

UNIVERSIDAD HOY

BOLETÍN INFORMATIVO DE LA ASOCIACIÓN DE PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA (A.D.I.U.S.)
Nº 3: Lunes, 28 de Octubre de 2002

¿Por qué cobramos menos?

Lo que nunca te atreviste a preguntar sobre tu sueldo

Si la situación laboral en la universidad era, de por sí, precaria, la LOU ha agravado esta situación en el último año. Los sueldos de T.U., C.U. o T.E.U. estaban ya por debajo del de otros funcionarios de la misma o inferior categoría. El doctorado sigue siendo un mérito no reconocido. Tras la implantación de la LOU y los complementos autonómicos en el resto de las CC. AA., los salarios en Andalucía son de hasta 12.000 euros menos en comparación. En Andalucía todavía no se han “negociado” los complementos y parece que no se cobrarán si no existe una cierta presión por parte del PDI (Personal Docente e Investigador). Además, nunca se percibirían antes del 2004 y tendrían que ajustarse al acuerdo financiero Junta-Universidades, que ha sido puesto en entredicho recientemente por los Rectores.

En el caso del PDI contratado, la situación es de total precariedad. Los actuales contratados con el grado de doctor están percibiendo lo mismo que un titulado medio en cualquier otro organismo público, incluso en la propia universidad. Entre las distintas universidades españolas la diferencia de salarios propuestos puede llegar a ser de hasta 7.000 euros. La situación empieza a ser tensa y grupos de profesores y sindicatos comienzan a reivindicar que en la Mesa Técnica de PDI se firme un acuerdo que incluya los complementos autonómicos y una retribución para el personal contratado acorde a su nivel de preparación.

1. ¿POR QUÉ YO NO TENGO COMPLEMENTO AUTONÓMICO?

Los complementos autonómicos se consiguieron en distintas autonomías antes de la elaboración de la LOU. Venían a paliar la pérdida de capacidad adquisitiva que el profesorado de universidad había sufrido en los últimos años.

La diferencia con el País Vasco llega a ser de hasta 2.225.000 pts.

La adquisición de este derecho no ha sido camino de rosas en todas las comunidades autonómicas. En Canarias, Madrid o Cantabria, por ejemplo, se logró tras una huelga de celo en la que los profesores se negaron a firmar las actas. Tras la LOU, el PDI de Extremadura o Aragón emprendió medidas de presión hasta conseguir estos complementos. Una cosa parece cada vez más clara y a la par indignante,

Si no hay presión, no hay complementos, ya que ésta ha sido la tónica general en otras comunidades. De todos modos, aunque los complementos significarían un alivio, no ha que olvidar la repercusión del sueldo base e las pensiones, etc. Una subida salarial debería de repartirse entre sueldo base complementos.

2. ¿HAS MIRADO A TU ALREDEDOR? ¿CUÁNTO COBRAN LOS DEMÁS?

Quizás sea ésta la pregunta clave. En la universidad andaluza un **Profesor del Instituto de Idiomas** (contratado laboral de la Universidad) cobra 26.572€. Un Contratado laboral de **apoyo a la docencia** cobra 27.467€. No es que ellos ganen

mucho, es que el PDI cobra poco.

Tabla comparativa con PAS Univeridad (Personal de Admón. y Servicios)

Asociado TC.	Equivalencia en el PAS (sin trienios)
Tipo I 13.792€	Grupo V: Ay. Serv. Conserjería 14.078€
Tipo II 17.837€	Grupo III: Operador Cent. Telef. 18.187€
Tipo III 21.386€	Grupo II: Titulado Medio 22.043€ (mínimo)
Tipo IV 25.512€	Grupo I: Titulado Superior 25.821€ (mínimo)

A pesar de existir posturas que se acercan e la Mesa Técnica de PDI todavía estarían lejos de lo que podamos considerar justo. Por ejemplo,

Un profesor Titulado Superior y Doctor (Asociado-TC-III) cobra menos que un administrativo titulado medio del SAS.

No existen colectivos en la Administración que tengan un periodo de “formación” de hasta 12 años. Y durante el mismo, hasta tres concursos y acreditaciones (y las pruebas intermedias que se impongan, com si no hubiera bastantes). Y con salarios disminuidos durante ese periodo. ¿No cobra un profesor de secundaria el primer año el mismo salario base que sus compañeros más experimentados?

