

Quinquenios PDI laboral a tiempo parcial

El Tribunal Supremo confirma, tras un largo proceso judicial iniciado por CCOO, el derecho del PDI Laboral a tiempo parcial al complemento salarial del quinquenio con independencia de su dedicación

- Reconoce este derecho en los mismos términos que al PDI laboral permanente a tiempo completo: plenitud de derechos económicos y sin aplicación de coeficientes reductores.
- Rechaza la doble discriminación que las universidades han ejercido sobre el profesorado asociado.

CCOO lleva años reclamando:

- El derecho a la evaluación de la actividad docente del PDI laboral, tanto permanente como temporal, a tiempo completo o parcial.
- Y, en caso de evaluación positiva, a percibir el correspondiente complemento salarial.

El reconocimiento de este derecho primero se planteó antes las diferentes universidades pero, ante la negativa de estas en la mayoría de los casos a reconocer este derecho, se ha ido trasladando mediante demandas individuales ante los juzgados de lo social y mediante conflictos colectivos en los Tribunales Superiores de Justicia de las comunidades autónomas. **Dichas demandas se han venido resolviendo casi en la práctica totalidad de los casos con sentencias favorables a los criterios defendidos por CCOO y reconociendo este derecho.** Sin embargo, las universidades, lejos de asumir sus obligaciones en relación con sus plantillas de PDIL, han recurrido sistemáticamente dichas sentencias, lo que ha impedido su aplicación efectiva.

Este proceso de denuncias llegó finalmente la Tribunal Supremo (TS), que en 2020 dictó la sentencia 1111/2020, que reconoció *“al personal laboral temporal el derecho a solicitar la evaluación de méritos docentes en los mismos términos que el personal docente investigador laboral permanente siempre y cuando concurra el elemento temporal exigido en las normas de desarrollo del referido complemento.”* Con esta sentencia, el TS estableció de forma clara e inequívoca que la temporalidad no puede ser el criterio para negar el derecho a la evaluación de la actividad docente (quinquenio).

Sin embargo, las universidades siguieron cuestionando el derecho del PDIL a tiempo parcial, una vez evaluada de forma positiva su actividad docente, a percibir el complemento salarial correspondiente, aplicando, además, un coeficiente reductor del 0,5. Esto supone que el PDIL a tiempo parcial, cuando podía participar en la convocatoria, debía acreditar 10 años de docencia frente a los 5 años exigidos al profesorado a tiempo completo. Y todo ello para, en caso de evaluación positiva, no cobrar un euro.

Esta situación ha sido resuelta en estos días con la sentencia nº 748/2025 del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que confirma y declara la firmeza de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) 202/2022 de la demanda presentada por CCOO en la que se establecía “el derecho del personal docente e investigador no permanente a tiempo parcial a someter la actividad docente realizada cada cinco años a una evaluación ante la Universidad en la que preste sus servicios, sin aplicar coeficiente de parcialidad alguno, y en caso de superar favorablemente la evaluación, a adquirir y consolidar por cada una de ellas un complemento por méritos docentes, en una cuantía anual que varía según la figura docente e investigadora de que se trate y la dedicación desarrollada, en cuantía proporcional al tiempo efectivo de prestación de servicios, en los mismos términos que el personal docente e investigador laboral a tiempo completo, ya sea indefinido o temporal.”

Esta sentencia, ¿qué supone?

El TS ratifica que la sentencia del TSJM **es firme** (lo que supone que no puede ser recurrida y es de obligado cumplimiento para las universidades públicas de Madrid) **y, por tanto, se reconoce:**

1. **El derecho del PDIL temporal a tiempo parcial**, (fundamentalmente profesorado asociado) **a someter la actividad docente realizada cada 5 años a una evaluación ante la Universidad en la que preste sus servicios, sin aplicar coeficiente de parcialidad alguno.** La sentencia determina que la aplicación del coeficiente de parcialidad de 0,5 en evaluaciones docentes del PDIL a tiempo parcial discrimina a este colectivo.
2. **Y el derecho a percibir el complemento salarial asociado a la evaluación positiva de la actividad docente** en una cuantía anual que varía según la figura docente e investigadora de que se trate y la dedicación desarrollada en cuantía proporcional al tiempo efectivo de prestación de servicios.

Esta sentencia, ¿a quién afecta?

