

RECLAMACIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA A LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA POR EL CESE INMEDIATO DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL ENTRE EL PDI INDEFINIDO LABORAL Y EL PERSONAL INDEFINIDO FUNCIONARIAL

Como es conocido, existe una diferencia retributiva entre la categoría profesional de PDI de Personal Permanente Laboral (PPL) y el PDI Funcionarial que deriva, por un lado, de la diferente cuantía relativa al complemento específico y, por otro -y con mayor intensidad-, del hecho de que solamente el PDI Funcionarial puede solicitar y ser retribuido por los complementos autonómicos docentes, investigadores y de gestión. Esta diferencia está recogida en la convocatoria de la Universitat de València -Resolución del Rectorat de la Universitat de Valencia de 10 de febrero de 2025-, que se apoya en una Resolución del Presidente de la AVAP de 21 de enero de 2011.

Este diferente trato retributivo constituye una discriminación directa por razón del tipo de contrato, pues el vigente **marco normativo equipara ambas categorías profesionales**, la laboral y la funcionarial.

En primer lugar, la exposición de motivos de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (norma con un rango jerárquico privilegiado) ya anuncia que “*se garantiza la equiparación de derechos y deberes académicos del profesorado funcionario y laboral permanente*”. Principio que se va materializando a lo largo de su articulado. Como ejemplo, el artículo 45 que regula la composición del Claustro Universitario integra en el mismo cuerpo a ambos cuerpos docentes universitarios. Los artículos 50 y siguientes que regulan la elección a Rector/a y Director/a de Departamento contemplan que los candidatos sean, indistintamente, PDI indefinido laboral o funcionarial. A su vez, el artículo 71 contempla programas de promoción interna a la figura de catedrático/a desde la categoría de Titular o de PPL sin distinción. Las funciones del PPL son exactamente las mismas que las de PDI Titular según el art. 82.b). En este sentido, el art. 82.c recoge claramente que el PPL tienen los “derechos y deberes de carácter académico y categorías comparables a los del personal docente e investigador funcionario”. Otro ejemplo lo representa el artículo 85, relativo a la acreditación a PPL, al remitirse expresamente a lo previsto en el artículo 69.1 y 69.2 a) a e), esto es, la acreditación a Titular.

No es casualidad el término “categoría comparable” que utiliza el legislador en la LOSU, pues es justamente el término legal que emplea la jurisprudencia comunitaria, y también la doctrina del Tribunal Supremo para valorar si existe discriminación entre trabajadores que realizan funciones similares o idénticas.

A mayor abundamiento, no solo la acreditación a ambas categorías se regula en los mismos términos en la norma, sino que hoy en día **el sistema de acceso a los cuerpos docentes universitario entre PPL y el personal Funcionarial también se ha vuelto equiparable**. Como se recordará, hasta la aprobación de la LOSU, para el acceso a la categoría de Contratado Doctor solo debía presentarse y defenderse un proyecto docente, a diferencia de lo que se exigía al PDI Funcionarial que también debía preparar y exponer un proyecto investigador. Sin embargo, el vigente artículo 71 de la LOSU no hace esta distinción, como tampoco la hace el artículo 33 del Real Decreto 678/2023, de 18 de julio, por el que se regula la acreditación estatal para el acceso a los cuerpos docentes universitarios y el régimen de los concursos de acceso a plazas de dichos cuerpos.

Estos dos factores de diferenciación objetivos y generales, como son, las exigencias de preparación o el correspondiente sistema de acceso, que hasta ahora permitían para el Tribunal Supremo (STS de 21 de julio de 2022, rec. 146/2020) justificar un trato retributivo diferente a pesar de que las tareas fueran idénticas o análogas, **se han diluido y han acabado homogeneizándose**.

