

PERANTE A COMISIÓN PARITARIA DO
II Convenio Colectivo para o persoal docente e investigador
laboral das universidades da Coruña, Santiago de Compostela e Vigo

XESÚS BERMELLO GARCÍA, con NIF 32.767.003-F, con enderezo para os efectos de notificación na cidade de Santiago de Compostela, CIG-Ensino, Rúa Miguel Ferro Caaveiro núm. 10 (CP 15707), do Concello de Santiago de Compostela, en nome e representación da **CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA DO ENSINO (CIG-ENSINO)**, con CIF G36706927, perante a **COMISIÓN PARITARIA** comparezo e, como mellor en dereito proceda, **DIGO:**

Que a medio deste escrito, consoante co disposto nas letras e) e f) do apartado 3 do artigo 9º do II Convenio Colectivo para o persoal docente e investigador laboral das universidades da Coruña, Santiago de Compostela e Vigo, promovo PROCEDIMENTO DE SOMETEMENTO DE CONFLITO COLECTIVO AO DITAME DA COMISIÓN PARITARIA DO II CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL DOCENTE E INVESTIGADOR LABORAL DAS UNIVERSIDADES DA CORUÑA, SANTIAGO DE COMPOSTELA E VIGO.

Que esta promoción fica apoiada nos seguintes:

FEITOS:

Primeiro.- En data 22 de decembro do 2020 foi publicada na sede electrónica da Universidade de Santiago de Compostela a Resolución do seu Reitor, pola cal foi fixado o procedemento, a convocatoria e o prazo de presentación de solicitudes de recoñecemento do complemento de produtividade investigadora para o profesorado contratado por tempo indefinido correspondente ao ano 2020.

Na base 2 da “Resolución” fícan recollidos os requisitos para solicitar a avaliación da actividade investigadora na Universidade de Santiago de Compostela. Literalmente:

2. Requisitos das persoas solicitantes

2.1. Terá dereito a solicitar a avaliación da súa actividade investigadora o profesorado contratado doutor ou profesorado colaborador fixo doutor que teña suscrito contrato coa USC a 31 de decembro de 2020.

Tamén poderá solicitar a avaliación o profesorado ao que se refire o parágrafo anterior que se atope en comisión de servizos ou nas situacións administrativa de servizos especiais, excedencia forzosa ou excedencia ao abeiro lei 14/2011, de 1 de xuño, da ciencia, a tecnoloxía e a innovación, ou en calquera outra situación de excedencia que dea dereito á reserva de posto de traballo, se ben nestes casos os dereitos económicos non se devindicarán ata o momento do seu reingreso á Universidade en réxime de dedicación a tempo completo.

2.2. Poderá someter a avaliación da súa actividade investigadora:

a. O profesorado cuxo último tramo avaliado positivamente remate o 31 de decembro de 2014 ou rematara en anos anteriores.

b. O profesorado que nunca se presentara anteriormente e cumpra cun mínimo de seis anos avaliados o 31 de decembro de 2020.

c. O profesorado ao que non se lle tivera recoñecido o seu último tramo de avaliación normal e este tivera rematado o 31 de decembro de 2017 ou en anos anteriores. Neste caso, poderá someterse a avaliación un novo tramo de seis anos, incluíndo algún dos xa avaliados negativamente e, polo menos, tres anos posteriores non sometidos a avaliación. Para o suposto da avaliación negativa anterior de dous ou máis tramos presentados conxuntamente, o novo sexenio formarase unicamente con anos propios do último tramo de investigación”.

✓ *Documento 1 Resolución do Reitor da USC*

Segundo.- En data **8 de xaneiro do 2021** foi publicada na sede electrónica da Universidade de Vigo a Resolución do seu Reitor, pola cal foi fixado o procedemento, a convocatoria e o prazo de presentación de solicitudes de avaliación da actividade investigadora para o profesorado contratado doutor correspondente ao ano 2020.

Na base 2 do Anexo I “Bases da convocatoria” da “Resolución” ficaran recollidos os requisitos para solicitar a avaliación da actividade investigadora na Universidade de Vigo.

Literalmente:

"2. Requisitos das persoas solicitantes.

2.1. Terá dereito a solicitar a avaliación da súa actividade investigadora quen teña subscrito coa Universidade de Vigo, a 31 de decembro de 2020, un contrato fixo ou interino.

