

Convocatoria Sexenios 2023

Las universidades públicas de Madrid publican las convocatorias de la evaluación de la actividad investigadora (sexenios) del PDIL temporal sin negociación, acuerdo y ni siquiera conocimiento de la parte social

- CCOO reclama unos criterios de evaluación conocidos y transparentes.
- CCOO rechaza que se presenten, sin negociación, convocatorias distintas en cada universidad que, además, niegan derechos al profesorado a tiempo parcial y a los investigadores.

El pasado lunes 22 de enero se abrió el plazo para la solicitud de evaluación de la actividad investigadora (sexenios). La semana anterior ANECA dio a conocer los criterios específicos de cada comisión, además de un listado de preguntas frecuentes.

En las distintas secciones y órganos de CCOO, seguimos recibiendo innumerables consultas sobre los nuevos criterios de evaluación de sexenios. Muchas de ellas tienen un trasfondo de molestia, hastío y enfado al ver que sigue siendo un proceso complejo, burocrático y poco transparente. Todo ello refuerza nuestra demanda de cambiar la lógica de la evaluación y hacerla un proceso que guíe la investigación de manera prospectiva con criterios definidos ex ante y no ex post como hasta ahora.

Desde CCOO instamos a la ANECA a que vele por la correcta aplicación de dichos criterios y que, después del trabajo de recopilación de indicadores realizado por los solicitantes, la discrecionalidad de cada comité se vea reducida a su mínima expresión, haciendo valer los indicadores recogidos en la convocatoria, así como los de convocatorias anteriores, facilitando la transición al modelo de evaluación reflejado en la LOSU.

Además, solicitamos el cambio de la dinámica de las convocatorias, haciéndolas a 6 años vista con unos criterios de evaluación de la investigación conocidos de antemano.

La situación del PDIL temporal

En abril de 2020, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) [estimó la demanda presentada por CCOO](#) contra las universidades públicas de Madrid y reconoció *“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”*. Es decir, el TSJM entendió 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.

Las universidades, en vez de asumir la contundente sentencia del TSJM, presentaron recurso ante el Tribunal Supremo (TS), con el único objetivo de retrasar su aplicación. Finalmente, con fecha 25 de enero de 2023, como ya reflejamos en el [CCOO Informa nº 14/2023](#), la sentencia 70/2023 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS) **declaró firme la sentencia del TSJM, dictada a raíz del conflicto colectivo presentado por CCOO.**

La sentencia, como ya pasó en la demanda sobre los quinquenios del PDI temporal, se basa en el principio de igualdad de trato entre personas trabajadoras fijas y temporales, de forma que no podrá tratarse a los trabajadores/as con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores/as fijos/as por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada. Por otra parte, **se señala que la investigación es un derecho y un deber de todo el PDI de las Universidades** (lo que se ratifica en el artículo 11 de la LOSU) **y, por tanto, no puede aceptarse que el esfuerzo investigador del PDI reciba un tratamiento desigual en los trabajadores/as temporales.**

Con el objeto de concretar los términos de aplicación de dicha sentencia, CCOO presentó escrito solicitando la reunión de la Comisión Paritaria del I Convenio del PDIL con fecha 12 de abril de 2023 solicitando la aplicación de oficio de esta sentencia, y aunque el punto ha venido figurando de forma reiterada en todas las reuniones celebradas por este órgano, a fecha de hoy no ha sido tratado.

Antes de la publicación de esta sentencia, en el año 2022, algunas las universidades reconocían este derecho a los profesores ayudantes doctores (UAM, URJC, UC3M, UAH), e incluso a algunas figuras de investigadores (UAM, UC3M) tal y como se refleja en la siguiente tabla:

Figura de contratación	Universidad que reconoce el derecho a la evaluación de la actividad investigadora
Profesorado Contratado Doctor, indefinido o interino	UAH – UAM – UCM – UPM – URJC – UC3M
Profesorado Colaborador	UAH – UAM – UCM – UPM – URJC – UC3M
Profesorado Ayudante Doctor	UAM – URJC - UC3M - UAH
Ayudante	UC3M
Profesorado Visitante	URJC – UC3M
Profesorado Doctor INEF	UPM
Investigador Ramón y Cajal	UAM – UC3M
Investigador Tomás y Valiente	UAM
Investigador Marie Curie	UC3M
Investigador Atracción de Talento Modalidades 1 y 2	UC3M
Estancias posdoctorales	UC3M
Investigador Período Investigador Posdoctoral	UC3M
Investigador Juan de la Cierva (Incorporación y Formación)	UC3M
Investigador CONEX Plus	UC3M
Ayudas Recualificación María Zambrano y Margarita Salas	UC3M
Modalidad II Recualificación para ADs	UC3M

Como consecuencia de la sentencia del TS, el derecho a sexenio se debe reconocer, con plenitud de derechos económicos, a todas las figuras de contratación de PDI Laboral, con independencia de la naturaleza temporal (indefinido o temporal) y la dedicación (a tiempo completo o parcial).