En particular, y por lo que a la Universitat de Valencia se refiere, esta línea de equiparación y homogeneización de condiciones se ha perfeccionado dentro de nuestra Organización. Así debemos destacar dos importantes decisiones de la Universitat de Valencia que conducen a este resultado de equiparación entre PDI Laboral y Funcionarial.

Por un lado, debe destacarse que la Universitat de Valencia modificó su propio **Reglamento de Selección de PDI en marzo de 2024 (ACGUV 21/2024, de 20 de febrer)** para exigir al PDI indefinido Laboral, no solo el Proyecto Docente como hasta ahora, sino también el Proyecto Investigador. Es más, la propia Universitat de Valencia, en el siguiente enlace, destaca esta novedad de su reglamento, poniendo el énfasis en que es un proceso análogo a la selección de PDI titular:

“La novetat és que l'exposició es refereix a un projecte docent i investigador, de forma anàloga a la selecció del professorat titular d'universitat. En la redacció anterior del reglament l'exposició es referia a un projecte docent i a un dels temes del programa, en l'actual hi ha una exposició del projecte docent (sense exposició d'un dels temes) i també d'un projecte investigador (Art. 27.2 RS)”.

<https://www.uv.es/uvweb/servicio-recursos-humanos-pdi/es/novedades/principales-novedades-del-reglamento-seleccion-del-pdi-1285923457786/Novetat.html?id=1286373901002>

Por otro lado, y siguiendo con la política clara de equiparación, se suma la **Circular de la Universitat de València de 29 de mayo de 2024**, que no solo constata de forma nítida todo lo anterior, sino que, en consecuencia, modifica las reglas de elección de la docencia y equipara la categoría de PPL a la categoría de Titular a efectos de elección de docencia para el curso 2024-2025 y siguientes, computándose la antigüedad indistintamente en cualquier de ambas categorías.

Por tanto, en términos ontológicos, no hay duda de que se trata de dos categorías profesionales comparables, sin que la acreditación o la forma de acceso a los cuerpos docentes continúen siendo diferencias objetivas y generales que justifiquen este diferente trato retributivo por parte de la Universitat de Valencia, pues como ha quedado claro, tanto el legislador a través de una ley orgánica, la Generalitat y la propia Universitat de Valencia con sus propios actos, confirman que son trabajadores con los mismos derechos y obligaciones.

En todo caso, y más allá del superado debate sobre si se trata de categorías comparables, de forma clara y directa la LOSU en su artículo 77.5 fija el derecho a percibir los complementos autonómicos por parte del PPL: **“tendrá derecho a tomar parte en las convocatorias que las Comunidades Autónomas establezcan para fijar retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales por el ejercicio de actividades docentes, investigadoras, de transferencia del conocimiento, innovación o gestión”**, en consonancia con lo previsto para el personal funcionarial en el artículo 76.3. Precepto que está en línea, a su vez, con lo recogido en los artículos 18 y 19 del Decreto 174/2002, de 15

de octubre, del Gobierno Valenciano, sobre Régimen y Retribuciones del Personal Docente, que contemplan las retribuciones adicionales del profesorado universitario no solo para el personal funcionarial, sino también para el PDI laboral.

En consecuencia, hoy, la única razón por la que el personal PPL está excluido del cobro de los complementos autonómicos es simplemente el tipo de contrato que suscribe con la Universitat de Valencia. Cabe recordar, como lo hace la STSJ de Madrid de 28 de abril de 2020 (rec. 815/2019) que “es discriminatorio tratar de forma desigual a los funcionarios y contratados laborales que realizan un mismo trabajo, por la naturaleza de sus contratos, distinguiendo entre los que son funcionarios de carrera de los funcionarios interinos y a los contratados permanentes”

Conviene detenerse en los otros dos argumentos que la Universitat de València viene utilizando para rechazar que exista discriminación. Por un lado, que la Universitat se limita a cumplir con el marco normativo autonómico de retribuciones y, por ende, que la eventual discriminación es responsabilidad de quién financia los complementos, esto es, la Comunitat Valenciana.

