



Consejería de la Presidencia de la Junta de Castilla y León
Ilma. Sra. Directora General de Relaciones Institucionales
C/ Santiago Alba, 1
47008 VALLADOLID

Expediente: 408/2023

Asunto: PDI laboral no permanente de las Universidades Públicas de Castilla y León / Complementos salariales / Resolución

Centro directivo: Consejería de Educación

Ilma. Sra.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. una vez recibido el informe solicitado en relación con el expediente que se tramita 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 el reclamante ponía de manifiesto que *“El colectivo de PDI laboral no permanente de las Universidades Públicas de Castilla y León (contratados predoctorales, postdoctorales y profesores ayudantes doctores) no cobra los complementos salariales que le corresponde legalmente. En concreto, los trienios no le son reconocidos a los contratados predoctorales ni a los postdoctorales (excepto en la Universidad de Valladolid) ni se les permite solicitarlos; y lo mismo ocurre con los quinquenios y sexenios para el caso de los profesores ayudantes doctores, aunque este último complemento salarial sí que se ha podido solicitar para tal colectivo en su última convocatoria en alguna Universidad, pero sin efectos salariales. Esto mismo sucede con los complementos salariales autonómicos por labor docente e investigadora para doctores”*.

Continuaba indicando que es cierto que *“Todos estos complementos están reconocidos en el II Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León, si bien expresamente para el PDI contratado laboral fijo”*. Sin embargo, cita y transcribe el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, redactado en los siguientes términos: *“6. Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado. Cuando un*



determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, esta deberá computarse según los mismos criterios para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contratación”.

En definitiva, concluía señalando que *“el PDI no permanente de las Universidades Públicas de Castilla y León debe tener los mismos derechos, y, en este caso, tener derecho al cobro de los mismos complementos que el PDI contratado laboral fijo, cosa que no está sucediendo actualmente con los contratados predoctorales, postdoctorales y profesores ayudantes doctores. Las Universidades de Castilla y León no aplican, por tanto, lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores desde hace más de 20 años”.*

En consecuencia, con fecha 19 de mayo de 2023, nos dirigimos a la Consejería de Educación solicitando información sobre la problemática planteada. Dicho trámite ha sido cumplimentado por la citada Consejería mediante un informe registrado de entrada el pasado 22 de junio de 2023.

En dicho informe se cita el II Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCyL de 18 de mayo de 2015), y se transcriben los artículos 4.2 y 11 del mismo.

En primer lugar, se transcribe el artículo 4 (Ámbito personal y material), y, en concreto, el apartado 2 que dispone lo siguiente: *“Asimismo serán de aplicación, con las salvedades previstas en el artículo 11 del presente Convenio, al personal contratado laboral al amparo del estatuto del personal investigador en formación y al que haya sido contratado bajo el programa Ramón y Cajal, Juan de la Cierva o similares, así como al personal investigador que haya sido contratado por la Universidad con cargo a proyectos o contratos celebrados al amparo del artículo 83 de la LOU. Igualmente se aplicará a todo el personal investigador contratado conforme a las previsiones de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, incluido el personal investigador contratado por obra o servicio determinado al amparo de lo dispuesto en el artículo 48.1 de la LOU”.*

En segundo lugar, se transcribe el artículo 11 (Definiciones) que dispone que las categorías son: 1.- Ayudante. 2.- Profesor Ayudante Doctor. 3.- Profesor Contratado Doctor Básico. 4.- Profesor Contratado Doctor Permanente. 5.- Profesor Contratado Doctor Senior. 6.- Profesor Colaborador. 7.- Profesor Asociado. 8.- Profesor Emérito. 9.- Profesor Visitante. 10.- Las modalidades a que hace referencia el artículo 4.2, y que señala, a continuación, que *“Al PDI contemplado en las categorías de 8 a 10 le será de aplicación el presente Convenio para todo lo que no esté regulado en la normativa, programa, convocatoria o ayuda de la que traiga causa el contrato. En todo caso, no les será de obligada aplicación el sistema selectivo, carrera profesional, jornada laboral,*



régimen de vacaciones y retribuciones establecidas en el presente Convenio, sino aquéllas que se establezcan en cada Universidad previa negociación con el comité de empresa”.