CCOO ha intentado evitar la situación que ya vivimos con los quinquenios del PDIL temporal, cuando la interpretación parcial de las universidades dejó sin aplicar los efectos económicos de la sentencia ganada al PDIL temporal a tiempo parcial en las convocatorias publicadas desde 2021 en adelante, lo que nos obligó a presentar conflicto colectivo que fue estimado por el TSJM. Tras el recurso presentado por las universidades, se está a la espera de sentencia del TS.

A pesar de esta reiteración en la petición de abordar el tratamiento de la aplicación de esta sentencia, de una manera negociada, **las universidades han optado por una vía unilateral al publicar entre el 22 de diciembre de 2023 y el 19 de enero de 2024 las convocatorias de evaluación de la actividad investigadora del PDIL temporal en las seis universidades públicas madrileñas sin acuerdo ni conocimiento previo por la parte social. Se ratifica así su voluntad de judicializar las relaciones laborales.** Una vez más los rectores evidencian lo que entienden por “negociación” y el escaso respeto que muestran por la representación de las personas trabajadoras.

En la siguiente tabla se recoge un resumen de las convocatorias extraordinarias que han salido en las universidades madrileñas:

Universidad	Formato de la Convocatoria	Plazo de presentación de solicitudes	Figuras de la convocatoria	Figuras de profesorado no contempladas	Efectos económicos
URJC	Resolución Rectoral de 10 de enero de 2024, corregida con fecha 17 de enero.		<ul style="list-style-type: none"> Profesor/a Contratado/a Profesor/a Contratado/a Profesor/a Permanente 	<ul style="list-style-type: none"> Ayudante (no tiene personas contratadas bajo esta figura). 	Los efectos económicos derivados de esta evaluación se iniciarán el 1 de enero de 2024.

UCM	Resolución Rectoral de 17 de enero de 2024.	Desde el 22 de enero de 2024 hasta el 12 de febrero de 2024, ambos inclusive.	<p>Laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Profesor/a Colaborador/a. • Profesor/a Ayudante Doctor/a. • Profesor/a Visitante. • Profesor/a Asociado/a. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Profesor Contratado Doctor. • Profesor Permanente Laboral. • Profesor Colaborador. • Profesor Ayudante Doctor. • Ayudante. • Profesor Asociado. • Profesor Asociado de Ciencias de la Salud. • Profesor Visitante. 	Los efectos económicos derivados de esta evaluación se iniciarán el 1 de enero de 2024.	
UPM	Resolución Rectoral de 22 de diciembre de 2023.	Desde el 22 de enero de 2024 hasta el 12 de febrero de 2024, ambos inclusive.	<ul style="list-style-type: none"> • Profesor/a Contratado/a Doctor/a. • Profesor/a Contratado/a Doctor/a interino/a. • Profesor/a Colaborador/a. • Ayudante. • Profesor/a Ayudante Doctor/a. • Profesor/a Asociado/a. • Asimismo, podrán solicitarlo los Profesores Doctores del INEF. 	• Profesor/a Visitante (no tiene personas contratadas bajo esta figura).	El personal docente e investigador laboral incluido en la respectiva convocatoria y que presten servicios en la Universidad en régimen de dedicación a tiempo parcial podrán someter a evaluación su actividad investigadora, aunque los correspondientes efectos económicos se generarán solamente a partir del momento en que pasen a prestar servicios en la Universidad en régimen de dedicación a tiempo completo.
UAH	Resolución Rectoral de 10 de enero de 2024.	Desde el 22 de enero de 2024 hasta el 12 de febrero de 2024, ambos inclusive.	<ul style="list-style-type: none"> • Profesor Contratado Doctor. • Profesor Ayudante Doctor. • Profesor Colaborador. • Personal Investigador del Programa Ramón y Cajal. 	• Ayudante (no tiene personas contratadas bajo esta figura).	El personal docente e investigador laboral incluido en la respectiva convocatoria y que presten servicios en la Universidad en régimen de dedicación a tiempo parcial podrán someter a evaluación su actividad investigadora, aunque los correspondientes efectos económicos se generarán solamente a partir del momento en que pasen a prestar servicios en la Universidad en régimen de dedicación a tiempo completo.
UAM	Resolución Rectoral de 17 de enero de 2024.	Desde el 22 de enero de 2024 hasta el 12 de febrero de 2024, ambos inclusive.	<ul style="list-style-type: none"> • Profesor/a Contratado/a Doctor/a. • Profesor/a Permanente Laboral. • Profesor/a Contratado/a Doctor/a Interino/a. • Profesor/a Colaborador/a. • Ayudante. • Profesor/a Visitante. • Profesor/a Ayudante Doctor/a. • Profesor/a Asociado/a. • Investigadores/as Ramón y Cajal y Tomás y Valiente. 	• Ayudante. • Profesor/a Asociado. • Profesor/a Colaborador	El personal docente e investigador laboral incluido en la respectiva convocatoria y que presten servicios en la Universidad en régimen de dedicación a tiempo parcial podrán someter a evaluación su actividad investigadora, aunque los correspondientes efectos económicos se generarán solamente a partir del momento en que pasen a prestar servicios en la Universidad en régimen de dedicación a tiempo completo.
UC3M	Resolución Rectoral del 26 de diciembre de 2023 del año 2023.	Desde el 22 de enero de 2024 hasta el 12 de febrero de 2024, ambos inclusive.	Podrán solicitar esta evaluación el personal docente e investigador doctor cuyas funciones incluyan la actividad investigadora a fecha de 31 de diciembre de 2023:	• Ayudante. • Profesor/a Asociado. • Profesor/a Colaborador	El personal docente e investigador laboral incluido en la respectiva convocatoria y que presten servicios en la Universidad en régimen de dedicación a tiempo parcial podrán someter a evaluación su actividad investigadora, aunque los correspondientes efectos económicos se generarán solamente a partir del momento en que pasen a prestar servicios en la Universidad en régimen de dedicación a tiempo completo.