2.2. Tamén terá dereito a solicitar esa avaliación o profesorado contratado fixo ou interino que se atope en situación de excedencia forzosa a 31 de decembro de 2020, os que a esta mesma data se atopen en situación de excedencia voluntaria ou calquera outra situación de excedencia que dea dereito á reserva de posto de traballo, aínda que os correspondentes efectos económicos non se devindicarán ata o momento do seu reingreso ao servizo activo en réxime de dedicación a tempo completo.

2.3. O profesorado antes mencionado que solicite un tramo de investigación deberá atoparse en calquera das seguintes situacións:

- Aqueles que o último tramo avaliado positivamente remate o 31 de decembro de 2014 ou terminase en anos anteriores.

- Aqueles que nunca se presentaran anteriormente e cumpran un mínimo de seis anos avaliados o 31 de decembro de 2020.

- Aqueles a quen non se lles recoñecese o seu último tramo de avaliación normal e este terminase o 31 de decembro de 2017 ou en anos anteriores. As persoas solicitantes que se atopen nesta situación poderán construír un novo período, de seis anos, con algún dos anos xa avaliados negativamente na última solicitude presentada e, ao menos, tres anos posteriormente á mesma.

No caso de avaliación negativa anterior de dous ou mais tramos presentados conxuntamente, o novo sexenio formarase unicamente con anos propios do último tramo de investigación.

2.4. O profesorado que se atope en excedencia para atender o coidado dun ou varios fillos, ou dun familiar que se atope ao seu cargo, poderán incluír na súa solicitude de avaliación de sexenios os anos - e as achegas publicadas en ditos anos- en que teñan permanecido en dita situación de excedencia"

✓ *Documento 2 Resolución do Reitor da UVIGO*

A tales feitos sonlle de aplicación os seguintes,

FUNDAMENTOS XURÍDICOS

I.- SOBRE O PROCEDEMENTO:

A) ÁMBITO DO CONFLITO COLECTIVO

1) Ámbito específico de aplicación do conflito:

O conflito colectivo afecta a un grupo xenérico de traballadores e traballadoras con diversas categorías e grupos profesionais e con relación laboral, fixa, temporal, indefinida e/ou interina, coa Universidade de Santiago de Compostela e coa Universidade de Vigo: o persoal docente investigador.

2) Ámbito material do conflito:

A CIG impugna a interpretación e a aplicación efectuadas pola Reitoría da USC e pola Reitoría da UVIGO do disposto no artigo 31 do II Convenio Colectivo do Persoal Docente e Investigador laboral das Universidades da Coruña, Santiago de Compostela e Vigo.

"Artigo 31º.-Complementos.

O persoal docente e investigador laboral, en función da natureza do contrato e do establecido neste convenio, percibirá complementos polos mesmos conceptos retributivos e con igual tratamento que o persoal docente e investigador funcionario, conforme a táboa salarial que se engade como anexo".

3) *Ámbito territorial do Conflito:*

A cuestión colectiva formulada afecta a traballadores e traballadoras que operan nun espazo territorial superior ao da circunscrición dun Xulgado do Social, especificamente no espazo das circunscricións xurisdicionais de Lugo, Vigo, Pontevedra e Ourense.

En consecuencia, o ámbito territorial do conflito fica situado na Comunidade Autónoma de Galiza, por estaren afectados traballadores/as adscritos aos diversos centros de ensino da USC nas provincias de Lugo e A Coruña e da UVIGO nas provincias de Pontevedra e Ourense.

B) DITAME PREVIO DA COMISIÓN PARITARIA SOBRE CONFLICTOS COLECTIVOS

O artigo 9º 3 do II Convenio Colectivo dispón, en materia de funcións da Comisión Paritaria, o seguinte:

"3. Con carácter xeral, e sen prexuízo das facultades recoñecidas no articulado deste convenio, corresponderá á comisión paritaria:

.....

e) Coñecer, con carácter previo, calquera conflito colectivo que se suscite no ámbito deste convenio.

f) Estudar, propor e informar as cuestións que, derivadas da aplicación deste convenio, formulen as universidades, os órganos de representación ou os traballadores...."

O artigo 10º do II Convenio Colectivo dispón, en materia de solución de desacordos no seo da Comisión Paritaria:

"Artigo 10º.-Sometemento de conflitos ao Consello Galego de Relacións Laborais de Galicia. As discrepancias e os conflitos colectivos sobre os cales non se chegue a acordo no seo da comisión paritaria resolveranse conforme os procedementos de resolución extraxudicial de conflitos do Consello Galego de Relacións Laborais".

