



Comunicado conjunto

Negociación del II Convenio del PDI laboral

Los representantes de la parte social queremos poner de manifiesto nuestro más rotundo rechazo a la postura que parte de las Universidades Públicas Madrileñas están manteniendo en el seno de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador con vinculación Laboral (PDI Laboral).

En la última reunión de la Comisión Negociadora, celebrada el pasado miércoles 10 de mayo, los representantes sindicales nos vimos en la obligación de abandonar la mesa de negociación ante lo que entendemos resultó una falta de respeto por parte de algunas universidades tanto al colectivo del PDI Laboral como a los representantes de los trabajadores.

En las últimas reuniones se había reactivado la negociación y se avanzaba en el acuerdo sobre:

1. El ámbito personal del convenio, es decir, a quién afectaría el texto que se pudiera acordar.
2. La definición de las figuras docentes y/o investigadoras.

Sin embargo, en la última reunión nos hemos encontrado con que algunas Universidades entienden que el convenio debería limitarse a reflejar de manera más o menos literal el contenido de la LOU y de la Ley de la Ciencia y que, en todo caso, las posibles variaciones deberían pasar por **dejar a los responsables universitarios una mayor capacidad de gestión, entendida ésta en el sentido más amplio del término**. A la hora de definir las distintas figuras docentes y/o investigadoras, algunos mantienen que la mejor manera de beneficiar al PDI laboral es la utilización de figuras lo más laxas posibles en relación al tipo y duración de los contratos. Es decir, hay universidades que quieren manos libres para gestionar los contratos del PDI laboral a su antojo.

Este criterio “desregulador” tuvo su máxima expresión en la discusión sobre la figura del profesor Visitante. Todos sabemos que son varias las Universidades que en estos años han utilizado esta figura con unos criterios que no responden a lo reflejado en la LOU o en el convenio de aplicación, ni en los requisitos ni en los salarios. No nos referimos a la utilización puntual para salvar el mantenimiento de la contratación. Nos referimos a que, en muchos casos y bajo la pretensión de facilitar una supuesta “estabilidad”, lo que se ha producido es un claro deterioro de las condiciones de trabajo de muchos compañeros y compañeras que se han visto obligados a aceptar esta modalidad de contratación si no querían perder su puesto de trabajo.

Desde la parte social entendemos que se debe recuperar el sentido de la figura y, mediante la definición de un itinerario profesional, avanzar en la estabilización de buena parte de este profesorado. Sin embargo, las Universidades pretenden que no se defina la duración del contrato ni los posibles límites a sus renovaciones, mientras que la parte social entiende que esta duración debe quedar claramente delimitada, así como el resto de condiciones que afectan a esta figura. Y siendo esta cuestión objeto de debate, lo que no podemos tolerar es que alguna Universidad pretenda tener “patente de corso” para consolidar el uso interesado y fraudulento que se hace del contrato de Visitante y además quiera “explicarnos” que el problema es de los sindicatos por no entender el espíritu de la ley. Es más, de una manera más o menos velada algunos responsables universitarios incitaron a los sindicatos a denunciar dichas situaciones para que así fuéramos los representantes de los trabajadores los responsables del despido de los afectados.

Estas actitudes evidencian la voluntad de ignorar la esencia de lo que es un convenio: el acuerdo entre los representantes de las Universidades (la patronal, como reconocen ser en la propia mesa de negociación) y los representantes de los trabajadores, como resultado de una negociación colectiva que busca regular todos los aspectos de la relación laboral (salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de contratación, régimen sancionador, definición de las categorías o figuras profesionales, etc.). Por supuesto, la legislación general represente el marco de referencia. Pero las Universidades parecen no entender que se negocia para adaptar ese marco a la realidad concreta de nuestras Universidades y para completar, desarrollar y mejorar, sobre la base de un compromiso mutuo de las partes, las condiciones de trabajo del PDI Laboral.

Frente a la potenciación de las figuras estables y una normalización de las figuras no permanentes, defendida por la parte social, nos encontramos con que algunas Universidades defienden la mayor indefinición posible para que nada pueda dificultar sus “necesidades organizativas”. Esto nos hace preguntarnos si lo que realmente alguien pretende es establecer un marco que les permita precarizar todavía más las condiciones de una parte del PDI laboral.

No se puede mantener de forma indefinida esta situación. Es imprescindible avanzar de forma clara y decidida en un acuerdo que permita mejorar las condiciones laborales, avanzar en la estabilidad de las plantillas, definir una carrera profesional y garantizar un marco estable de derechos para el colectivo del PDI Laboral, que en buena parte ha tenido que asumir las peores consecuencias de estos años de recortes.

¡Necesitamos un convenio y lo necesitamos ya!.