

CCOO reclama mejoras para el PDI de las universidades públicas de Madrid

Retribuciones adecuadas y una carrera profesional efectiva, Estatuto del PDI, la negociación del II Convenio del PDIL y la aplicación de la LOSU y de la normativa y de los acuerdos para su desarrollo

Desde CCOO entendemos que ha llegado el momento de dignificar de una vez por todas al colectivo del PDI, funcionario y laboral, de las universidades públicas de Madrid en el marco de un contexto que debe girar en torno a una serie de grandes ejes:

1. **La aplicación y desarrollo de lo reflejado en la LOSU** no sólo en lo referido a las propias figuras docentes e investigadoras, sino en cuanto a la acreditación, formación, movilidad y retribuciones, entre otras cuestiones.
2. **La negociación del Estatuto del PDI**, paralizado como consecuencia tanto de la aprobación de la LOSU como de las limitaciones de un Ministerio en funciones.
3. **La necesaria reforma de la normativa retributiva del PDI**. Esto supone, en primer lugar, la **modificación y actualización del RD de Retribuciones del Profesorado Funcionario Universitario en vigor desde 1989** (RD 1086/1989, de 28 de agosto), un texto que está claramente desactualizado y que hay que renovar.
4. **La aplicación de los acuerdos alcanzados en la Comisión Negociadora del II Convenio del PDI Laboral** para la adaptación de las figuras docentes e investigadoras laborales al marco definido por la LOSU **y el compromiso de alcanzar de una vez por todas un acuerdo sobre el articulado de este II Convenio**.

El poder de cambiar las cosas

Contigo

- ✓ DECIDIMOS
- ✓ ACTUAMOS
- ✓ GANAMOS



Desde CCOO entendemos que la dignificación de las condiciones de trabajo del PDI de las universidades públicas de Madrid no puede esperar más. Si hasta ahora la negativa de las universidades a alcanzar acuerdos nos ha obligado a acudir a los tribunales para que se reconozcan derechos básicos de los colectivos docentes e investigadores como son:

1. El derecho a quinquenios del PDI Laboral temporal, con independencia de la dedicación (a tiempo completo o parcial).
2. El reconocimiento de la inclusión del personal investigador en el I Convenio del PDIL.
3. El derecho a la actualización salarial del personal investigador en los mismos términos que el resto de empleados públicos.
4. El pago de los trienios al personal investigador.

Y estamos a la espera de que se estimen las demandas presentadas por CCOO y se reconozca el derecho a:

1. Cobro de sexenios del PDI Laboral temporal a tiempo parcial con independencia de la dedicación.
2. El cobro del quinquenio por el profesorado asociado.

3. La obligación de las universidades de abonar la cuota patronal del personal investigador Margarita Salas y María Zambrano en lugar de que se les descuenta de sus salarios. Esto supondrá el reingreso a las personas afectadas de las cantidades indebidamente minoradas de su salario.

En estos casos tenemos sentencias estimatorias del Tribunal Superior de Justicia de Madrid y estamos a la espera de las sentencias del Tribunal Supremo sobre los recursos presentados por las universidades.

4. Y la equiparación del importe del quinquenio del Profesorado Ayudante Doctor con el del Profesorado Contratado Doctor/Permanente Laboral.

Sin rechazar la defensa de los derechos del colectivo por todos los medios a nuestro alcance, incluidos los jurídicos, desde CCOO entendemos necesario superar esta etapa de judicialización de las relaciones laborales, que no beneficia a nadie. Reclamamos establecer un proceso negociador integral a nivel estatal, autonómico y de las universidades públicas de Madrid que permita reconocer unas condiciones dignas para el desarrollo de la actividad docente e investigadora del PDI y del personal investigador. Y este proceso debe abordar, entre otras, cuestiones como:

