



J. Julio Zancajo Jimeno
 Universidad de Salamanca,
 Campus de Ávila

El PDI Laboral de las universidades públicas de CyL, el peor considerado del Estado

En el mes de febrero las negociaciones del II Convenio Colectivo del PDI Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León se rompieron tras la vuelta atrás de los representantes de los equipos de gobierno de las Universidades, que habían ofrecido el reconocimiento de la retribución de la denominada Labor Docente (Quinquenios) y la Labor Investigadora (Sexenios) para el PDI Laboral Fijo.

LA POSICIÓN SINDICAL fue aceptar esta propuesta y aparcarse de momento la negociación correspondiente a la equiparación salarial con las figuras equivalentes de PDI Funcionario, en una muestra de responsabilidad ante la actual situación económica.

Ante a vuelta atrás de los equipos de gobierno de las Universidades, desde CCOO iniciamos un estudio de la situación de este colectivo con respecto al resto de los distritos universitarios de España, utilizando la información recogida en los diferentes Convenios Colectivos en vigor (o anteriores, en algún caso).

El primer análisis consiste en la comparación de las retribuciones de las dos figuras básicas de PDI Laboral Fijo, con correspondencia en todos los distritos universitarios, que son el Profesor Contratado Doctor (Básico, en CyL) y el Profesor Colaborador.

Para realizar estas comparativas, se ha utilizado como referencia la retribución del Profesor Titular de Universidad (funcionario), y sólo se ha considerado el salario básico, sin complementos autonómicos, que difieren en los dife-

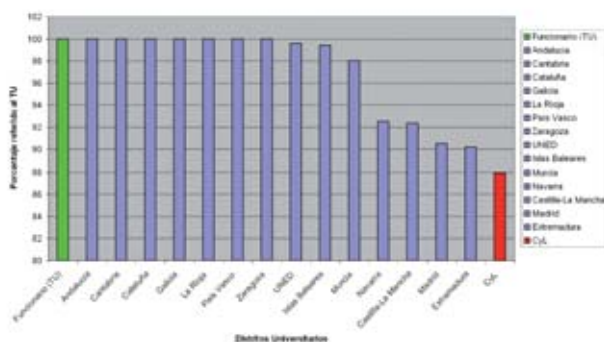


rentes distritos universitarios.

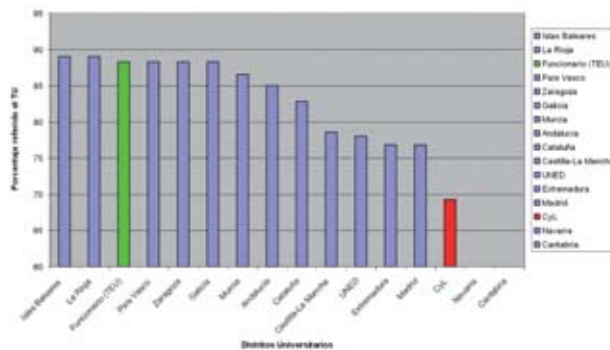
El gráfico siguiente recoge la comparación para la figura de Contratado Doctor, donde se puede ver que en todos los distritos universitarios se supera el 90% de la retribución de la figura de referencia (el PTU, en verde) y que la mayoría están en el 100% o muy cerca. La retribución del Contratado Doctor Básico en CyL (en rojo) es claramente inferior al PTU y a la retribución de la misma figura en el resto de los distritos universitarios.

El siguiente gráfico recoge la misma comparación, también referida a la retribución del PTU, para el caso del Profesor Colaborador. En verde se recoge la retribución correspondiente a la figura de profesor funcionario equivalente, el Profesor Titular de Escuela Universitaria (PTEU). En este caso, la diferencia en la retribución es aún más discriminatoria que en el caso anterior.

Comparación de Retribuciones para la Figura de Contratado Doctor (Básico)



Comparación de Retribuciones para la Figura de Profesor Colaborador



El segundo análisis realizado se ha hecho comparando las figuras de PDI Laboral existentes en CyL con las establecidas en cada uno de los distritos universitarios. Este segundo análisis pone de manifiesto un dato más preocupante en la discriminación salarial que se produce en CyL: la fecha desde la que se lleva produciendo.