A este respecto, de forma somera nos gustaría recordar que los tribunales ya han condenado a la Universitat de Valencia por discriminación rechazando estas dos excusas. En particular, la STSJ de la Comunitat Valencia de 19 de diciembre de 2023 (rec. 2364/2023) expresamente ha respondido a ambas cuestiones indicando que, en casos sobre discriminación salarial, **“la única entidad que puede considerarse implicada en el objeto litigioso es la Universitat de Valencia, empleadora del actor, que en su caso es la que deberá abonarle el complemento retributivo. El demandante carece de vínculo contractual con la Generalitat y no es necesaria la condena de esta para la eficacia del pronunciamiento solicitado por el trabajador”**. Y, por tanto, en esta misma resolución judicial, se deja claro que la única responsable de la vulneración del derecho fundamental a la igualdad retributiva es la Universitat, pues aunque no tenga voluntad discriminatoria al limitarse a aplicar el marco legal autonómico, existe discriminación.

Por todo ello:

El Comité de Empresa de la Universitat de València exigimos formalmente que la Universitat de València respete el principio general que rige la materia retributiva *a igual trabajo, igual salario* y **QUE CESE LA DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA ENTRE PDI INDEFINIDO LABORAL Y PDI INDEFINIDO FUNCIONARIAL**, pues no solo las tareas son idénticas o análogas, sino que el actual marco legal y los actos propios de la Universitat han homogenizado los otros factores objetivos que hasta ahora justificaban esta diferencia. Por ello, se solicita que se tomen todas las medidas necesarias para que el PDI permanente laboral pueda solicitar y **QUE LES SEAN ABONADAS LAS DIFERENCIAS SALARIAS GENERADAS CON CARÁCTER RETROACTIVO**.

Rafael Moll Noguera

Presidente del Comité de Empresa

RECLAMACIÓ DEL COMITÉ D'EMPRESA A LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA PEL CESSAMENT IMMEDIAT DE LA DISCRIMINACIÓ SALARIAL ENTRE EL PDI INDEFINIT LABORAL I EL PERSONAL INDEFINIT FUNCIONARI

Com és sabut, existeix una diferència retributiva entre la categoria professional de PDI de Personal Permanent Laboral (PPL) i el PDI funcionari que deriva, d'una banda, de la diferent quantia relativa al complement específic i, d'altra —i amb major intensitat—, del fet que només el PDI funcionari pot sol·licitar i ser retribuït pels complements autonòmics docents, investigadors i de gestió. Aquesta diferència està recollida en la convocatòria de la Universitat de València —Resolució del Rectorat de la Universitat de València de 10 de febrer de 2025—, que es fonamenta en una Resolució del President de l'AVAP de 21 de gener de 2011.

Aquest tracte retributiu diferent constitueix una discriminació directa per raó del tipus de contracte, atès que el **marc normatiu vigent equipara ambdues categories professionals**, la laboral i la funcional.

En primer lloc, l'exposició de motius de la Llei Orgànica 2/2023, de 22 de març, del Sistema Universitari (norma amb un rang jeràrquic privilegiat) ja anuncia que “es garanteix l'equiparació de drets i deures acadèmics del professorat funcionari i laboral permanent”. Aquest principi es materialitza al llarg del seu articulat. A tall d'exemple, l'article 45, que regula la composició del Claustre Universitari, integra en el mateix òrgan a ambdós cossos docents universitaris. Els articles 50 i següents, que regulen l'elecció de Rector/a i Director/a de Departament, contempnen que les candidatures poden estar formades, indistintament, per PDI indefinit laboral o funcionari. Al seu torn, l'article 71 contempla programes de promoció interna a la figura de catedràtic/a des de la categoria de Titular o de PPL sense fer distinció. Les funcions del PPL són exactament les mateixes que les del PDI Titular segons l'art. 82.b). En aquest sentit, l'art. 82.c recull clarament que el PPL té els “drets i deures de caràcter acadèmic i categories comparables a les del personal docent i investigador funcionari”. Un altre exemple és l'article 85, relatiu a l'acreditació a PPL, en remetre's expressament al que preveuen els articles 69.1 i 69.2 a) a e), és a dir, l'acreditació a Titular.