Por lo tanto, se deduce del informe de la Consejería que la pretensión del reclamante no tiene encaje en los artículos 4.2 y 11 del II Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León ya que al PDI contemplado en la categoría 10 (“Las modalidades a que hace referencia el artículo 4.2”) no le será de obligada aplicación el régimen de retribuciones establecido en el Convenio.

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 análisis de la problemática planteada debe partir del II Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCyL de 18 de mayo de 2015). En concreto, de los artículos 46 (Antigüedad), y 47 (Retribuciones complementarias).

Por un lado, el artículo 46.1 dispone que “El PDI laboral percibirá, en concepto de antigüedad por cada tres años de servicios prestados en los términos que se regulan en el presente artículo, una cantidad igual a la que, por este mismo concepto, perciba anualmente un funcionario del Grupo A en el mismo régimen de dedicación”.

Por otro lado, el artículo 47.1 señala que “A las figuras del PDI laboral con contrato indefinido se les aplicarán los complementos retributivos autonómicos establecidos en el Decreto 132/2002, de 19 de diciembre, por el que se aprueban los complementos retributivos autonómicos para el personal docente e investigador funcionario de las Universidades Públicas de la Comunidad de Castilla y León, en las mismas condiciones y con arreglo al mismo procedimiento que el fijado para el PDI funcionario”.

Finalmente, el artículo 47.4 (Complementos personales por méritos individuales) dispone 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, 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”.

Pues bien, en relación con el artículo 46 (Antigüedad) se ha pronunciado la STSJ de Castilla y León de 9 de mayo de 2023 que estima parcialmente la demanda de conflicto colectivo interpuesta por la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras contra las Universidades de Burgos, León, Salamanca y Valladolid. En el presente procedimiento *“se alega que los demandantes no tienen derecho al complemento de antigüedad reclamado en virtud de lo establecido en los artículos 4.2 y 11 del Convenio Colectivo”*. Sin embargo, se declara que *“el personal de investigación predoctoral y postdoctoral en formación tiene derecho a devengar el complemento de antigüedad (trienios) previsto en el artículo 46 del Convenio Colectivo”*.

Dicha Sentencia transcribe los artículos 4.2 y 11 del Convenio (ambos citados en el informe de la Consejería de Educación) y señala que el artículo 11 *«no excluye expresamente al personal contratado laboral al amparo del estatuto del personal investigador en formación del sistema retributivo establecido en el Convenio, ya que dice que "no les será de obligada aplicación" sino que serán aquéllas que se establezcan por cada Universidad previa negociación colectiva. El que no sea de obligada aplicación no quiere decir que no se aplique, si no que puede existir una posterior negociación colectiva que establezca otras condiciones. Ya vimos como en el apartado primero del artículo 46 se reconoce el complemento de antigüedad para todo el PDI laboral sin distinguir entre personal fijo o temporal»*. En concreto, en los Fundamentos de Derecho se establece lo siguiente:

“QUINTO.- Existe un amplio elenco normativo que configura el principio de igualdad de trato entre trabajadores fijos y temporales. Así, entre otras, el art 14 CE que proclama el principio de igualdad ante la ley y la interdicción de discriminación por los motivos allí establecidos y por cualquier condición o circunstancia personal o social (entre las que, sin duda, cabe entender la naturaleza temporal de su contrato). La Directiva 1999/70/CE de 28 de junio que incorpora el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, en cuya cláusula 4 establece que, por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. Y el artículo 15.6 ET según el que los derechos de las personas con contratos temporales serán los mismos que los reconocidos a los trabajadores fijos. En consecuencia, el principio de igualdad de trato entre fijos y temporales se erige en regla general en la materia.



SEXO.-

(...)

Conviene recordar que los convenios colectivos, en su condición de normas del ordenamiento jurídico, deben respetar el principio de igualdad de trato entre trabajadores fijos y temporales, siendo nulas aquellas estipulaciones que supongan un trato desigual y peyorativo entre ambos, a menos que concurran razones objetivas para ello.

Además, el principio de igualdad rige con especial intensidad cuando el empleador es una administración pública que, como poder público, debe actuar con sometimiento pleno a la ley y al derecho y con interdicción expresa de la arbitrariedad, de manera que el personal temporal laboral a su servicio tiene derecho a que se le dispense un trato igual al dado al personal fijo de plantilla desprovisto de elementos negativos carentes de justificación objetiva y razonable, conforme reiterada jurisprudencia constitucional.

(...)