Os artigos 47 e 49 da Resolución do 26 de decembro de 2019, da Secretaría Xeral de Emprego, pola que foi disposta a inscrición no rexistro e a publicación no Diario Oficial de Galiza do acordo polo que foi aprobado o acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA) preceptúan, con respecto á solución de conflitos, o seguinte:

"Artigo 47. Carácter e promoción da intervención

1. Os conflitos colectivos derivados da interpretación ou aplicación dos convenios ou acordos colectivos, elaborados conforme o disposto no título III do ET, deberán ser sometidos á Comisión Paritaria con carácter previo á promoción de calquera procedemento de composición previsto neste acordo.

2. Os conflitos colectivos derivados da interpretación ou aplicación dos demais convenios, acordos ou pactos colectivos, que teñan establecida unha comisión paritaria, deberán ser sometidos a ela con carácter previo á promoción mencionada no punto anterior, cando o convenio, acordo ou pacto colectivo de que se trate dispoña a obrigatoriedade de tal sometemento.

3. Para os efectos deste artigo, considerarase efectivamente establecida a Comisión Paritaria cando no texto do convenio, acordo ou pacto colectivo conste a súa sede ou as organizacións que forman parte dela.

4. Na falta de normas de procedemento contidas no propio convenio, acordo ou pacto colectivo, a intervención da Comisión Paritaria será solicitada por calquera das partes asinantes daquel ou polas organizacións ou persoas lexitimadas segundo o artigo 51, mediante escrito dirixido á sede indicada no punto anterior ou, na súa falta, ante o Servizo de Solución de Conflitos do Consello Galego de Relacións Laborais, quen asumirá o deber de intentar a convocatoria inmediata da comisión".

"Artigo 49. Esgotamento do procedemento

1. Na falta de normas de procedemento establecidas no propio convenio, acordo ou pacto colectivo, considerarase esgotado ou decaído o trámite previo ante a Comisión Paritaria cando esta non logre alcanzar un acordo ou, en todo caso, cando transcorran quince días naturais desde a presentación da correspondente solicitude sen que a solución se produza.
2. Da imposibilidade de acordo levantarase acta da cal se deberá facilitar copia ás partes interesadas.
3. Para os efectos do prazo sinalado no punto primeiro, non se computará o período de vacacións laborais, cando o seu desfrute sexa establecido con carácter xeral para todo o persoal dentro do ámbito do convenio, acordo ou pacto”.

Os artigos 59 da Resolución do 26 de decembro de 2019, da Secretaría Xeral de Emprego, pola que foi disposta a inscrición no rexistro e a publicación no Diario Oficial de Galiza do acordo polo que foi aprobado o acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA) preceptúa, con respecto á terminación dos procedementos de mediación, o seguinte:

Artigo 59. Terminación da mediación

1. O trámite darase por concluído nos seguintes supostos, que serán reflectidos na correspondente acta:

a) Mediante acordo entre as partes, sexa este directo ou estea derivado da aceptación

dunha proposta formal de mediación, segundo se recolle no artigo 61.

b) Mediante decisión de ambas as partes de someter as súas discrepancias ao procedemento de arbitraje que se regula neste mesmo título.

c) Mediante desacordo definitivo entre as partes, sexa este directo ou estea derivado do rexeitamento dunha proposta formal de mediación, segundo se recolle no artigo 60. Neste caso, entenderase cumprido o trámite preprocesual de intento de conciliación ou mediación para os efectos do artigo 156 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social...”

II. FONDO DO ASUNTO:

A) OBXECTIVO DO PROCEDIMENTO

Na base 2 do da “*Resolución*” do Reitor da USC, ficaran recollidos os requisitos para participar na convocatoria e solicitar a avaliación da actividade investigadora na Universidade de Santiago de Compostela, transcritos no Feito 1º deste escrito.

Na base 2 do Anexo I “*Bases da convocatoria*” da “*Resolución*” do Reitor da UVIGO ficaran recollidos os requisitos para participar na convocatoria e solicitar a avaliación da actividade investigadora na Universidade de Vigo, transcritos no Feito 2º deste escrito.

A “*Resolución*” do Reitor da USC limita a participación no proceso de avaliación da actividade investigadora ao profesorado doutor contratado con carácter indefinido ou ao profesorado colaborador fixo doutor, ao excluír ao persoal docente con contrato temporal.

A “*Resolución*” do Reitor da UVIGO limita a participación no proceso de avaliación da actividade investigadora ao persoal docente con contrato fixo ou interino, ao excluír ao persoal docente con contrato temporal e/ou indefinido non fixo.

