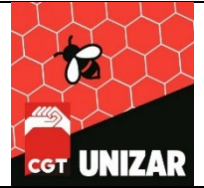


CGT Unizar  
Edificio de Servicios  
Domingo Miral, 4. 50009  
[cgt@unizar.es](mailto:cgt@unizar.es)  
<https://cgt.unizar.es/>



## POR QUÉ EL PROFESORADO ASOCIADO NO COBRA QUINQUENIOS

La CGT queremos contarte, en forma de decálogo, las razones por las que se mantiene esta situación.

1. El RD 1898 indica que el profesorado a tiempo parcial no cobrará complementos individuales (ni quinquenios ni sexenios). Da igual que sea funcionario o laboral, temporal o indefinido.
2. Así lo entendíamos los 5 sindicatos (UGT, SOMOS, CSIF, CGT y CC.OO.) cuando en noviembre 2022 votamos a favor de la normativa de reconocimiento de quinquenios que afectaba al PDI a tiempo completo.
3. El PDI Laboral no cobró hasta enero 2023 ni quinquenios ni sexenios debido a una sentencia judicial que estableció que, al no estar incluido en el I convenio colectivo de 2006, se mantenía la restricción del RD 1989. Así se explicó en esta nota informativa del boletín iUnizar el 27 de enero, 2021: [https://www.unizar.es/actualidad/vernoticia\\_ng.php?id=57982&idh=](https://www.unizar.es/actualidad/vernoticia_ng.php?id=57982&idh=)
4. En diciembre de 2022 desde la CGT entendimos que era importante tener un acuerdo que reconociera estos complementos individuales al PDI Laboral, con el alcance del tiempo completo, que ya era aceptado por la universidad y con una remuneración suficiente para su reconocimiento completo cuanto antes.
5. En el acuerdo se planteaba un incremento salarial del 10% para todo el Profesorado Asociado. Es el segundo incremento más importante conseguido, tras el de Ayudantes Doctores. Nos parecía importante asegurarlo con el acuerdo y evitar que se pudiera plantear el intercambio entre este 10% con el reconocimiento y abono de quinquenios. Estos quinquenios y sexenios no se iban a aplicar a todo el profesorado asociado, pues se iban a necesitar 10 años para poder cobrar un quinquenio, 12 para el sexenio. Y su cuantía total estaba por debajo del incremento del 10% planteado.
6. La entrada de la LOSU también introducía inseguridad en el cobro. Las personas en la figura de Profesorado Asociado serán menos porque aquellos/as que estéis a término pasaréis a ser Profesorado Sustituto. Recordamos que en el momento del acuerdo (dic 2022) había incertidumbre sobre el redactado definitivo de la LOSU e incluso, si habría ley finalmente.
7. Una vez el reconocimiento de estos complementos individuales fuera efectivamente reconocido para el PDI Laboral a tiempo completo, iba a poder plantearse su **extensión al PDI a tiempo parcial**, ya sea mediante negociación, ya sea mediante demanda judicial a la universidad que ampliará el acuerdo firmado.

8. Así se hizo: a partir del documento con el reconocimiento de este complemento, se interpuso un conflicto colectivo contra la Universidad y los sindicatos firmantes del acuerdo de diciembre 2022, sin que se hubiera presentado en la Comisión Negociadora previamente la opción de debate y negociación.
9. Queremos destacar que esa estrategia judicial no es la más eficiente ni la más oportuna ni favorece una cultura de la negociación en nuestra Universidad.
  - a. **No es la más eficiente porque hubiera sido preferible realizar demandas individuales** de cada profesor asociado pidiendo la extensión de este derecho al PDI Laboral a tiempo parcial. Así se hizo en 2019 con los trienios de antigüedad a todo el PDI Laboral y la suma de demandas individuales ya hizo que la Universidad se allanase y los aplicase a todo el PDI Laboral.
  - b. **No es oportuna porque se hace en medio de la negociación**, lo que supone que la Universidad de cierre en banda ante la posibilidad de que un juez determine que tiene que asumir otras cargas presupuestarias no previstas a priori, por lo que tiene un argumento de peso para no dar derechos a otros retributivos que supongan también un gasto extra de presupuesto. Esto ha dificultado poder apretar más para el cobro de sexenios por investigadores o el incremento definitivo a los PCI, ya que la negociación no estaba terminada. La firma del acuerdo aseguraba los incrementos, pero quedaba por delante concretar la negociación y poder incrementar o extender cuestiones antes de la firma final. Así se hizo con el incremento para el PCI que al final se transaccionó por mayor seguridad en la transformación a AYD.
  - c. **Esta estrategia introduce un alto grado de desconfianza durante la negociación** y afecta a su resultado, ya que indica que se confía más en lo que pueda determinar una parte externa desconocedora de la complejidad que tiene una organización como la universidad que lo que pueda salir de la negociación con otros compañeros, de los que disponen de información real sobre el funcionamiento de la universidad.
10. **La CGT confiamos y esperamos que la sentencia del Tribunal Supremo sea favorable** y la estrategia judicial elegida tenga éxito. Esto sería para otoño de 2024 o 2025 (cuando se prevé la sentencia) y se reconozca que el profesorado asociado disfrute del abono de quinquenios docentes.
  - a. **Si fuera favorable**, la CGT reclamaremos su abono a todos los que actualmente formáis parte de la plantilla. Para ello, **te solicitamos que completes el siguiente formulario** (<https://forms.gle/GoNkxtCEdNtyBfrq8>) con el fin de darte información, aunque no formes parte de la plantilla como Asociado debido a los cambios que se prevén en 2024.
  - b. **Si no fuera favorable**, la CGT ya consiguió la **inclusión en el nuevo Convenio Colectivo del compromiso para “el establecimiento de incentivos a la formación y actualización de la docencia del profesorado asociado”** (Art. 46).

La CGT hemos negociado lo que creemos que es un buen convenio colectivo, con mejoras salariales relevantes, con importantes mejoras en las condiciones de trabajo (más allá de lo

salarial) y abriendo caminos que tocará recorrer estos cuatro años de vigencia con mucho recorrido, al que habrá que incorporar el resultado de las sentencias judiciales abiertas.

Primavera de 2024 va a ser una época movida para ti como Asociado/a: se convocarán plazas de Profesorado Asociado indefinido, se iniciarán las bolsas de Profesorado Sustituto... Os iremos informando y manteniendo al día, ya que quienes estéis ahora en una plaza "a término" veréis convertido el puesto en Profesorado sustituto, una nueva figura que habrá que revisar.

La CGT no dejaremos de trabajar. Siempre en favor del bienestar general de la plantilla que repercute en todos los colectivos de profesorado y buscando las mejores condiciones de trabajo posibles.

Quedamos a tu disposición para atender todas las demandas que tengas y trabajar conjuntamente por una mejor Universidad.

Salud,

[cgt@unizar.es](mailto:cgt@unizar.es)