En el presente caso, ni se han alegado ni acreditado circunstancias objetivas que permitan concluir que, a efectos de la percepción del complemento de antigüedad, existan diferencias entre el personal fijo investigador y el que tiene carácter formativo. Por consiguiente, el hecho de que la modalidad contractual del personal investigador predoctoral y postdoctoral tenga carácter formativo y duración determinada, incluso aunque las funciones realizadas por el personal investigador no sean similares a las del personal investigador en formación, no constituyen razones objetivas que justifiquen la diferencia de trato discutida, dado el objeto específico del complemento de antigüedad de compensar la vinculación a la empresa, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1 del Acuerdo marco que figura como Anexo de la Directiva 1999/70/CE.

En consecuencia, no abonar el concepto de antigüedad por las Universidades Públicas de Castilla y León al personal docente e investigador en formación con contrato laboral es contrario a nuestro ordenamiento jurídico, al no obedecer a razones objetivas, por lo que se vulnera lo preceptuado en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores (...).

En definitiva, el complemento de antigüedad debe computarse con los mismos criterios para todas las personas trabajadoras a las que se aplica el Convenio independientemente de su modalidad de contratación, por lo que el personal de investigación predoctoral y postdoctoral en formación tiene derecho a devengar el complemento de antigüedad (trienios) previsto en el artículo 46 del Convenio Colectivo”.



También se ha pronunciado nuestro Tribunal Superior de Justicia en relación con el artículo 47.4 (Complementos personales por méritos individuales). En concreto, la STSJ de Castilla y León de 13 de noviembre de 2023 estima la demanda de conflicto colectivo interpuesta por la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras contra las Universidades de Burgos, León, Salamanca y Valladolid, y declara “*el derecho del personal docente e investigador con relación laboral temporal con dichas Universidades a que se someta:*”

1) Su actividad docente realizada cada cinco años a una evaluación ante la Universidad en la que preste sus servicios, y, en caso de ser favorable, a adquirir y consolidar por cada una de ellas, el complemento específico por méritos docentes en los mismos términos y cuantía que el PDI laboral fijo. (quinquenios);

2) La actividad investigadora realizada cada seis años a una evaluación en la que se juzgará el rendimiento de la labor investigadora desarrollada durante dicho período ante la Universidad en la que preste sus servicios, y, en caso de ser favorable, a adquirir y consolidar por cada una de ellas, el complemento específico por méritos docentes en los mismos términos y cuantía que el PDI laboral fijo. (sexenios).

3) Condenando a las demandadas a estar y pasar por dicha declaración, así como al pago de los citados complementos, en caso de resultar favorables dichas evaluaciones, en los mismos términos y cuantías que el personal con relación laboral fija”.

Por lo demás, consta en los Fundamentos Jurídicos lo siguiente:

“SEGUNDO.-

(...)

Pues bien, en el presente caso lo que se pretende con la demanda es que el artículo 47.4 del Convenio Colectivo (norma previa existente), y, en relación con los quinquenios por méritos docentes y los sexenios por actividad investigadora que vienen regulados en el mismo para los PDI con contrato laboral fijo, se extienda y sea también de aplicación para dicho personal pero con contrato temporal.

TERCERO.-

(...)

A este respecto debemos partir, por un lado, de lo que se dispone en el artículo 15.6 del ET cuando prescribe (...). Por tanto, a ser dicha norma de derecho necesario habría, conforme al artículo 3.1 del ET, que entender que la exclusión de aquella remuneración para los PDI con contrato temporal no es ajustada a derecho. Asimismo se llegaría a esta conclusión por lo dispuesto en el artículo 14 de la



Constitución que proclama el principio de igualdad ante la ley y la interdicción de discriminación por los motivos allí establecidos y por cualquier condición o circunstancia personal o social (entre las que, sin duda, cabe entender la naturaleza temporal de su contrato). Finalmente, la Directiva 1999/70/CE de 28 de junio que incorpora el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada en cuya cláusula 4 establece que, por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas”.

Además, sobre estos dos últimos complementos también se han pronunciado dos recientes Sentencias del Tribunal Supremo (STS de 25 de enero de 2023 y STS de 20 de marzo de 2024).

