

# El Estatuto del PDI y el personal docente e investigador laboral

Cinco años después de la entrada en vigor de la Ley Orgánica de Universidades (LOU), el panorama sindical y laboral para el Personal Docente e Investigador con contrato laboral (PDI-L) ha cambiado sustancialmente, pero dista mucho de ser idílico

Sergi Fillet, Carmen Ortiz y Angel Ponce  
Secretaría de Universidad  
FE CC.OO.

**LAS MÚLTIPLES** elecciones sindicales ya realizadas avalan el trabajo de campo que están desarrollando nuestros delegados y secciones sindicales. En estos momentos, CC.OO. se configura como la principal y mayoritaria fuerza sindical en este sector de las universidades. El trabajo de nuestros delegados, comités y secciones progresa de forma inexorable en el camino de la lenta regulación de las condiciones de trabajo del PDI-L, negociando convenios. Tan buenos resultados no deben alejar nuestra mirada de la preocupante cantidad de coordinadoras y grupúsculos que, dentro de este sector, muestran una actitud beligerante contra los sindicatos de clase al considerar que no defienden con suficiente acierto su situación, tan precaria en muchos casos.

Hace poco más de un año sólo dos convenios, Madrid (2002) y País Vasco (2005), establecían un marco regulado para el PDI-L. En estos momentos ya se han negociado cuatro convenios más (Galicia, Aragón, Cataluña y Castilla- La Mancha en 2006), se han multiplicado los acuerdos y que nos conste hay cinco comunidades en negociación (Andalucía, Canarias, Castilla y León, Extremadura y Murcia).

Es importante subrayar además que los compañeros de la Comunidad de Madrid han empezado ya a negociar su segundo convenio. Cinco años después, aún se puede decir en prácticamente todo el Estado que el PDI-L (investigadores y temporales) continúa siendo el colectivo con menos derechos y los menos protegidos de toda la universidad; que sus retribuciones en relación con las exigencias para el acceso y consolidación de las plazas continúan estando por debajo de las del resto de personal de las administraciones públicas; y que la precariedad en la contratación del PDI-L, debido en gran parte a las figuras contractuales de carácter temporal, excede en estos momentos sustancialmente del 50% de las plantillas del conjunto de Estado.

## **Nos enfrentamos al importante reto sindical de la negociación del Estatuto del Personal de las Universidades**

Con este panorama laboral, y ante la inminente aprobación de la LOU, nos enfrentamos al importante reto sindical de la negociación del Estatuto del Personal de las Universidades, lo que debería plantearse con una profunda reflexión sobre la historia reciente del sindicalismo en las universidades y sin olvidar una perspectiva de futuro sindical. El colectivo del PDI-L ha sufrido en los últimos cinco años una de las transformaciones más traumáticas que ha experimentado la universidad española. Una transformación de miles de profesores, que no

ha ido acompañada de las necesarias medidas transitorias para facilitar la adaptación al nuevo marco jurídico de una parte significativa de las plantillas de la universidad española. Con el personal preocupado por conseguir funcionarizarse y llegar a los mínimos requeridos para su estabilización, ha sido especialmente difícil una movilización masiva en defensa de sus legítimos derechos laborales.

Por otro lado, la actividad excesivamente conservadora de las instituciones universitarias, así como la mentalidad caciquil predominante en importantes estratos de los dirigentes de nuestras universidades, explica el que haya rectores y vicerrectores con poco proclives a la negociación. Además, la convivencia en los centros universitarios con personal funcionario (PDI-F) ocupando puestos directivos en la universidad, sin conocimiento de las relaciones laborales y de la negociación colectiva, no ha facilitado el reconocimiento del PDI-L como trabajadores de las universidades. Todavía un porcentaje importante de profesores funcionarios siguen viendo al PDI-L como un personal de segunda. Estos aspectos han tenido como consecuencia que los esfuerzos para implantar una cultura de la negociación efectiva para el PDI-L no hayan sido siempre fructíferos. CCOO, como fuerza mayoritaria en el PDI-L tiene gran responsabilidad en la movilización para poder garantizar la negociación en todas las universidades; mientras, mucho PDI-L continuará sin tener garantizados mayores derechos que los establecidos en el estatuto de los trabajadores. Con esta perspectiva, tanto desde un punto de derechos laborales básicos como intentando no defraudar a los trabajadores que han depositado su confianza en las últimas elecciones, habrá que continuar trabajando por los derechos del 50% del PDI.

Por otro lado, pese al posible intervencionismo de este estatuto en la regulación de aspectos que competen a la negociación colectiva, las fórmulas utilizadas en el Estatuto del empleado público permiten garantizar la posterior negociación colectiva, dejando sólo la regulación del estatuto como regulación subsidiaria. Debemos colocar en el otro lado de la balanza un intento de no limitar la negociación colectiva. La experiencia nos enseña que las dificultades para cambiar de forma sustancial un marco que ha sido acordado con nuestro sindicato se incrementan considerablemente. Cuanto mayor sea el marco que, aunque sea de forma subsidiaria, se establezca en el Estatuto del personal de las universidades, mayores serán las dificultades para moverse fuera de él. Como conclusión, podemos acabar diciendo que para el PDI-L en este Estatuto de PDI, debemos encontrar el equilibrio, entre garantizar las condiciones de trabajo mínimas para el personal y no poner trabas a la negociación colectiva que establece el Estatuto de los Trabajadores.

## Una buena oportunidad

**EL ESTATUTO** del personal de las universidades es una buena oportunidad de establecer un marco regulador mínimo mientras que la preceptiva negociación colectiva en las universidades y comunidades autónomas no se realice, ya que se ampare a los trabajadores que no hayan podido ejercer su capacidad de negociación. También constituye una posibilidad de reducir los abusos en la legislación autonómica sobre este personal que se viene observando en los últimos años.