3 ¿DÓNDE SE FIJA MI SALARIO?

En el caso de los profesores funcionarios, el

salario se fija por el Ministerio para toda España. Las comunidades autónomas pueden, y ya lo hacen muchas, fijar complementos autonómicos.

Los complementos se negocian en la Mesa Técnica de PDI.

De momento la negociación ha sido infructuosa y está en punto muerto. Por esta razón

las diferencias salariales empiezan a ser en torno a un 15%-20% por debajo al comparar con otras comunidades,

tal como anunciaban los periódicos hace unos días. En el caso del personal contratado, y con la actual ley en la mano, **la contratación laboral debe ajustarse a un convenio colectivo laboral.**

Las universidades hasta ahora han seguido contratando como si de contratos administrativos se tratase.

4. ¿QUÉ ES ESO DE LA MESA TÉCNICA DE PDI?

La Mesa Técnica de PDI es una comisión de negociación con representantes de la Junta de Andalucía, Universidades y los Sindicatos.

La mesa debería haber seguido el protocolo de negociación en el que se fijó la necesidad de tener dos reuniones mensuales al menos y el compromiso de llegar a un acuerdo en los temas que se consideraban prioritarios antes del comienzo del curso 2002/2003.

Para la Mesa Técnica de PDI se fijaron como temas prioritarios los complementos y la regulación de las nuevas figuras de profesorado.

¿Y EL ACUERDO DEL CAU?

El “*acuerdo del CAU*” (Consejo Andaluz de Universidades) es un acuerdo entre las Universidades y la Junta de Andalucía, (sin la participación de los sindicatos), en el que se hace una correspondencia a la baja de las figuras LRU con las laborales. Por ejemplo, **CAU: un Ayudante Doctor (al que se le exige Tesis, movilidad de dos años y acreditación de la ANECA) cobraría entre 16.228 y 18.858 euros.**

El tope superior es... ¡el mismo salario que un Asociado Tipo 2 LRU!

Los sindicatos no dan validez al acuerdo del CAU, tanto por las condiciones establecidas como por haberse realizado de espaldas a los mismos.

5. ¿Y CÓMO ESTÁ LA SITUACIÓN AHORA?

A día de hoy, la Mesa Técnica se ha vuelto a convocar después de estar “paralizada” durante 4 meses. A pesar de que hay acercamientos evidentes, en las fechas en la que estamos esta mesa no ha llegado a ningún acuerdo. Incluso aunque se aceptaran las condiciones de los sindicatos (que han sido limitadas por las condiciones presupuestarias), éstas están por debajo de las retribuciones de puestos similares en la Administración, requiriendo en cambio mayores exigencias.

A pesar de no existir acuerdos, a partir de julio algunas Universidades (Huelva, Cádiz y Pablo de Olavide) convocaron unilateralmente plazas de profesorado, amparándose en el acuerdo del CAU. Recientemente la U. de Sevilla se ha unido al grupo de convocantes de plazas.

Los sindicatos han anunciado movilizaciones si no se reactiva el proceso negociador, que recurrirán las convocatorias y que se interpondrán **recursos contenciosos** en los que se pedirá como medida cautelar la **paralización de los concursos.**

7. ¿Y QUE PASARÁ CON LOS ASOCIADOS Y AYUDANTES LRU?

Hasta la fecha no se sabe nada concreto. La LOU permite prorrogar estos contratos hasta el 13 de enero de 2006. No se ha determinado si ese paso será “automático” (transformación del contrato) a la figura más favorable, o habrá que acreditarse concursar.

El borrador actual de la LAU lo único que indica es que el PDI contratado con 5 años de antigüedad y que cumpla los requisitos LOU podrá ser contratado como Contratado Doctor Ordinario. El “podrán” no aporta nada nuevo (la LOU ya lo permitía), y los 5 años añade un criterio restrictivo que no estaba en la LOU.

Desde ADIUS se solicita:

¿QUIÉN DICE QUE NADA HA CAMBIADO?