En primer lugar, la STS de 25 de enero de 2023 (citada por la STSJ de Castilla y León de 13 de noviembre de 2023) estima la demanda de conflicto colectivo presentada por la Federación Regional de Enseñanza de CCOO. En dicha Sentencia se hace referencia al “Primer Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador con vinculación laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid (BOCM 12 de julio de 2003)”, cuyo artículo 24 dispone que “A partir de 2006 los profesores contratados por tiempo indefinido podrán solicitar el reconocimiento del complemento de productividad investigadora, que tendrá efectos económicos a partir de 1 de enero de 2006”. Sin embargo, y pese a lo expuesto (el Convenio solamente se refiere a los “profesores contratados por tiempo indefinido”), dicha Sentencia declara “*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 concreto, se señala en el Fundamento de Derecho Cuarto “*3.-La naturaleza del complemento por la actividad investigadora no está vinculado al puesto de trabajo sino a la productividad, y, aunque en determinadas categorías el peso de la investigación sea menor que en otras, en función de su configuración legal, no puede aceptarse que el esfuerzo investigador reciba un tratamiento desigual en los trabajadores temporales. Tratamiento desigual que, como se ha apreciado, es tratamiento discriminatorio en función de la naturaleza temporal del contrato; más aún cuando lo que se niega no es directamente un complemento, sino la posibilidad de que el esfuerzo investigador pueda ser evaluado en las mismas condiciones que se evalúa el del personal permanente como presupuesto imprescindible para acceder al complemento salarial*”.



En segundo lugar, la STS de 20 de marzo de 2024 (que cita y transcribe en parte la STS de 25 de enero de 2023) estima la demanda de conflicto colectivo interpuesta por la Confederación Sindical de CCOO de Andalucía contra las Universidades Públicas de Andalucía. En este caso, y aunque con posterioridad al Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía (BOJA de 9 de mayo de 2008) solamente se negoció reconocer al personal docente e investigador laboral fijo el derecho a percibir los quinquenios docentes y sexenios de investigación, se declara que el personal docente e investigador laboral temporal tiene derecho a percibir dichos complementos en los mismos términos que el personal docente e investigador laboral fijo.

Por lo tanto, de conformidad con la doctrina de nuestro Tribunal Superior de Justicia relativa al II Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (STSJ de Castilla y León de 9 de mayo de 2023 y STSJ de Castilla y León de 13 de noviembre de 2023), ninguna duda ofrece el derecho del personal de investigación predoctoral y postdoctoral en formación a devengar el complemento de antigüedad (trienios) previsto en el artículo 46, así como el derecho del personal docente e investigador con relación laboral temporal a la percepción, en caso de resultar favorables las correspondientes evaluaciones, de los quinquenios y sexenios a que se refiere el artículo 47.4. No obstante, entendemos, al menos en principio, que nada impide la aplicación de esta misma doctrina a los complementos retributivos autonómicos previstos en el Decreto 132/2002, de 19 de diciembre a los que se refiere el artículo 47.1 del Convenio (aunque solamente para “*las figuras del PDI laboral con contrato indefinido*”), y que circunscribe el reclamante al complemento de reconocimiento de la labor docente y al complemento de reconocimiento de la labor investigadora por el grado de doctor.

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**:

PRIMERA: Que por parte de ese Centro Directivo, en el ámbito de sus competencias, se tenga en cuenta la doctrina de nuestro Tribunal Superior de Justicia relativa al II Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (sobre el derecho del personal de investigación predoctoral y postdoctoral en formación a devengar el complemento de antigüedad previsto en el artículo 46, así como sobre el derecho del personal docente e investigador con relación laboral temporal a la percepción, en caso de resultar favorables las correspondientes evaluaciones, de los quinquenios y sexenios a que se refiere el artículo 47.4.



SEGUNDA: Que por parte de ese Centro Directivo, en el ámbito de sus competencias, se valore hacer extensiva la doctrina de nuestro Tribunal Superior de Justicia a los complementos retributivos autonómicos previstos en el Decreto 132/2002, de 19 de diciembre, y a los que se refiere el artículo 47.1 del Convenio (en concreto, al complemento de reconocimiento de la labor docente y al complemento de reconocimiento de la labor investigadora por el grado de doctor).

TERCERA: Que se proceda a trasladar el contenido de la presente Resolución a la Comisión Paritaria prevista en el artículo 8 del II Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León.

CUARTA: Que se proceda a trasladar también el contenido de la presente Resolución a la Mesa de Negociación del III Convenio Colectivo del PDI Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León.

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