

Mesa sectorial de Universidad

La desconsideración como norma

Los representantes de los profesores universitarios y del PAS funcionario mostraron, el lunes día 3 de octubre, su más firme protesta por la inoperancia de la mesa sectorial. La causa, afirman, no es otra que la falta de interés que las autoridades de la SEUI vienen mostrando respecto a la misma y que no hace otra cosa que abundar en la desconsideración que a tales señores le merecen las relaciones con los sindicatos.

En este sentido, CC.OO., CSIF y UGT han urgido a la SEUI a reconsiderar su actitud con carácter inmediato. De no producirse tal reconsideración, las tres organizaciones sindicales procederían, previa reunión, a tomar las medidas más oportunas.

Asimismo, las organizaciones sindicales han exigido al DG de Enseñanza Superior que rectificara públicamente las afirmaciones hechas con motivo de la aparición en el BOE del R. Decreto de retribuciones del profesorado universitario, en los que achacaba el retraso en la elaboración y entrada en vigor del mismo a las organizaciones sindicales, cuyos criterios a la hora de la distribución de la masa salarial correspondiente fueron olímpicamente ignorados.

¿Nuevo modelo retributivo?

Que las retribuciones del profesorado universitario deben mejorarse, lo reconocen todos, incluido el ministro del ramo, pero afrontar tal mejora ya es otro cantar. Así, frente a la petición de homologación formulada ya el curso pasado, la SEUI, que, debido al acuerdo entre el Gobierno y el CSIF sólo cuenta con 934 millones de pesetas para PDI y PAS, lanza la idea de modificar el sistema retributivo del profesorado.

Dicha modificación no saben aún en qué consistirá exactamente y ello es la causa de que no la entregaran por escrito a las organizaciones sindicales. No obstante, apuntan a que se establecerán dos complementos más: uno tendente a retribuir a aquellos que desarrollen una buena labor docente, y otro que retribuirá la buena labor investigadora. Para su aplicación se crearían las necesarias comisiones evaluadoras que se encargarían de dictaminar a quiénes les corresponderían. Los criterios que guiarían a dichas comisiones no son conocidos y los dos complementos nuevos serían acumulables.

Ante tanta ambigüedad no podemos dejar de preguntarnos si irá en serio o si será una elucubración más para disimular la incapacidad presupuestaria (934 millones) de acometer la mejora retributiva públicamente reconocida. De todas formas, en la FECC.OO. ya han tomado una primera posición; tanto la Sección Federal de Universidad como el Secretariado Federal consideraban inadecuada la propuesta tan ambiguamente formulada por las siguientes razones:

1. No resuelve la petición de mejora general de las retribuciones, elude la legítima reivindicación de homologación y contribuye a discriminar a los colectivos más desfavorecidos: los profesores no numerarios, que se ven descolgados del sistema; los profesores de las EU, a los que se niega en la práctica la percepción del complemento

singular por investigación; los profesores de aquellas universidades que por tener menores posibilidades de formación y de investigación se ven dificultados para la percepción de dicho complemento.

2. Incrementa la jerarquización, el servilismo y las posibilidades de represión al poner en manos de las cúpulas universitarias la decisión de otorgar el complemento singular.

3. Las evaluaciones periódicas de todo el profesorado funcionario supondrán caotizar y embarullar aún más la ya complicada vida administrativa de las universidades, absorbiendo estérilmente esfuerzos que deberían dedicarse a las actividades académicas.

4. El previsible automatismo del complemento docente, así como la intención anunciada de discrecionalizar el complemento de investigación, supondrán una desvalorización conceptual y una degradación efectiva de la docencia, actividad a la que cada vez merecerá menos la pena dedicar la más mínima atención, ya que no proporciona ni prestigio para la promoción, ni posibilidad de retribuciones adicionales.

5. Contribuirá a abrir el abanico salarial, permitiendo incluso el doble cobro de las actividades acogidas a convenios con el exterior.

Por todo ello, y al margen del análisis de los posibles cambios del modelo retributivo, CC.OO. mantiene como reivindicación previa y urgente la homologación salarial de las retribuciones a las del resto del funcionariado, y su correspondiente repercusión en las de los profesores no numerarios.

En consecuencia, CC.OO. propone, para el primer trimestre del curso, mantener una firme y extensa campaña de explicación, sensibilización y movilización, que incluya como elemento imprescindible la celebración de una reunión estatal de delegados del sindicato, y la de una Asamblea General de las Juntas de PDI de todas las universidades del Estado.

Reunión de la Comisión Federal del PAS laboral de Universidad

La Comisión del PAS laboral de Universidad celebró una reunión el día 5 de octubre. En ella se examinaron 36 artículos del convenio actual con el objetivo de elaborar la plataforma que conduzca el nuevo.

Entre los aspectos tratados destacan algunos que se señalan a continuación:

El período de vigencia fijado es de un año.

El convenio será de aplicación a todo el personal contratado por las universidades con arreglo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

En lo referente a provisión de vacantes, contratación e ingresos, se acordó que los contratos de sustitución o de término vayan precedidos de la consiguiente prueba o examen sustitutorio de cualquier medida de simple designación.

También se considera muy importante buscar fórmulas que permitan el establecimiento de cláusulas en el convenio, que contribuyan a que, cuando estos contratos finalicen, los trabajadores puedan percibir el seguro de desempleo. Lo anterior se refiere a aquellos contratos que tengan una duración escasa.

Junto a esto se hizo especial hincapié en que los comités estén vigilados ante los intentos de contratación eventual como alternativa a los contratos indefinidos.

En materia de traslados se acordó mantener, en lo fundamental, el texto, haciéndole algunos añadidos, tales como que la SEUI negocie con las CC.AA. que tengan un convenio propio para que la fórmula se respete.

Asimismo, se añadirá que cuando una persona solicitase traslado y fuera examinada con resultado negativo, la Universidad estará obligada a enviar un informe fundamentado al comité, en el que se expongan las razones de tal suspenso.

En este mismo apartado se acuerda introducir una cláusula que indique que no saldrán a concurso aquellas plazas para las cuales haya peticiones de traslado antes de que dichas peticiones se resuelvan.

Sobre la clasificación de personal se decide inicialmente mantener los siete grupos actuales, a salvo de una discusión más profunda que puede tener lugar en las jornadas de Universidad a celebrar en noviembre.

Se entiende que éste es un tema complejo que requería una reflexión serena.

Asimismo, se considera fundamental el mantenimiento tal cual del artículo 19 para intentar evitar reconversiones de gran coste social.

Sobre jornada se acordó reclamar las 35 horas semanales de lunes a viernes en jornada continuada de mañana o de tarde. En cuanto a los puestos que requieren la presencia de trabajadores en sábado y/o domingo, serán objeto de negociación en el ámbito de cada Universidad entre los comités y las gerencias respectivas.

Sobre el régimen de permisos, la única modificación que se contempla es la referida al artículo 27 en su apartado (E), que, a juicio de la comisión, debiera decir: «Los trabajadores disfrutarán de permisos retribuidos de hasta diez días por asuntos propios, por causa justificada».

En materia de retribuciones y relacionando este punto con lo indicado al comienzo del télex, se acuerda reclamar una subida del 6,6 por 100 en consonancia con lo pedido en la plataforma conjunta que todas las organizaciones de la función pública había llevado a la Mesa General de Negociación y de la que luego se descolgó unilateralmente CSIF. Asimismo, debe exigirse una cláusula de revisión salarial.