De forma directa, al PDIL a tiempo parcial de las universidades públicas de Madrid, **pero también a todo el PDIL a tiempo parcial de las universidades públicas cuyas circunstancias sean las mismas que lo valorado en la Sentencia del Tribunal Supremo. Esto es, al PDIL a tiempo parcial de las universidades públicas que pueda acreditar cinco años de docencia, tanto:**

- Si ya tiene reconocido este derecho en base a convocatorias anteriores de la universidad en la que obtuvo una evaluación positiva pero no se le abonó cantidad alguna.
- Como a aquel profesorado que lo solicite por primera vez en la convocatoria de su universidad que se publique cada año a partir de esta sentencia. Dichas convocatorias deberán ajustarse a lo establecido en esta sentencia.

Esto no quiere decir que la aplicación se automática. Las universidades públicas deberían reflejar en la convocatoria de evaluación de la actividad docente del año 2025 al PDIL a tiempo parcial en los términos establecidos por el TS: acreditar una actividad durante 5 años y plenitud de derechos salariales. Y así lo vamos a reclamar desde CCOO en todos los ámbitos.

Pero en caso de no ser así, servirá para:

- Reforzar las demandas por conflicto colectivo ya presentadas por CCOO en otras comunidades autónomas.
- Para iniciar nuevas demandas de conflicto colectivo.
- Que cada profesor/a que, teniendo reconocido uno o más quinquenios en base a convocatorias previas:
 - Pero no perciba el complemento salarial.
 - Y/o haya tenido que acreditar un período de 10 años de actividad docente para acceder a su evaluación. Considere pueda iniciar el proceso de reclamación individual ante su universidad.

En estos casos de reclamación individual, se recuerda que:

- En caso de respuesta negativa o de no obtener respuesta por parte la de universidad, se deberá continuar el proceso de reclamación mediante demanda ante el juzgado de lo social, siempre tras la valoración por parte de un representante legal que valore la situación concreta de cada reclamante.
- Se podrían reclamar las cantidades correspondientes al año previo a la fecha de presentación del escrito inicial ante la universidad.

Carece de sentido que ante esta sentencia las universidades se nieguen a reconocer este derecho a su profesorado a tiempo parcial. Las sucesivas sentencias del TS van a ratificar este mismo criterio (no olvidemos que la sentencia es del Pleno del TS).

CCOO informa. CCOO informa. CCOO informa. CCOO informa.**Curso 2025/2026 nº 3**

Con esta sentencia, el TS ha confirmado la legalidad de lo que desde CCOO venimos reclamando desde el primer momento: el derecho a la evaluación de la actividad docente –y sus correspondientes consecuencias retributivas en caso de ser evaluado positivamente- corresponde a todo aquel PDI que, prestando servicios mediante contrato laboral en una universidad pública, pueda acreditar la actividad y el período temporal exigido en la convocatoria (5 años), con independencia de que la actividad docente se desarrolle a tiempo completo o parcial, de manera indefinida o temporal, permanente o no permanente. **La evaluación de la actividad docente es un derecho de todo el PDI que pueda acreditar dicha docencia, independientemente del tipo de contrato que haya suscrito. Es un complemento al trabajo que realiza el PDI y no debe ser identificado como un derecho exclusivo de determinadas figuras contractuales permanentes o en función de que la dedicación sea a tiempo completo.**

La sentencia deja clara la doble discriminación que se ejerce sobre el profesorado a tiempo parcial, tanto respecto del número de años necesarios para devengar un quinquenio, que sería el doble que el del profesorado a tiempo completo, como por la cuantía del complemento, que debe abonarse de manera proporcional al tiempo trabajado.

La resolución judicial es un claro ejemplo de cómo la acción colectiva y la defensa sindical son herramientas indispensables para corregir las desigualdades. **CCOO, al liderar este conflicto, ha demostrado su compromiso con la equidad y la dignidad laboral.** Este sindicato no solo ha defendido los derechos de las personas trabajadoras, sino que ha contribuido a fortalecer el modelo de universidad pública, **asegurando que el mérito y la dedicación sean reconocidos sin importar el tipo de contrato.**

Esta sentencia es un recordatorio de que la lucha por los derechos laborales y la justicia social sigue siendo necesaria. CCOO ha sido un motor de cambio, demostrando que, con persistencia y unidad, es posible construir un futuro más justo y equitativo para todos.

CCOO mantiene su compromiso de trabajo en defensa de los derechos del PDI y buscará la defensa de los derechos del colectivo y el cumplimiento de la legalidad para frenar el marco de creciente desregulación de un sector clave para el futuro de nuestras Universidades.

El sindicalismo de CCOO sigue demostrando su utilidad para mejorar la vida de las personas trabajadoras

¿Aún no te has afiliado? ¿A qué esperas?



AFILIATE a CCOO: TE INTERESA

Madrid, a 14 de septiembre de 2025