

TEMA DEL MES / Estatuto del PDI de la universidad

¿Una amenaza o una oportunidad?

En el proceso de aprobación de la LOMLOU se lograron sacar de la ley aquellos aspectos que incidían directa e indirectamente en las condiciones laborales y retributivas del PDI con el compromiso de negociar un Estatuto. Éste nos daba la posibilidad de modificar, mediante la negociación colectiva, sin trámite parlamentario, todas y cada una de las adaptaciones al entorno dinámico en que nos encontramos, fruto en parte del proceso de convergencia europea

M^a José Saura Agel
Universidad Politécnica de Catalunya
Asesora de la Secretaría de Universidad
de la FE CCOO

PARTIENDO de este escenario, CCOO elaboró una plataforma, que trataba los temas estrictamente laborales. Ahora bien, el borrador presentado por el Ministerio aborda nuevos aspectos, y entre ellos uno especialmente clave para el modelo que queremos desarrollar, que es la movilidad.

Ligado a la movilidad aparecen conceptos que nos definirán un nuevo modelo, como son la vinculación permanente de los profesores de otros países, la movilidad temporal del PDI entre universidades y organismos públicos de investigación, y la movilidad del PDI para la incorporación en empresas de base tecnológica.

Sin duda, estos aspectos se pueden percibir como una amenaza o una oportunidad. Dependerá de cómo se definan, pueden situarnos en un escenario de la universidad como motor del sistema productivo, generador de tejido productivo al servicio de la ciudadanía, o bien, en un escenario de mercantilización acelerada de la universidad pública.

Desde luego, en la universidad no somos ajenos a las preocupaciones de los sindicalistas del siglo XXI. Estamos a favor de la “flexiseguridad”, concepto que recoge la preocupación de armonizar las formas de trabajo flexible con garantías de protección social, pero nos pone en guardia ante todos los procesos encubiertos de “flexiprecariedad”.

Al definir el trabajo precario aparecen términos como la incertidumbre sobre la continuidad laboral, la degradación de las condiciones de ocupación, la insuficiencia, la no seguridad de ingresos, y la reducción de la protección social.

Hemos de recordar que en el Sector de Universidades partíamos de un modelo keynesiano-fordista, en el que imperaba el derecho a un trabajo digno con derechos sociales. Poco a poco hemos incorporado en el sistema elementos de los que definen al trabajo precario. Estos han ido apareciendo lentamente, por lo que al final nos hemos situado en un escenario de gran precariedad e inseguridad laboral.

En CCOO creemos que el Estatuto debería abordar este tema y debería poner fin a esta tendencia acelerada a la precariedad. Hay que dignificar al PDI y al investigador, y eso no lo conseguiremos abriendo más las contrataciones por obra y servicio en el sector. Hay que garantizarles una carrera profesional, con condiciones reales de estabilización y promoción.

Asimismo, debemos aprovechar la ocasión para definir un modelo flexible, de carrera cruzada entre PDI e investigadores, definiendo claramente las equivalencias entre figuras y el reconocimiento de competencias, para garantizar el progreso profesional a lo largo de la vida, en todo el sistema de ciencia e innovación, con garantías de protección social, que sin duda favorecerán la Innovación. Si abordamos a fondo estas cuestiones tanto en el Estatuto del PDI como en la ley de la Ciencia, no me cabe duda de que será una gran oportunidad.