Tras la entrada en vigor de la LOU, el viejo modelo de carrera docente ha quedado obsoleto. Ese modelo contemplaba la estabilización del profesorado contratado por medio del funcionariado. La normativa derivada de la LRU concede al personal contratado un carácter subalterno.

La situación de la futura Universidad será bien distinta. La LOU abre la posibilidad de que la relación entre PDI funcionario y PDI contratado llegue a ser del 51%-49%. **Casi la mitad del PDI va a ser contratado laboral, y gran parte de ellos desarrollarán toda su carrera en esta situación contractual**, habida cuenta de las dificultades que la LOU introduce en la vía funcional.

¿Puede la Universidad Pública permitirse mantener a la mitad del PDI en las condiciones de subordinación del antiguo modelo? Nuestra opinión es que no. La falta de reconocimiento del PDI contratado no puede perpetuarse y convertirse en el día a día de cientos de profesores e investigadores cuyas dignidad y promoción quedarían cercenadas de por vida. Para ello, con el objetivo de dignificar académica laboralmente al profesorado contratado, deben emprenderse medidas a diferentes niveles.

En primer lugar **la Ley Andaluza de Universidades debe** reconocer la plena capacidad investigadora de los doctores, independientemente de su relación contractual con la Universidad, y **debe reconocer la plena capacidad docente del PDI contratado**. Y esta obligación está reforzada por el hecho de que otras comunidades autónomas ya han dado grandes pasos en esa dirección.

En segundo lugar, en el ámbito universitario local, **los nuevos estatutos de la Universidad de Sevilla**, en proceso de elaboración, deberán garantizar el reconocimiento de la plena capacidad docente de los profesores contratados, e investigadora de los doctores, **asegurar que están bien representados y que participan en los órganos de gobierno y gestión de la Universidad.**

En tercer lugar **es necesario tomar medida en el ámbito laboral**. La Mesa Técnica de PDI, creada para negociar las condiciones de las futuras figuras, comenzó a reunirse pero fue desactivada. Algunos vicerrectores andaluces se niegan a firmar los acuerdos que comenzaron a perfilarse antes del verano.

ADIUS participa a través de sus miembros en el trabajo institucional que hay detrás de estas actuaciones. **En algunos campos hemos logrado avances, en otros aún se ven muchas sombras. Puede que los conflictos no hayan hecho más que empezar.**

- **Que los contratos administrativos puedan asimilarse a la figura LOU más favorable** durante el transitorio a petición del interesado. Esto ya se ha conseguido en Madrid, donde podrán solicitar transformación a laboral a partir de enero de 2003.
- Seguir manteniendo durante el transitorio la promoción de tipos para los actuales asociados.
- Crear una Comisión de Seguimiento de este transitorio: Junta, Universidades Sindicatos.

8. ¿Y AHORA QUÉ?

En breve comenzará el trámite parlamentario de la LAU. A pesar del talante de la Consejería para recibir propuestas, esto no debe ocultar que **el borrador tiene graves carencias.**

La LAU da por bueno el mínimo de 51% de personal funcionario de la LOU y olvida el 80% de la LRU.

Además, cuestiones como

la plena capacidad docente del PDI contratado

deben quedar reflejadas en la misma. En la LRU, el horizonte de titularidad hacía llevadera la situación precaria del PDI contratado. La nueva situación exige cambios acordes con la carrera docente LOU.

Por otra parte se ha convocado a la Mesa Técnica de PDI para la semana del 28 de octubre. Desearíamos que las partes llegaran a acuerdos en esta reunión y no se haga necesaria la presión del profesorado. En este ámbito de actuación, se celebrarán **elecciones sindicales en noviembre** en la Universidad de Sevilla. En estas elecciones se elige al Comité de Empresa (PAS y PDI laboral) y a la Junta de Personal Docente e Investigador (JPDI). Los nuevos profesores laborales votan al primero (ya estaban incluidos los del Instituto de Idiomas). El resto del profesorado vota a la JPDI.

(*) Todos los documentos referenciados así como otra información adicional puede encontrarse en las siguientes páginas web:

<http://lara.fie.us.es/~adius/>

<http://trajano.us.es/pdi.esi>

Además, en la primera de las páginas web citadas arriba encontrarás el modo de suscribirte a una lista de distribución por medio de la cual podrás recibir información actualizada.

