

DENUNCIA ANTE AL PARLAMENTO EUROPEO POR LAS PRECARIAS CONDICIONES LABORALES DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR PDI ASOCIADO DE LA *UNIVERSITAT DE VALÈNCIA*

Las medidas económicas, laborales y educativas que el Gobierno de España ha adoptado en los últimos años han conducido a las universidades públicas españolas a una situación insostenible en materia de personal docente e investigador. Los recortes en la educación superior aplicados por este Gobierno, junto a la connivencia de los rectorados y los correspondientes órganos de las comunidades autónomas, han provocado, no solo ya el colapso estructural en la renovación de las plantillas, sino también el deterioro de las condiciones profesionales y la desprotección de derechos laborales básicos de los docentes universitarios.

Estas políticas se han cebado de manera especial con los derechos laborales del colectivo del personal docente e investigador PDI asociado del siguiente modo:

En primer lugar, **las condiciones salariales del PDI asociado han alcanzado la explotación laboral**, con sueldos inadecuados al nivel de cualificación profesional exigido y desproporcionadamente reducidos en comparación con los de otras figuras docentes. Se trata de un claro caso de **dobles escalas salariales**: empleados que trabajan a un coste mucho menor por crédito docente que el profesorado considerado “de plantilla”.

En segundo lugar, la universidad ha estado utilizando a los PDI asociado como *mano de obra barata cualificada de “usar y tirar”*. Ha recurrido a esta figura contractual para cubrir lo que en realidad correspondía a necesidades docentes estructurales de plantilla. La contratación temporal, con sucesivas renovaciones, ha sido utilizada año tras año para asegurar la aplicación efectiva de los POD (planes de ordenación docente). Ha empleado también esta figura para sustitución del personal fijo en situación de baja laboral, excedencia o sabático, entre otras causas.

La temporalidad *de facto* ha supuesto que la universidad se arrogara el derecho a cancelar el contrato del PDI asociado a conveniencia, de manera arbitraria, sin atender a los derechos consolidados de los trabajadores y sin considerar otras alternativas cuando la causa aducida de despido era la reestructuración interna. En este asunto es necesario destacar que recientes sentencias judiciales están dando la razón a los PDI asociados, a los que en las situaciones mencionadas reconocen el carácter indefinido de sus contratos.

La impunidad con la que la universidad ha estado utilizando la figura del PDI asociado ha conducido al ejercicio de **prácticas abusivas en las condiciones de contratación y renovación** como, por ejemplo: reclamando reiteradamente la justificación de la actividad profesional no universitaria que los PDI asociados ya demostraron en su momento al superar el proceso selectivo, o despidiendo a profesores que se encontraban de baja médica durante el período de renovación del contrato, o también estableciendo contratos por períodos menores a los fijados por la ley o con finalización a 31 de julio, es decir, antes del período vacacional.

En tercer lugar, la universidad ha estado vulnerando los derechos del PDI asociado al **restringir su acceso a la correspondiente carrera profesional docente e investigadora**. Por una parte, bloquea el acceso a la promoción laboral a buena parte del PDI asociado que, a mitad de su vida laboral, se encuentran en *stand by* a la espera de una posible estabilidad docente. Por otra parte, impide el reconocimiento de la investigación que *de facto* realiza este colectivo (es el caso de la solicitud de sexenios de investigación, para lo que se requiere dedicación permanente).

En cuarto lugar, **la universidad ha discriminado al colectivo de PDI asociados en el reconocimiento de derechos laborales** que sí otorga a figuras contractuales análogas, como el acceso a programas de intercambio, solicitud de permisos (excedencias, sabáticos, etc.), la reducción de horas lectivas por participación en grupos de innovación docente u otras actividades que sí se suele ofrecer a otros colectivos, o la cotización a la seguridad social en igualdad de condiciones.

El **Gobierno de España** es el último responsable de esta vulneración de derechos básicos de los trabajadores, que están reconocidos en la normativa laboral europea e internacional.

Ha creado las condiciones económicas y de ordenación docente universitaria para la explotación laboral del PDI asociado, despojándole de sus legítimos derechos.

Ha tolerado también los abusos hacia los PDI asociados que se han realizado desde los rectorados, como el de la *Universitat de València*, así como también desde los correspondientes órganos competentes en educación superior de las administraciones autonómicas, como los de la *Generalitat Valenciana*. No ha controlado la discriminación que a varios niveles estamos sufriendo los profesores y profesoras asociados en las universidades públicas.

, enmascarada por lo que el rectorado denomina "criterios de sustitución docente".