Resolución Rectoral del 26 de diciembre de 2023 del año 2022 (convocatoria extraordinaria).

- Profesor/a Contratado/a Doctor/a. (no tiene personas contratadas bajo esta figura).
- Profesor/a Visitante.
- Ayudante específico UC3M.
- Profesor/a Ayudante Doctor/a.
- Profesor/a Asociado/a.
- Personal docente/investigador Ramón y Cajal y Tomás y Valiente.
- Personal docente/investigador Marie Curie.
- Personal docente/investigador Juan de la Cierva.
- Personal Investigador.
- Atracción de talento modalidades 1 y 2.
- Postdoctoral MINECO (Juan de la Cierva Formación).
- Estancias postdoctorales.
- Investigador CONEX Plus.
- Ayuda recualificación María Zambrano y Margarita Salas.
- Investigador Distinguido.
- Investigador senior.
- Período Orientación Postdoctoral.
- Ayuda recualificación SUE.

Otros criterios:

- Haber prestado servicios durante más de 6 años efectivos, como PDI, en las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid.
- Podrán participar quienes tengan un contrato de duración determinada en vigor al 31.12.2023 y concurra el elemento temporal.

Otros efectos económicos:

- El profesorado incluido en las convocatorias (en UPM y UAH se limita al profesorado indefinido) que se halle en situación de excedencia forzosa podrá someter a evaluación su actividad investigadora, aunque los derechos económicos no se devengarán hasta el momento de su reingreso a la Universidad en régimen de dedicación a tiempo completo.
- El profesorado incluido en las convocatorias (en UPM y UAH se limita al profesorado indefinido) que se encuentre en situación de excedencia voluntaria, prestando servicios en una universidad legalmente reconocida, podrá someter a evaluación su actividad investigadora, aunque los correspondientes efectos económicos no se iniciarán hasta el momento de su reingreso a la universidad en régimen de dedicación a tiempo completo.
- El profesorado que preste servicios en la universidad convocante y que se encuentre disfrutando de permisos de maternidad o paternidad, en situación de excedencia para atender el cuidado de hijas, hijos o de otros familiares en primer grado a su cargo, o en excedencia por razón de violencia de género prevista en el artículo 89.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por RDL 5/2015, de 30 de octubre, podrá incluir en su solicitud de evaluación de sexenios los años –y las aportaciones publicadas en dichos años– en que hayan permanecido en dicha situación administrativa de excedencia.
- Como parte de una estrategia integral para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la equidad e igualdad de oportunidades, a efectos del cómputo de los tramos de investigación para la evaluación de la actividad científica e investigadora, aquellas personas que así lo deseen y se encuentren en alguna de las situaciones descritas en el apartado anterior podrán prorrogar el último sexenio vivo un año por cada permiso o excedencia que hayan tenido. Estos permisos o situaciones administrativas de excedencia deberán haber tenido lugar en el período comprendido entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2023. La prórroga del sexenio será de aplicación al último sexenio vivo.

