

CONCLUSIONES : PDI LABORAL

CONVENIOS COLECTIVOS

FETE-UGT ha planteado históricamente la defensa y exigencia de funcionarización del PDI laboral en las Universidades Públicas. No obstante, mientras nuestra propuesta no se haga realidad, consideramos que el Convenio Colectivo es el instrumento más eficaz para la mejora de las condiciones laborales del profesorado universitario contratado.

Aunque existen diferentes tipos de acuerdos, solamente se han firmado Convenios Colectivos en las comunidades de: Aragón, Euskadi, Madrid, Cataluña y Galicia (en estas dos últimas aún no se han publicado). En Castilla y León se ha firmado un preacuerdo del Convenio.

Como se puede apreciar el número de Convenios Colectivos suscritos es totalmente insuficiente. FETE-UGT denuncia en este punto, la falta de voluntad negociadora de las Administraciones Educativas en gran parte de las CCAA.

Consideramos, que es indispensable potenciar las Mesas de Negociación, que en algunos casos se encuentran paralizadas o avanzan muy lentamente y en otros, ni siquiera existen y además hay que exigir la implicación de las Administraciones educativas en procesos negociadores, para mejorar las condiciones laborales de los docentes universitarios así como de la calidad de las universidades públicas.

COMITÉS DE EMPRESA

En la mayoría de las universidades públicas de las diferentes comunidades autónomas el comité de empresa del PDI laboral es independiente del comité del PAS.

FETE-UGT siempre ha mantenido este criterio, en contra del de otras organizaciones sindicales, incluso hemos ganado sentencias en este sentido.

Sin embargo, en las comunidades de Asturias, Baleares, Murcia y C. Valenciana el comité es conjunto (PDI laboras-PAS). En Canarias y La Rioja se aplica al PDI laboral lo dispuesto por la Junta del PDI funcionario y en Cantabria para diciembre se constituirá de forma independiente. En Andalucía también existe esta tendencia y en la Rioja está previsto realizar elecciones en 2007.

RETRIBUCIONES

Los datos obtenidos confirman graves desequilibrios salariales entre el personal contratado de unas comunidades y el de otras, así mismo hay importantes diferencias entre las retribuciones del PDI laboral y el PDI funcionario.

FETE-UGT ha venido reivindicando continuamente la homologación retributiva entre el profesorado contratado y funcionario. Recientemente hemos conseguido en Cataluña esta equiparación salarial con la firma del Convenio Colectivo, pero es un caso habitualmente, poco frecuente.

En la tabla salarial que compara las retribuciones de las categorías: Ayudante, Ayudante Doctor, Colaborador y Contratado Doctor en las diferentes comunidades autónomas se aprecia que las diferencias salariales entre unas comunidades y otras llegan a ser de hasta 10.000 euros anuales. Madrid y Cantabria son comparativamente las comunidades con los salarios más bajos, por el contrario Euskadi, Cataluña y Andalucía son las comunidades con los salarios más altos.

FETE-UGT considera necesario atajar esta injusta situación que genera graves discriminaciones. Por ello, proponemos en el ámbito del convenio colectivo que:

- Se negocie una retribución similar entre el profesor funcionario y el profesor contratado laboral en todas las comunidades autónomas.
- La retribución sea similar entre el Profesor contratado Doctor y la del Profesor Titular de Universidad.
- Se mantenga el poder adquisitivo, mediante pagas actualizadoras cada seis meses.
- Se reconozcan los sexenios de investigación para el personal docente con contrato laboral.

COMPLEMENTOS AUTONÓMICOS

Estos complementos, establecidos en las universidades públicas de todas las comunidades autónomas, tienen como finalidad incentivar la calidad docente y la investigación. Son percibidos por el PDI funcionario y en una gran parte de las comunidades autónomas por el PDI laboral, aunque en este último caso sólo lo cobran algunas categorías profesionales. Casi siempre es necesario tener el requisito de dedicación a tiempo completo y/o contrato indefinido. La mayoría de las veces es necesaria una evaluación previa cada 5 o 6 años para poder percibirlos.

En las comunidades de Baleares, Galicia, Euskadi, Navarra y en la UNED no lo cobran, aunque en Euskadi se está a la espera de la publicación de un decreto que cambie esta situación.

Las cantidades y la forma de acceso a estos complementos son muy variadas y a veces realmente complejas, como en el caso de Madrid. El caso contrario está en Extremadura que dispone de un complemento de homologación único percibido por todo el PDI. En algunas CCAA se consolidan total o parcialmente, en otras no es consolidable.

En lo que se refiere a los complementos adicionales, se han detectado fuertes agravios comparativos, en una misma categoría profesional, dependiendo de la comunidad autónoma en la que desarrollen su trabajo.

JUBILACIÓN

El estudio realizado evidencia una total ausencia de compromiso administrativo en lo que respecta a la Jubilación anticipada. Prácticamente poco o nada se dice en los convenios firmados al respecto y por supuesto, mucho menos si no hay convenio.

En el Convenio Colectivo recientemente firmado en Cataluña, las universidades se han comprometido a asumir el compromiso de proponer, en el plazo de un año, la aplicación de planes que estimulen la jubilación anticipada.

En Euskadi y Madrid, los convenios determinan las cantidades por indemnización para el PDI que decida jubilarse anticipadamente (a partir de los 60 años y hasta los 64).

FETE-UGT propone la negociación de Planes de jubilación anticipada con 30 años de cotización, sin límite de edad, sin pérdida de salario y con el 100% del haber regulador y Planes complementarios de pensiones con aportación de la universidad hasta el 1% de la masa salarial.

PROMOCIÓN

Otro de los aspectos que afecta al PDI laboral, aunque no se ha abordado en este informe, pero que consideramos que necesita una solución urgente, es la promoción del profesorado universitario contratado laboral. Para ello, FETE-UGT propone:

- Que a los actuales Profesores contratados Doctores les sea validada automáticamente su acreditación por la Comisión Nacional de Acreditación así como que su acceso a la plaza de funcionario sea por concurso restringido.



- Que los actuales Profesores Colaboradores pasen a ser Profesores contratados respetando los plazos y términos de su contrato en vigor.
- Que los que estén en posesión u obtengan posteriormente el título de Doctor se asimilen, a los efectos de acreditación, a los Profesores contratados Doctores.
- Que los actuales Profesores ayudantes Doctores prorroguen su contrato al menos durante 4 años.

Igualmente reclamamos que el límite de profesores contratados en la universidad no sea superior al 20%, y exigimos que la Administración se comprometa a negociar el Estatuto del Docente e Investigador Universitario.