O artigo 31 do Convenio de aplicación dispón, literalmente:

“Artigo 31º.-Complementos.

O persoal docente e investigador laboral, en función da natureza do contrato e do establecido neste convenio, percibirá complementos polos mesmos conceptos retributivos e con igual tratamento que o persoal docente e investigador funcionario, conforme a táboa salarial que se engade como anexo”.

En vista do disposto pola norma convencional de aplicación á CIG-Ensino procura:

- Que a Comisión Paritaria do Convenio ditamine que a Base 2 da “*Resolución*” do Reitor da USC, que reserva o dereito a participar na convocatoria só ao persoal con contrato fixo ou indefinido, incorre en violación do principio de igualdade e non discriminación do artigo 14 CE, desenvolvido pola Directiva 1999/70/CE do Consello

e polo Acordo Marco da CES, a UNICE e o CEEP, no que atinxe a que os operarios/as cun contrato de duración determinada non poden ser tratados dun xeito menos favorábel que os traballadores/as fixos comparábeis.

- Que a Comisión Paritaria do Convenio ditamine que a Base 2 do Anexo I “*Bases da convocatoria*” da “*Resolución*” do Reitor da UVIGO, que reserva o dereito a participar na convocatoria só ao persoal con contrato fixo ou interino, incorre en violación do principio de igualdade e non discriminación do artigo 14 CE, desenvolvido pola Directiva 1999/70/CE do Consello e polo Acordo Marco da CES, a UNICE e o CEEP, no que atinxe a que os operarios/as cun contrato de duración determinada non poden ser tratados dun xeito menos favorábel que os traballadores/as fixos comparábeis.
- Que a Comisión Paritaria do Convenio sinala ás Reitorías da Universidade de Santiago de Compostela e Vigo que todo o persoal docente e investigador, con independencia do seu vínculo laboral: fixo, interino, temporal e/ou indefinido, ten dereito á participar na convocatoria de avaliación da actividade investigadora para o profesorado contratado doutor correspondente ao ano 2020 e á obter os complementos retributivos correspondentes, nas mesmas condicións que as previstas para o persoal contratado doutor con vínculo fixo ou interino.

B) DISCRIMINACIÓN DO PERSOAL DOCENTE E INVESTIGADOR DAS UNIVERSIDADES DE SANTIAGO DE COMPOSTELA E VIGO, CON VÍNCULO LABORAL TEMPORAL, INTERINO E/OU INDEFINIDO

A Sala do CA do TSXG examinou, na súa sentenza núm. 510/2019, do 13 de novembro do 2019, en grao de apelación, o caso dun profesor interino por vacante, ao que ao que lle fora rexeitada pola Universidade de Santiago de Compostela a súa solicitude de avaliación de méritos docentes e denegado o complemento de recoñecemento ao labor docente, por non ter a vinculación de carácter indefinido ou permanente con tal institución pública.

A citada resolución deitou, no seu FD Sexto, a seguinte doutrina sobre o dereito á avaliación dos complementos docente e investigador do persoal das Universidades. Literalmente:

"...si tenemos en cuenta que la retribución a cuyos efectos el recurrente interesó la evaluación denegada - complementos docente e investigador, no son sino complementos específicamente determinados, vinculados a las funciones docentes, las cuales son desempeñadas de igual forma por el funcionario de carrera que por el funcionario interino (Decreto 55/2004, de 4 de marzo, sobre retribuciones adicionales ...) y Ley Orgánica 6/2001, de Universidades artículos 2, 6, 46, 47, y 55 citados); si por otra parte se entiende, que la normativa expuesta se refiere al profesorado, a los docentes, sin distinguir sobre el modo en que se accedió al puesto de trabajo, sin expresamente excluir al profesorado contratado doctor temporal sustituto y/o interino (artículo 31 igual retribución artículo 32 II Convenio Colectivo para el personal docente e investigador laboral das Universidades da Coruña, Santiago de Compostela e Vigo artículos 31, artículo 32 misma retribución); si **el Tribunal de Justicia Europeo dejó señalado que el tiempo desempeñado en el ejercicio profesional tenía que ser retribuido por igual a quien así lo acreditase, con independencia de la naturaleza de su vínculo con la Administración**, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 4.1 de 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, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas; y, si tenemos como doctrina derivada de su aplicación que la jurisprudencia entiende, que el término "razones objetivas" no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con un contrato de duración determinada y trabajadores fijos por el hecho de que esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo, bien al contrario, el referido concepto requiere que la desigualdad de trato controvertida esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable (al efecto Auto del Tribunal de Justicia UE Sala 6ª, de 9 de febrero de 2012 y sentencia

STJUE de 20 de junio de 2019 (C-72/2018), con mayor razón habrá que eludir la diferencia de trato cuando, a la dedicación mantenida en el tiempo se une la acreditación de una específica dedicación que la formación continuada precisa y compensa con los correspondientes complementos.