Precarización del PDI asociado en la *Universitat de València*

Condiciones salariales

La *Universitat de València* fija el salario de sus profesores y profesoras asociados aplicando *a mínimos una tabla retributiva que no ha sido actualizada en 14 años*. Estas retribuciones mínimas se hayan reguladas en el artículo 16 del Decreto 174/2002, de 15 de octubre, del Gobierno Valenciano, sobre Régimen y Retribuciones del Personal Docente e Investigador Contratado Laboral de las Universidades Públicas Valencianas y sobre Retribuciones Adicionales del Profesorado Universitario, *una norma que, en este aspecto, no ha sido modificada por la dejadez del Gobierno Autónomo Valenciano durante casi tres lustros*. Mientras otras universidades valencianas han ido incrementando, con el tiempo, las condiciones salariales por encima de los mínimos establecidos en el Decreto 174/2002 (por ejemplo, la *Universitat d'Alacant* los ha aumentado en hasta un 20%), la *Universitat de València* sigue ajustando el salario de sus profesores y profesoras asociados a esta normativa.

Cada profesor asociado atiende hasta 18 créditos (equivalente a la media docente en las universidades) a un coste mensual máximo de 508€ brutos, lo que supone uno de los menores salarios del Estado español.

Contratación de asociados para cubrir necesidades estructurales y sustituciones

La *Universitat de València* cuenta con más de **1.100 profesores y profesoras asociados**, lo que representa un tercio de la actual plantilla docente de dicha institución. Este colectivo es el más numeroso en las carreras de mayor demanda estudiantil. En la gran mayoría de los casos, la *Universitat de València* se sirve de la contratación de profesores y profesoras asociados para cubrir necesidades docentes estructurales básicas, asignándoles la docencia de asignaturas troncales o de carácter obligatorio.

De este modo, la *Universitat* viene vulnerando año tras año el marco que la ley reserva al Personal Docente Investigador PDI Asociado (Art.53 de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril). La figura contractual del PDI Asociado alude a aquellas personas especialistas de reconocida competencia y formación que acrediten ejercer su actividad fuera del ámbito académico universitario y que, tras superar un procedimiento selectivo, obtienen un contrato temporal a tiempo parcial. El objetivo de su contratación no es otro que aportar sus conocimientos en materias relacionadas con su experiencia y especialidad profesional a las citadas universidades.

Así mismo, con las contrataciones sucesivas para una docencia de carácter estructural, la *Universitat de València* incumple la normativa aplicable. El recurso a este tipo de contratación le permite máxima flexibilidad a un coste reducido, llevándose por delante cualquier consideración respecto a los legítimos derechos laborales de los afectados.

Los profesores y profesoras asociados también han sido utilizados para sustitución del personal fijo resultado de excedencias, años sabáticos, reducciones de docencia o bajas laborales, cubriendo con contrataciones temporales precarias lo que deberían ser contratos en régimen de interinidad con un salario digno. La propia *Universitat* no se preocupa de ocultar este procedimiento irregular mediante la aprobación y publicación de normas para la sustitución mediante profesores y profesoras asociados (por ejemplo: el acuerdo ACGUV 113/2016 sobre *Criterios para atender situaciones coyunturales de plantilla de PDI durante el curso académico 2016/17*).

En definitiva, la *Universitat de València* ha utilizado profesorado precarizado para abaratar costes laborales, con salarios muy por debajo de cualquier convenio de enseñanza pública o privada, infringiendo con ello la normativa europea establecida en la cláusula 5 de la Directiva 1999/70 CE relativa a la limitación de la contratación temporal.

Incremento de la docencia máxima de 16,5 a los 18 créditos con el mismo sueldo

La aplicación del Plan Bolonia ha supuesto la sobreexplotación de los profesores y profesoras asociados, ya que el aumento de dedicación que han supuesto las nuevas tipologías de docencia y la evaluación continua no se ha visto reconocido, creando un agravio comparativo flagrante con el resto del PDI, al que se le concede posibilidades o expectativas de reducción de carga docente.

Vulneración de la normativa europea e internacional

El Gobierno de España, los rectorados de las universidades públicas españolas (de manera especial, la *Universitat de València*), así como los órganos competentes en educación superior de las comunidades autónomas (de manera especial, la *Generalitat Valenciana*), han vulnerado derechos reconocidos en el marco europeo e internacional, derechos que obligan a los estados miembros de la Unión. El Gobierno de España, de manera directa, ha creado las condiciones legislativas y económicas para el marco docente universitario que ha precarizado las condiciones laborales de los PDI asociados. Al mismo tiempo, ha tolerado los abusos a los derechos laborales de los PDI asociados que se han realizado desde las universidades y las comunidades autónomas, incumpliendo las mínimas condiciones de trabajo justo y equitativo que garantiza el artículo 31 de la *Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea*.