No és casual el terme “categoria comparable” que utilitza el legislador en la LOSU, ja que és exactament el terme legal que empra la jurisprudència comunitària, i també la doctrina del Tribunal Suprem, per valorar si existeix discriminació entre treballadors que realitzen funcions similars o idèntiques.

A més a més, no sols l'acreditació a ambdues categories es regula en els mateixos termes en la norma, sinó que **actualment el sistema d'accés als cossos docents universitaris entre PPL i personal funcionari també s'ha tornat equiparable**. Com es recordarà, fins a l'aprovació de la LOSU, per a l'accés a la categoria de Contractat Doctor només calia presentar i defensar un projecte docent, a diferència del que s'exigia al PDI funcionari, que també havia de preparar i exposar un projecte investigador. Tanmateix, l'article 71 vigent de la LOSU no fa aquesta distinció, com tampoc la fa l'article 33 del Reial decret 678/2023, de 18 de juliol, pel qual es regula l'acreditació estatal per a l'accés als cossos docents universitaris i el règim dels concursos d'accés a les places d'aquests cossos.

Aquests dos factors de diferenciació objectius i generals —les exigències de preparació o el sistema corresponent d'accés— que fins ara permetien al Tribunal Suprem (STS de 21 de juliol de 2022, rec. 146/2020) justificar un tracte retributiu diferent tot

i que les tasques foren idèntiques o anàlogues, **s’han diluït i han acabat homogeneïtzant-se.**

Pel que fa a la Universitat de València, aquesta línia d’equiparació i homogeneïtzació de condicions s’ha perfeccionat dins de la nostra organització. Cal destacar dues decisions importants de la Universitat de València que condueixen a aquest resultat d’equiparació entre PDI laboral i funcionari.

D’una banda, cal assenyalar que la Universitat de València va modificar el seu propi **Reglament de Selecció de PDI el març de 2024 (ACGUV 21/2024, de 20 de febrer)** per a exigir al PDI indefinit laboral no sols el Projecte Docent com fins ara, sinó també el Projecte Investigador. És més, la pròpia Universitat de València, en l’enllaç següent, destaca aquesta novetat del seu reglament, posant èmfasi en què és un procés anàleg al de selecció de PDI titular:

“La novetat és que l’exposició es refereix a un projecte docent i investigador, de forma anàloga a la selecció del professorat titular d’universitat. En la redacció anterior del reglament l’exposició es referia a un projecte docent i a un dels temes del programa, en l’actual hi ha una exposició del projecte docent (sense exposició d’un dels temes) i també d’un projecte investigador (Art. 27.2 RS)”.

<https://www.uv.es/uvweb/servicio-recursos-humanos-pdi/es/novedades/principales-novedades-del-reglamento-seleccion-del-pdi-1285923457786/Novetat.html?id=1286373901002>

D’altra banda, i seguint amb una política clara d’equiparació, s’hi suma la **Circular de la Universitat de València de 29 de maig de 2024**, que no sols constata de manera nítida tot l’anterior, sinó que, en conseqüència, modifica les regles d’elecció de la docència i equipara la categoria de PPL a la de Titular a l’efecte d’elecció de docència per al curs 2024-2025 i següents, computant-se l’antiguitat indistintament en qualsevol de les dues categories.