La STJUE de 20 de junio de 2019 (C-72/2018) nos dice: 23. Cabe recordar que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco establece una prohibición de tratar, por lo que respecta a las condiciones de trabajo, a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos que se encuentren en una situación comparable por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. ... 25. En segundo lugar, en relación con el concepto de "condiciones de trabajo" en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, se desprende de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia que el criterio decisivo para determinar si una medida está incluida en este concepto es precisamente el del empleo, es decir, la relación laboral entre un trabajador y su empresario (sentencia de 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, apartado 41 y jurisprudencia citada). 26. El Tribunal de Justicia ha considerado que están incluidos en este concepto, entre otros, los trienios (véanse, en este sentido, la sentencia de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C- 456/09 , EU:C:2010:819 , apartado 50, y el auto de 18 de marzo de 2011, Montoya Medina, C-273/10, no publicado, EU:C:2011:167 , apartado 32), los sexenios por formación permanente (véase, en este sentido, el auto de 9 de febrero de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11 , no publicado, EU:C:2012:67, apartado 38), la participación en un plan de evaluación profesional y los correspondientes incentivos económicos en caso de evolución positiva (auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C-631/15 , EU:C:2016:725, apartado 36) y la participación en un régimen de carrera profesional horizontal que da lugar al abono de un complemento retributivo (auto de 22 de marzo de 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, no publicado, EU:C:2018:207, apartado 47).

Por tanto, si se atiende al contenido de la resoluciones administrativas impugnadas, de las que resulta como única razón por la que la ACSUG considera procede denegar la evaluación al recurrente, no estar integrado en el cuadro de personal docente funcionario o contratado, al tratarse de un - contratado doctor temporal interino -, y, la Sala, en este sentido, no advierte que

haya sido opuesta y acreditada por la Administración demandada otra razón objetiva que justifique un trato diferente entre el profesorado universitario personal laboral permanente y el temporal, para la evaluación de la actividad investigadora, es evidente que a tenor de lo expuesto, se ha de concluir que las resoluciones impugnadas son claramente discriminatorias, ya que no puede entenderse como razón objetiva que justifique la diferencia de trato, el diferente carácter del vínculo del actor por más que el punto 2 del artículo 6.1) del decreto 55/2004 lo establezca.

Es más la Sala entiende que tampoco puede aceptarse como argumento para negar la evaluación que el actor no haya superado un proceso selectivo, ya que, aunque ocupe la plaza de forma temporal, la universidad necesariamente ha tenido que hacer una convocatoria para cubrir esa plaza , pues de lo contrario, se estarían vulnerado los principios de publicidad, mérito y capacidad. Fue contratado tras superar un proceso selectivo de urgencia convocado por la resolución de 1/10/2010, de la USC, para la contratación de personal interino docente e investigador.

La exclusión del profesor contratado doctor interino de la convocatoria para la evaluación de los méritos docentes o de investigación, vulnera e infringe la Directiva 1999/70/CE de 28 de Junio de 1999..."

En resumo, a Sala do CA do TSXG (mais tamén a Sala do CA do TS e o TXUE) estableceu, con respecto ao dereito á avaliación dos complementos docente e investigador, o seguinte:

- a) Que os complementos docente e investigador constitúen retribucións vinculadas ás funcións docentes, que son desempeñadas de igual xeito polo funcionario de carreira que polo persoal laboral.
- b) Que os artigos 31 e 32, do II Convenio Colectivo para o persoal docente e investigador laboral das Universidades da Coruña, Santiago de Compostela e Vigo, determinan que o persoal laboral, percibirá complementos polos mesmos conceptos retributivos e con igual tratamento que o persoal docente e investigador funcionario, incluído o complemento por méritos docentes.

- c) Que non pode ser considerada razón obxectiva que xustifique a diferenza de trato entre o persoal universitario laboral, permanente e temporal: *“el diferente carácter del vínculo del actor por más que el punto 2 del artículo 6.1) del decreto 55/2004 lo establezca”*
- d) Que, en definitiva, a avaliación do labor docente e investigador e a asignación dos correspondentes complementos, cando concorren as mesmas funcións docentes, non é un dereito exclusivo do persoal funcionario (neste caso do persoal laboral fixo, indefinido e/ou interino), mais é un dereito de todo o persoal docente e investigador con independencia do seu vínculo coa Universidade e do seu xeito de acceso.