La mayoría del resto de los distritos universitarios han reconocido la equiparación de funciones y, por tanto, de retribuciones (o con una diferencia muy inferior que en el caso de CyL) a las figuras de PDI Laboral entre el año 2005 y 2009. Esto supone una pérdida acumulada en la retribución muy importante.

Por otro lado, también podemos ver que en el resto de los distritos universitarios, a excepción de tres, se retribuyen también los Quinquenios y los Sexenios, lo que aumenta este trato discriminatorio, con una repercusión importante sobre el poder adquisitivo de este colectivo.

Hay que poner de manifiesto que la evaluación de la Labor Docente y de la Labor Investigadora son criterios muy importantes para establecer la calidad de las Universidades, por lo que la falta de reconocimiento económico es de una más que evidente muestra de inconsistencia por parte de los actuales equipos de gobierno de las Universidades.

La repercusión sobre la masa salarial de la retribución de Quinquenios y Sexenios al PDI Laboral Fijo es aproximadamente de un 0,3 % para el caso de la Universidad de Salamanca, según los datos facilitados por esta Universidad, que es, por otro lado, la que cuenta con mayor número de PDI Laboral Fijo en su plantilla.

Entendemos, por tanto, que se trata de un porcentaje perfectamente asumible y que no justifica la posición de los representantes de los equipos de gobierno de las Universidades, y mucho menos, su vuelta atrás en el reconocimiento de estas retribuciones.

Otra cuestión que surge del análisis es la aparente "carrera profesional" del PDI Laboral en CyL. La generación de figuras que se ha realizado en CyL, con una justificación de aparente promoción, no es sino en realidad una carrera de obstáculos diseñada de forma que llegar a la máxima categoría, el Contratado Doctor Senior, del que no existe según nuestros datos ningún ejemplo, suponga haber alcanzado unos méritos que sólo algu-

nos muy escogidos de los actuales Profesores Catedráticos (funcionarios) podrían cumplir. Y eso, sin tener la consideración de tales, como sí se reconoce en otros distritos universitarios en los que se ha contemplado una figura de máxima categoría.

Un dato más al respecto. En los distritos universitarios donde se contempla más de una figura de Profesor Contratado Doctor, sólo se establecen dos categorías:

- En dos distritos universitarios, para reconocer una categoría equivalente al Profesor Catedrático, en responsabilidades y retribuciones.
- En el resto que existen, como un paso previo para el reconocimiento pleno con la figura de Profesor Titular de Universidad, estableciendo como baremo para promocionar dos o tres años en la categoría inferior.

Desde luego, nada que ver con la baremación que se quiere imponer por los actuales equipos de gobierno de las Universidades, y que también es objeto de diferencias de posturas.

El gráfico siguiente muestra esa comparación para el caso del distrito * de los distritos con figuras equiparables a Profesor Catedrático (que además nombran de esta forma), Profesor Titular de Universidad y Profesor Colaborador, en el que diferencian los Profesores Doctores.

En definitiva, tras lo apabullante de los resultados obtenidos nos preguntamos en primer lugar si las Universidades Públicas reciben financiación suficiente, en sintonía con el compromiso adquirido por la Junta de CyL tras la correspondiente transferencia. En este sentido, se envió en el mes de abril una carta al Consejero de Educación solicitándole una entrevista para exponerle la situación de la negociación del II Convenio Colectivo, a la que lamentablemente no se ha dado ni tan siquiera respuesta.

También se solicitó una reunión con los Rectores de las Universidades (en la negociación, los equipos de Gobierno están representados por los Vicerrectores de Profesorado), que tampoco ha recibido respuesta. Esta situación hay que interpretarla como una muestra del "interés" que los equipos de gobierno de las Universidades tienen por el colectivo, en definitiva, por compañeros que forman parte de la Comunidad Universitaria, y de los que sólo se acuerdan en época de elecciones para solicitarles el voto.

Mucho nos tememos que de este análisis pudiera sacarse la conclusión de que estamos antes los peores gestores de la Universidad Pública de España, considerando desde los responsables de Universidad de la Junta de CyL hasta los propios equipos de gobierno de las Universidades.

La comparativa completa puede consultarse en la dirección web:

<http://ccoo.usal.es/?q=node/356>