1. **La dignificación salarial del PDI**, para lo que deben ser objetivo a alcanzar:
 - ✓ **A nivel estatal**, en el marco de la negociación del Estatuto del PDIL y de la reforma de la normativa sobre retribuciones:
 - **El incremento de niveles:** 29 para el Titular de Universidad (TU) y 30 para el Catedrático/a de Universidad (CU).
 - Actualización de las cantidades del complemento por méritos docentes (quinquenios), del complemento de productividad investigadora (sexenios) y del “sexenio” de transferencia, sin limitaciones en su número. Igualar el importe de la retribución de quinquenios y sexenios del profesorado a tiempo completo.
 - ✓ **A nivel autonómico:**
 - **Percibir el 100% del complemento específico en catorce pagas iguales**, doce en los meses de enero a diciembre y dos adicionales en los meses de junio y diciembre.
 - **Homologar las cantidades** correspondientes a los tramos de investigación entre los colectivos de docentes funcionarios y laborales y de Titulares de Escuelas Universitarias y TU, a través de complementos que compensen las diferencias.
 - **Nuevo complemento autonómico** que permita la homologación con los funcionarios de la Comunidad de Madrid, y que sea lineal para todo el PDI (que no dependa del cuerpo o categoría del profesor). En caso de que este complemento incluya una parte evaluable, ésta debe considerar todas las actividades del profesorado universitario (docencia, investigación, gestión y transferencia del conocimiento) y ser proporcional con la dedicación y con la valoración de los méritos individuales, conforme a un baremo objetivo, estable y negociado con los sindicatos.
 - ✓ **A nivel de las universidades públicas de Madrid:**
 - **Equiparación retributiva de la figura del Profesor Contratado Doctor/Permanente Laboral (PPL) con la de TU.** CCOO ya ha presentado esta reclamación en el ámbito de la Comisión Paritaria del I Convenio del PDIL.
 - Actualización de las retribuciones del resto del PDIL a tiempo completo o parcial tomando como referencia el salario del PPL.
 - Reconocer los años de becario/a como antigüedad y los efectos económicos derivados de dicho reconocimiento.
2. **Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT) negociadas, en todas las universidades madrileñas**, en las que figuren todos los puestos ocupados actualmente por PDI, personal investigador y personal que ocupa puestos con dotación económica y que se contrata con carácter temporal, y cualquier otra figura con vinculación precaria con la Universidad en el ámbito de la docencia y la investigación.
3. **Desarrollo de un modelo de carrera profesional estable y abierta a todas las figuras de contratación mediante planes de promoción plurianuales** que permitan:
 - ✓ Para el PDI Funcionario:
 - La promoción basada en procesos de evaluación de los méritos personales, evaluados con criterios objetivos, homogéneos, negociados y conocidos de antemano, y no mediante criterios de selección.
 - La promoción automática de los TU que tengan la acreditación para CU.
 - El derecho efectivo a los traslados.
 - ✓ Para el PDI Laboral: la promoción de este colectivo con el objetivo de posibilitar una trayectoria laboral clara dentro de las figuras del PDI laboral. En aras a un equilibrio progresivo de la plantilla, se ha de hacer un planteamiento global de todas las figuras, definiendo trayectorias claras que respondan tanto a los méritos individuales como a las necesidades estructurales. Se establecerá un sistema de promoción específico para el PDI laboral que garantice el derecho individual de acceso, cuando se cumplan los requisitos temporales, académicos u otros exigidos por la ley, a otras figuras a tiempo completo, estables o de mayor retribución o reconocimiento académico. En esta carrera se incluirán las figuras de contratación pre y postdoctorales.

CCOO informa

Nº 55 / 2023

Sector: PDI

Lo primero las personas

3

- Apertura inmediata de un proceso de negociación colectiva para la **puesta en marcha de los procesos de estabilización del profesorado asociado** contemplados en la LOSU y en la Adenda al I Convenio del PDIL. **CCOO ya ha presentado esta reclamación en el ámbito de la Comisión Paritaria del I Convenio del PDIL.**
- Acceso del PDI a las modalidades de jubilación anticipada y jubilación parcial.** Desarrollo de planes de relevo generacional, como la reducción voluntaria de la carga laboral del profesorado mayor de 60 años para posibilitar una política de renovación de las plantillas.

RECUERDA...

Tal y como se informó en el [CCOO informa nº 35](#), la cotización a la Seguridad Social de quienes, como alumnado, realizaron prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se retrasó del 1 de octubre de 2023 al 1 de enero de 2024.

En el artículo 211 del RD 5/2023 se modifica el apartado 8 de la D.A. 52 de la Ley General de la Seguridad Social, de tal forma que:

- Quienes hayan realizado las prácticas mencionadas, que comprenden:
 - Las realizadas por alumnado universitario, tanto las dirigidas a la obtención de titulaciones oficiales de grado y máster, doctorado, como las dirigidas a la obtención de un título propio de la universidad, ya sea un máster de formación permanente, un diploma de especialización o un diploma de experto.
 - Las realizadas por alumnado de formación profesional, siempre que las mismas no se presten en el régimen de formación profesional intensiva.
- Con anterioridad a la entrada en vigor de esta disposición, que por aplicación del art. 212 del RDL 5/2023, será el 1 de enero de 2024, se hubieran encontrado en la situación indicada en DA 52ª (inicialmente su entrada en vigor estaba prevista para el día 1 de octubre de 2022).

Podrán suscribir un convenio especial, por una única vez, en el plazo, términos y condiciones que determine el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, que les posibilite el cómputo de la cotización por los periodos de formación o realización de prácticas no laborales y académicas realizados antes de esa fecha de entrada en vigor, hasta un máximo de cinco años.

Frente a la oposición de la CRUE, tal y como se reflejó en el [CCOO Informa nº 34](#), CCOO exige Gobierno de España el cumplimiento de los acuerdos alcanzados y la legislación aprobada.

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

**ACTUAR***es esencial*

PASE LO QUE PASE

CCOO

AFÍLIATE**Tu apoyo es imprescindible, ¿te unes?**

Madrid, a 15 de noviembre de 2023