En este sentido, denunciaremos el incumplimiento de los siguientes principios y derechos:

1) Vulneración del principio de igualdad salarial: "a igual trabajo, igual salario"

La docencia de un profesor asociado no difiere ni en contenidos, ni en evaluación, ni en naturaleza que la de cualquier otro tipo de figura docente. En condiciones análogas de

docencia (asignación de créditos, horarios de atención al estudiante, etc.), los PDI asociados percibimos un salario muy inferior al de otras figuras docentes universitarias.

Esta situación *infringe el principio de igualdad salarial* recogido en el artículo 7 apartado a) del *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* de 1966:

Artículo 7 PIDESC. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
 - i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
 - ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

El principio según el cual un mismo trabajo o un trabajo de igual valor debe ser retribuido de la misma manera constituye una expresión específica del *principio general de igualdad* que prohíbe que se traten de manera diferente situaciones comparables, a menos que este trato esté objetivamente justificado, tal como se ha reconocido en el ámbito europeo (STJCE 26. Jun. 2001, asunto C-381/1999, Brunnhofer).

Del mismo modo, en la medida en que el salario neto mensual de un PDI asociado de la *Universitat de València* se encuentra aproximadamente entre 200 y 500€ al mes, también se vulnera lo indicado en el apartado a.ii) relativo a las **“condiciones de existencia dignas”**, ya que aboca a muchos profesores y profesoras asociados y a sus familias a unas circunstancias socioeconómicas precarias, a pesar de la alta cualificación exigida y de encontrarse a mitad de su vida laboral. Asimismo, las sucesivas renovaciones de sus contratos le impiden estabilizar su vida personal y familiar, por ejemplo, al no poder acceder a un préstamo hipotecario.

2) Utilización abusiva de la contratación temporal

En los últimos años, la universidad pública española ha estado recurriendo reiteradamente a la contratación temporal de PDI asociados para cubrir necesidades docentes estructurales, bien como resultado de las limitaciones en la tasa de reposición, bien por conveniencia.

Es habitual que, al finalizar el curso académico, los profesores PDI asociados se encuentran en la incertidumbre de si se les propondrá la renovación de sus contratos para el siguiente curso. Es una práctica común que, tras definir lo que eufemísticamente denomina “criterios de sustitución docente”, la universidad establezca la cantidad de créditos estructurales que le quedan por cubrir para asignarlos primero al personal fijo, indefinido (por ejemplo, contratados doctores) y también al personal temporal de otras categorías (por ejemplo, ayudantes o ayudantes doctores). El sobrante queda relegado al PDI asociado, a los que propondrá la renovación dependiendo de las necesidades estructurales que la

universidad tenga por cubrir, sin ningún reconocimiento de derechos laborales, como la antigüedad.

En los últimos años, con las restricciones marcadas desde el Gobierno de España en relación a la tasa de reposición laboral del sector público, los PDI asociados hemos ido “sacándole las castañas del fuego” a la universidad pública española, resolviendo el problema de atender las necesidades estructurales docentes mediante el encadenamiento sucesivo de renovaciones de nuestros contratos.

Estas prácticas, las renovaciones sucesivas de contratos temporales para atender necesidades estructurales, han sido explícitamente prohibidas en la Directiva 1999/70 CE del Consejo de 28 de Junio de 1999 relativa al acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada. De manera especial, la cláusula 5 señala que:

Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva (cláusula 5)

1. A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:
 - a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;
 - b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;
 - c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.
2. Los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, cuando resulte sea necesario, determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada:
 - a) se considerarán «sucesivos»;
 - b) se considerarán celebrados por tiempo indefinido.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha tenido ocasión de examinar si la citada Directiva es o no de aplicación en el ámbito de la Administración Pública, como es el caso de la Universidad, y la respuesta ha sido clara en el sentido que:

“(…) la Directiva 1999/70 y el Acuerdo marco se aplican a los contratos y relaciones laborales de duración determinada celebrados por los órganos de la Administración y demás entidades del sector público” (sentencia de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C-212/04, y sentencia de 7 de septiembre de 2006, Cristiano Marrosu y Gianluca Sardino, C-53/04).

En este sentido, es necesario señalar la reciente doctrina judicial emanada a partir de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea TSUE, dictada en el caso Antonio Máquez Samohano contra la Universidad Pompeu Fabra, de 13 de marzo de 2014 (TJCE

2014/108), que resuelve la cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social (sentencia de 14 de octubre de 2014), que decide, en síntesis, si los límites a la utilización sucesiva de contratos temporales que establece la transcrita cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, incorporado como Anexo de la Directiva 1999/70/CE, son compatibles con el régimen del contrato laboral de profesor asociado previsto en el ordenamiento interno español. La sentencia dice que no sería admisible que este régimen laboral específico se utilizase como vía de renovación de contratos de duración determinada para atender necesidades que en realidad no tiene carácter temporal, sino que son permanentes y duraderas para la empresa que los utiliza.