Per tant, en termes ontològics, no hi ha cap dubte que es tracta de dues categories professionals comparables, i que ni l’acreditació ni la forma d’accés als cossos docents continuen sent diferències objectives i generals que justifiquen aquest tracte retributiu diferent per part de la Universitat de València. Com ha quedat clar, tant el legislador mitjançant una llei orgànica, com la Generalitat i la pròpia Universitat amb els seus actes propis, confirmen que són treballadors amb els mateixos drets i obligacions.

En tot cas, i més enllà del debat superat sobre si es tracta de categories comparables, de manera clara i directa la LOSU en el seu article 77.5 fixa el dret del PPL a percebre els complements autonòmics: **“tindrà dret a prendre part en les convocatòries que les Comunitats Autònomes establisquen per a fixar retribucions addicionals lligades a mèrits individuals per l’exercici d’activitats docents, investigadores, de transferència del coneixement, innovació o gestió”**, en consonància amb el que es preveu per al personal funcionari en l’article 76.3. Precepte que està alineat, al seu torn, amb el que recullen els articles 18 i 19 del Decret 174/2002, de 15 d’octubre, del Consell, sobre Règim i Retribucions del Personal Docent, que contempen les retribucions addicionals del professorat universitari no sols per al personal funcionari, sinó també per al PDI laboral.

En conseqüència, hui, l'única raó per la qual el personal PPL està exclòs del cobrament dels complements autonòmics és, simplement, el tipus de contracte que subscriu amb la Universitat de València. Cal recordar, com ho fa la STSJ de Madrid de 28 d'abril de 2020 (rec. 815/2019), que “és discriminatori tractar de manera desigual els funcionaris i contractats laborals que realitzen una mateixa feina, per la naturalesa dels seus contractes, distingint entre els que són funcionaris de carrera, els funcionaris interins i els contractats permanents”.

Convé aturar-se en els altres dos arguments que la Universitat de València ha emprat habitualment per a rebutjar que existisca discriminació. D'una banda, que la Universitat es limita a complir amb el marc normatiu autonòmic de retribucions i, per tant, que l'eventual discriminació és responsabilitat de qui finança els complements, és a dir, de la Generalitat Valenciana.

Respecte a això, ens agradaria recordar de manera breu que els tribunals ja han condemnat la Universitat de València per discriminació, rebutjant aquestes dues excuses. En particular, la STSJ de la Comunitat Valenciana de 19 de desembre de 2023 (rec. 2364/2023) ha respost expressament a ambdues qüestions, indicant que, en casos de discriminació salarial, **“l'única entitat que pot considerar-se implicada en l'objecte litigiós és la Universitat de València, ocupadora de l'actor, que és qui, si escau, haurà d'abonar-li el complement retributiu. El demandant no té cap vincle contractual amb la Generalitat i no és necessària la condemna d'aquesta per a l'eficàcia del pronunciament sol·licitat pel treballador”**. I, per tant, en aquesta mateixa resolució judicial, s'hi deixa clar que l'única responsable de la vulneració del dret fonamental a la igualtat retributiva és la Universitat, ja que, encara que no tinga voluntat discriminatòria en limitar-se a aplicar el marc legal autonòmic, existeix discriminació.

Per tot això:

El Comité d'Empresa de la Universitat de València exigim formalment que la Universitat de València respecte el principi general que regeix en matèria retributiva de *“a igual treball, igual salari”* i **QUE CESSA LA DISCRIMINACIÓ RETRIBUTIVA ENTRE PDI INDEFINIT LABORAL I PDI INDEFINIT FUNCIONARI**, ja que no sols les tasques són idèntiques o anàlogues, sinó que el marc legal actual i els actes propis de la Universitat han homogeneïtzat els altres factors objectius que fins ara justificaven aquesta diferència. Per això, **es sol·licita que s'adopten totes les mesures necessàries perquè el PDI permanent laboral puga sol·licitar i LI SIGUEN ABONADES LES DIFERÈNCIES SALARIALS GENERADES AMB CARÀCTER RETROACTIU**.

Rafael Moll Noguera
President del Comité d'Empresa