprobar la norma, que habrá de adoptar la forma de Decreto del Consejo de Gobierno”.* En los mismos términos se pronuncia el Dictamen del Consejo de Estado de 21 de marzo de 2019 (sobre el proyecto de Decreto por el que se regula el régimen del personal docente e investigador contratado laboral de la Universidad de Cantabria) según el cual *“El Consejo de Gobierno de Cantabria tiene la competencia necesaria para la aprobación de este proyecto de Decreto”.*

En la misma línea se enmarca, también, el Decreto Foral 38/2015, de 11 de junio, que modifica el Decreto Foral 37/2009, de 20 de abril, por el que se regula la asignación de retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales del personal docente e investigador funcionario con dedicación a tiempo completo de la Universidad Pública de Navarra. Dicho Decreto invoca en la exposición de motivos, como justificación de la equiparación retributiva que se lleva a cabo a través el mismo, el principio de igualdad en los siguientes términos: *“El Departamento de Educación ha recibido una petición del Rector de la Universidad Pública de Navarra solicitando que el profesorado contratado doctor con dedicación a tiempo completo pueda ser perceptor de los complementos por méritos individuales, tanto docentes como de investigación, con las mismas condiciones que se exigen al personal docente funcionario. Con el fin de garantizar el principio de **igualdad**, en la medida que permite al personal que acredite los mismos méritos en diferentes ámbitos que el personal de régimen funcional acceder a las mismas retribuciones que pretenden compensar ese mérito adicional, se hace preciso modificar el citado Decreto Foral para que la percepción de las retribuciones complementarias por méritos individuales se pueda hacer extensiva al personal docente e investigador contratado por tiempo indefinido y dedicación a tiempo*



completo de la Universidad Pública de Navarra”. Por lo demás, el Dictamen de 1 de junio de 2015 del Consejo de Navarra (sobre el Proyecto de Decreto Foral por el que se modifica el Decreto Foral 37/2009, de 20 de abril) se refiere, también, al principio de igualdad en los siguientes términos: “La propuesta normativa se justifica, como resulta de las distintas memorias e informes obrantes en el expediente y recoge, también, su exposición de motivos, en la necesidad de desarrollar el artículo 55 de la LOU, contemplando la posibilidad de asignación individualizada de retribuciones complementarias por méritos al personal docente e investigador contratado por tiempo indefinido y dedicación a tiempo completo, con el fin de garantizar el principio de igualdad que permita al personal que acredite los mismos méritos poder recibir las mismas retribuciones, con independencia del régimen con el que prestan servicios a la UPNA. Por lo tanto, la norma se encuentra debida y correctamente motivada y justificada”.

Sobre la base de todo lo expuesto, y a juicio de esta Institución, procede que por parte de ese Centro Directivo se valore iniciar los trámites oportunos para la modificación del Decreto 67/2013, de 17 de octubre, por el que se desarrolla la regulación del régimen del personal docente e investigador contratado en las Universidades Públicas de Castilla y León y que en el mismo se contemple expresamente (atendiendo a los principios de equidad e igualdad) el derecho del citado personal a percibir, en las mismas condiciones que el personal funcionario, los complementos personales por méritos individuales (complemento específico por méritos docentes -quinquenios- y complemento de productividad por actividad investigadora -sexenios-).

Máxime si tenemos en cuenta que son numerosos los pronunciamientos judiciales que han desestimado las demandas presentadas por dicho colectivo con fundamento, precisamente, en que *“la normativa aplicable”* no contempla el abono de los quinquenios y sexenios reclamados por los actores y ello a pesar de reconocer, en alguna de ellas, *“que las características de los puestos de trabajo ocupados, la naturaleza del trabajo desarrollado, las tareas confiadas y la formación requerida son idénticas”*.