En todo caso, CCOO anima a quienes reúnan los requisitos a que participen en el proceso, a pesar de las graves carencias que presenta. Recordamos que el plazo está abierto desde el 22 de enero hasta el 12 de febrero de 2024, ambos inclusive.

En el caso de aquellas figuras no contempladas, recomendamos a las personas que cumplen el resto de requisitos temporales y de actividad investigadora, que soliciten participar en el proceso a efectos de acreditar su voluntad de ser evaluadas.

Para CCOO la conclusión es clara: una vez más vemos como las universidades (en este caso, excepto la URJC) no valoran el trabajo diario de una parte muy importante de sus plantillas, el PDIL temporal a tiempo parcial y, en particular del profesorado asociado, un colectivo cuyo trabajo no es puesto en valor. Los rectores deberían recordar que estamos ante la aplicación de un derecho que se ha venido negando de forma intencionada hasta que el TS les ha obligado a aceptarlo. Pero les da igual la sentencia: ahora los representantes de las universidades madrileñas quieren limitar su aplicación de manera arbitraria. Se trata de derechos, no de prebendas a conceder graciosamente por parte de unos gestores que tienen un sentido patrimonial de la universidad pública.

CCOO informa

Nº 6 / 2024

Sector: PDI

Lo primero las personas

5

La sentencia del TS establece claramente que al PDIL temporal, ya sea a tiempo completo o parcial, se le reconoce el derecho a **solicitar la evaluación de méritos de investigación 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 (6 años). Y, **tal y como se contempla en la sentencia, 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. Por lo tanto, **no se puede excluir a determinadas figuras de contratación (según la universidad: Profesor/a Visitante, Colaborador, Asociado y Ayudante) y, mucho menos, negar los efectos económicos de una evaluación positiva de su actividad investigadora al profesorado con contrato a tiempo parcial**.

Si las universidades mantienen este planteamiento, que desde CCOO consideramos como irresponsable e injusto, estaremos, una vez más, no sólo ante un nuevo proceso de demanda judicial, similar al de los quinquenios del PDIL temporal a tiempo parcial, sino ante una **ruptura por parte de las universidades de los marcos de relación existentes hasta el momento, con los efectos que esto pueda generar en cuanto a otras cuestiones o materias que están sobre la mesa o que se puedan abrir próximamente**.

La convocatoria extraordinaria para 2022

La sentencia del TS se publicó el 25 de enero de 2023, es decir, en plazo para solicitar la evaluación de la actividad investigadora correspondiente al año 2022, cuyo plazo de solicitud era desde el 16 de enero al 6 de febrero de 2023. Es decir, amparados por el TS, el PDI laboral temporal podría haber accedido a la solicitud de sexenios en ese momento. Alegando causas técnicas, desde las universidades se dijo que eso era imposible, pero que se haría una convocatoria extraordinaria al respecto en la siguiente convocatoria de sexenios.

Sin embargo, sólo tenemos constancia de que la UCM haya desarrollado esta convocatoria extraordinaria, con lo que, en el resto de las universidades el PDI laboral temporal se queda sin cobrar las cantidades correspondientes al año 2023. En todo caso, todavía hay margen para solventar esta situación.

La situación del personal investigador

El personal investigador ha sido, una vez más, ignorado en esta convocatoria (salvo, parcialmente, por la UC3M y la UAH). Como viene siendo habitual, el pretendido apoyo a la investigación por parte de los gestores universitarios no se refleja en el reconocimiento de derechos al personal investigador.

Desde los Servicios Jurídicos de CCOO se está valorando la afectación de esta sentencia al personal investigador y el procedimiento a seguir para el pleno reconocimiento.

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 empleadores. Un derecho no es un regalo ni una concesión, y NO vamos a dar ni un paso atrás en su defensa.



ACTUAR
es esencial
PASE LO QUE PASE
CCOO

AFÍLIATE*Madrid, a 1 de febrero 2024*