Atendiendo a la posición de **primacía que la normativa comunitaria contenida en la Directiva 1999/70/CE** del Consejo ocupa en el sistema de fuentes del derecho español y a la sentencia del TSUE resolviendo la cuestión prejudicial sobre el caso de la contratación del profesorado asociado, ya se han dictado sentencias que consideran **el contrato de profesor asociado como indefinido** (Sentencia 87/16, del Juzgado de lo Social, número 10, de Sevilla, de 8/3/2016).

3) Discriminación en las condiciones de trabajo

La universidad discrimina al PDI asociado al restringir el acceso a derechos laborales básicos que, en cambio, sí reconoce a otras figuras docentes (incluso a las de carácter temporal):

- Restricción de acceso a la carrera profesional y a los procedimientos de consolidación de plazas;
- Limitación a la participación en igualdad de condiciones en la actividad investigadora.
- Otras condiciones laborales restringidas como: derecho a vacaciones en los casos de finalización del período vacacional; acceso a permisos, reserva de plaza, solicitud de excedencias, programas de intercambio, etc.

Es necesario comenzar destacando que el derecho de toda persona a estar protegida contra la discriminación constituye un derecho universal reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Pactos de las Naciones Unidas de Derechos Civiles y Políticos y sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, de los que son partes todos los Estados miembros. Asimismo, el Convenio nº 111 de la Organización Internacional del Trabajo prohíbe la discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación.

En el ámbito relativo al acceso a la carrera profesional, **la normativa europea es clara en defensa del derecho a la promoción en el trabajo**, prohibiendo cualquier discriminación en

relación a la figura contractual. El artículo 7 apartado c) del mencionado Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 señala lo siguiente:

Artículo 7 PIDESC. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: [...]

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

Del mismo modo se pronuncia la Directiva 1999/70 CE del Consejo de 28 de Junio de 1999 relativa al acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada. En su cuarta cláusula prescribe que:

Principio de no discriminación (cláusula 4)

1. 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.
2. Cuando resulte adecuado, se aplicará el principio de *pro rata temporis*.
3. Las disposiciones para la aplicación de la presente cláusula las definirán los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, según la legislación comunitaria y de la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales.
4. Los **criterios de antigüedad** relativos a determinadas condiciones de trabajo serán los mismos para los trabajadores con contrato de duración determinada que para los trabajadores fijos, salvo que criterios de antigüedad diferentes vengan justificados por razones objetivas.

El acceso a una promoción laboral queda *presupuesto* también en la cláusula 6 de la citada directiva, que señala el deber del empleador de velar por las garantías de acceso a la consolidación de plazas, a la formación y a la movilidad para los contratos temporales.

Información y oportunidades de empleo (cláusula 6)

1. Los empresarios informarán a los trabajadores con contrato de duración determinada de los puestos vacantes en la empresa o el centro de trabajo, **para garantizarles que tengan las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores**. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo.
2. En la medida de lo posible, los empresarios deberán facilitar el acceso de los trabajadores con contrato de duración determinada a las oportunidades de formación adecuadas para mejorar su cualificación profesional, **el desarrollo de su carrera laboral** y su movilidad profesional.

Las anteriores cláusulas también protege a las trabajadoras y trabajadores frente a cualquier impedimento de la mejora profesional, como puede ser el caso en el PDI asociado a la hora de acceder a los programas de investigación, participación en las memorias de investigación departamentales, o acceso a los programas de intercambio universitario o permisos de naturaleza académica.

Finalmente, es necesario mencionar los casos de **contratos que finalizan justo antes del período vacacional**, lo que supone una clara violación del artículo 7 apartado d) del citado Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966:

Artículo 7 PIDESC. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: [...]

- d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Petición a la Comisión de Peticiones del Parlamento Europeo

Desde el compromiso con la calidad y la dignidad en la docencia universitaria, el colectivo PDI_Associat de la *Universitat de València* solicita al Parlamento Europeo las siguientes demandas:

- Remuneración digna y adecuada al nivel de calificación realizado: *a igual trabajo, igual salario*.
- Transformación inmediata de los contratos temporales en indefinidos, de acuerdo a lo que establece la Directiva 1999/70 CE.
- Arbitrar los mecanismos para el acceso a la promoción de la carrera docente por parte de los profesores y profesoras asociados (creación de una nueva figura contractual, aparte de la de profesor asociado).
- Evitar cualquier discriminación nominativa en relación a la valoración de méritos, la creación de reserva de plaza o situaciones de excedencia en equiparación al personal funcionario, reconocimiento de la experiencia laboral, docente e investigadora sin ningún tipo discriminación en la carrera profesional.