Por ejemplo, el Tribunal Superior de Justicia de Aragón, Sala de lo Social, Sentencia 351/2017 de 15 Jun. 2017, Rec. 307/2017 desestima el recurso de suplicación interpuesto por 5 profesores colaboradores a tiempo completo con carácter indefinido y por un profesor contratado doctor, también a tiempo completo y con carácter indefinido, contra la Universidad de Zaragoza. El objeto de dicho recurso era el reconocimiento de su derecho a percibir el complemento por méritos docentes (quinquenios). Según refiere dicha Sentencia *“La cuestión objeto del proceso es la determinación de si el personal Docente e Investigador Contratado Laboral de la Universidad de Zaragoza tiene o no derecho al percibo del complemento de meritos docentes (quinquenios) que percibe el*



Profesorado Universitario funcionario". Sin embargo, se desestima, como decimos, el recurso ya que se considera que *"en modo alguno puede deducirse que la normativa aplicable establezca la obligatoriedad de la Universidad de Zaragoza de abonar a los actores el complemento por méritos docentes"* (por normativa aplicable se entiende, además del convenio colectivo, el Decreto 84/2003, de 29 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el Régimen jurídico y retributivo del personal docente e investigador contratado de la Universidad de Zaragoza).

Por su parte, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Málaga, Sala de lo Social, Sentencia 1146/2018 de 27 Jun. 2018, Rec. 227/2018 desestima también el recurso presentado por una profesora contratada doctora (personal laboral indefinido) contra la Universidad de Málaga y, en concreto, contra la falta de respuesta a su solicitud de abono de cuatro quinquenios y dos sexenios. Argumenta la Sentencia que *"no encontrándose previsto en la normativa que resulta aplicable a la relación laboral existente entre las partes el abono de los quinquenios y sexenios reclamados por la actora, debemos concluir que la misma no tiene derecho"*. Y a dicha conclusión se llega pese a que en la propia Sentencia (refiriéndose a los profesores funcionarios y a los contratados doctores) reconoce que *"que las características de los puestos de trabajo ocupados, la naturaleza del trabajo desarrollado, las tareas confiadas y la formación requerida son idénticas"*.

Aun conociendo el contenido de estas y alguna otra sentencia que abunda en esa misma línea, se considera que el principio de igualdad, sobre la base de la identidad de funciones desempeñadas por los profesores funcionarios y los contratados, y el debido tratamiento equitativo de ambas situaciones, dan soporte a la equiparación de dichos colectivos a los efectos aquí considerados.

En virtud de todo lo expuesto, y al amparo de las facultades conferidas por el Estatuto de Autonomía de Castilla y León, y por la Ley 2/1994, de 9 de marzo del Procurador del Común, consideramos oportuno formular la siguiente **Resolución**:

1.- Que por parte de ese Centro Directivo, y de conformidad con lo expuesto en el cuerpo de este escrito, se valore iniciar los trámites oportunos para la modificación del Decreto 67/2013, de 17 de octubre, por el que se desarrolla la regulación del régimen del personal docente e investigador contratado en las Universidades Públicas de Castilla y León.

2.- Que en dicha modificación se contemple expresamente (atendiendo a los principios de equidad e igualdad) el derecho del personal docente e investigador contratado a percibir, en las mismas condiciones que el personal funcionario, los complementos personales por méritos individuales (complemento específico por



méritos docentes -quinquenios- y complemento de productividad por actividad investigadora –sexenios-).

3.-Que la modificación de dicho Decreto se lleve a cabo a través de un proceso participativo que propicie que la misma sea el resultado del acuerdo de todos los agentes afectados por la nueva regulación (la Administración autonómica, las Universidades y los representantes de su personal).

Esta es nuestra resolución y así se la hacemos saber, con el ruego de que nos comunique de forma motivada la aceptación o no aceptación de la misma por parte del órgano que corresponda de la Consejería de Educación en el plazo de dos meses, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley Reguladora de la Institución.

Una vez realizadas las comunicaciones oportunas, se acuerda publicar la presente Resolución en la página web de esta Institución, previa disociación de los datos de carácter personal que contuviera. Pendiente de sus noticias, reciba un cordial saludo.

Atentamente,

EL PROCURADOR DEL COMÚN
Tomás Quintana López