Por conseguinte, as Resolucións dos Reitores da USC e UVIGO identificadas discriminan ao persoal docente e investigador de ambas Universidades, con vínculo laboral temporal e/ou indefinido e/ou interino, a respecto do persoal docente e investigador con vínculo fixo; ao excluír aos primeiros do ámbito de aplicación das convocatorias, negando-lles o dereito a avaliación do seu labor docente e investigador e a obter o correspondente complemento retributivo.

Polo exposto,

SOLICITO Á COMISIÓN PARITARIA:

Que, en virtude do argumentado, acorde:

- a) Convocar xuntanza á maior brevidade posíbel e, en todo caso, no prazo máximo de 15 días naturais, de acordo co disposto no artigo 49 da Resolución do 26 de decembro de 2019, da Secretaría Xeral de Emprego, pola que foi disposta a inscrición no rexistro e a publicación no Diario Oficial de Galiza do acordo polo que foi aprobado o acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA).

- b) Someter a debate o conflito colectivo formulado pola organización sindical que represento, desenvolvido nas letras a) e b) do apartado II Fondo do Asunto deste escrito.
- c) Emitir ditame polo que sexa determinado que:
- d)
- A Base 2 da “*Resolución*” do Reitor da USC, que reserva o dereito a participar na convocatoria só ao persoal con contrato fixo ou indefinido, incorre en violación do principio de igualdade e non discriminación do artigo 14 CE, desenvolvido pola Directiva 1999/70/CE do Consello e polo Acordo Marco da CES, a UNICE e o CEEP, no que atinxe a que os operarios/as cun contrato de duración determinada non poden ser tratados dun xeito menos favorábel que os traballadores/as fixos comparábeis.
 - A Base 2 do Anexo I da “*Resolución*” do Reitor da UVIGO, que reserva o dereito a participar na convocatoria só ao persoal con contrato fixo ou interino, incorre en violación do principio de igualdade e non discriminación do artigo 14 CE, desenvolvido pola Directiva 1999/70/CE do Consello e polo Acordo Marco da CES, a UNICE e o CEEP, no que atinxe a que os operarios/as cun contrato de duración determinada non poden ser tratados dun xeito menos favorábel que os traballadores/as fixos comparábeis.
 - Todo o persoal docente e investigador, con independencia do seu vínculo laboral: fixo, interino, temporal e/ou indefinido, ten dereito a participar nas convocatorias de avaliación da actividade investigadora para o profesorado contratado doutor correspondentes ao ano 2020 e á obter os complementos retributivos asignados, nas mesmas condicións que as previstas para o persoal contratado doutor con vínculo fixo e outros.

e) Instar á Universidade de Santiago de Compostela e á Universidade de Vigo, en base ao ditaminado, a:

- Deixar sen efecto a base 2 e resto de disposicións instrumentais e de aplicación da Resolución do Reitor da USC.
- Deixar sen efecto a base 2 do Anexo I e resto de disposicións instrumentais e de aplicación da Resolución do Reitor da UVIGO.
- Retraer as actuacións derivadas das convocatorias contidas en ambas Resolucións ao momento anterior ás súas publicacións nas sedes electrónicas da USC e da UVIGO.
- Conservar os dereitos adquiridos polos participantes en ambas convocatorias, na súa condición de beneficiarios de boa fe, así como aquelas actuacións que non estiveren afectadas polos vicios denunciados.
- Recoñecer o dereito do persoal docente e investigador de ambas Universidades, con independencia do vínculo laboral que os una ás mesmas, á avaliación do seu labor docente e investigador nas mesmas condicións que as do resto do persoal docente e investigador.
- Admitir e avaliar na convocatoria 2020 as solicitudes presentadas por persoal docente e investigador con vínculo temporal, interino e/ou indefinido, que puidesen ter sido rexeitadas ao abeiro de ambas Resolucións reitorais.
- Fixar un novo prazo de presentación de solicitudes para os efectos de preservar o dereito a participar na convocatoria dos docentes que non presentasen solicitude como consecuencia das exclusións contidas na Base 2 de ambas Resolucións.

En Santiago de Compostela, a 25 de outubro do 2021

Asdo. Xesús Bermello García
Secretario Nacional da CIG-Ensino