

CCOO INFORMA

III CONVENIO COLECTIVO DE PDI LABORAL

El lunes pasado, 4 de junio, se celebró la última reunión de la Mesa de Negociación del III Convenio Colectivo del PDI laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León. Los principales asuntos discutidos fueron los siguientes:

1. Retribuciones.

CCOO ve con preocupación cómo **la mayoría de las universidades públicas de nuestra Comunidad siguen siendo reacias a mejorar todas las retribuciones salariales del PDI laboral** a menos que el Gobierno regional lo financie. Para CCOO esta ha sido la excusa tradicional en todos los convenios y no estamos dispuestos a aceptarla por más tiempo. **Las Universidades deben gestionar su capítulo 1 (gastos de personal)**, asignarlo y priorizarlo en función de la negociación colectiva, **y corregir las graves discriminaciones que se han producido con el PDI laboral de esta Comunidad**. Tienen margen para hacerlo, para negociarlo, y nadie que se lo impida.

2. Promoción interna.

Desde hace más de cuatro años, **CCOO ha venido reclamando a la Consejería de Educación (a través de los dos últimos Directores Generales de Universidades) la necesidad de que se autorice la promoción interna entre el PDI laboral**. Es decir, que se pueda **pasar, por ejemplo, de Contratado Doctor Fijo a Contratado Doctor Permanente sin consumir tasa de reposición**. Las razones son simples: a) La figura contractual recogida en la LOMLOU es la de Contratado Doctor, por lo que los añadidos de “Permanente” y “Senior”, son modalidades dentro de esta figura; b) El Decreto regional que regula el paso de una figura a otra habla de la necesidad de concurso público, lo que se cumpliría de igual modo ya que la promoción interna se puede realizar también por concurso público (entre los profesores de la propia universidad).

CCOO recordó en la reunión la predisposición, en principio, positiva mostrada por los Directores Generales de Universidades, por lo que urgió a las Universidades a que se solicitará también expresamente a la Junta para que lo autorizara.

Dada la diferencia salarial entre los Contratados Doctores de Castilla y León y el resto de Contratados Doctores de otras Comunidades Autónomas, para CCOO **los requisitos de promoción no deben convertirse en un obstáculo para acceder a una figura (Contratado Doctor Permanente) que permitiría igualar las condiciones salariales que ya disfrutaban muchos otros profesores contratados doctores (a secas)**. En este asunto, sin embargo, no hubo apenas discusión dado que las Universidades no habían consensuado aún su posición para transmitirla a la parte social, y solicitaron posponer la discusión para la siguiente reunión.

3. Nueva figura contractual

La precariedad de los Profesores Asociados y su utilización irregular y fraudulenta por parte de las universidades para cubrir situaciones de sustituciones o necesidades docentes estructurales ha llevado a CCOO a **insistir en numerosas ocasiones en la necesidad de crear una nueva figura contractual**. La CRUE está a punto de consensuar una propuesta sobre este asunto (pero en torno a una figura sólo para el caso de las sustituciones por bajas, necesidades sobrevenidas, etc.) que sea de aceptación general entre las universidades. Se acordó, por tanto, posponer la discusión hasta que se tuviera esa propuesta. No obstante, CCOO insistió en que el problema no era solamente cubrir la docencia por bajas, sustituciones, etc., sino **crear una figura para terminar con la situación de precariedad laboral y dar mayor estabilidad y mejores condiciones a los denominados “falsos” asociados**.

4. Años sabáticos y permisos

Algunas universidades (en concreto la de Valladolid) ha realizado en varias ocasiones interpretaciones sobre concursos de plazas o sobre las condiciones de aplicación de permisos, licencias y sabáticos al personal laboral que van en contra de lo que establece el Convenio. **CCOO recordó a las universidades que, por ejemplo, en todos aquellos casos de permisos y licencias no recogidos expresamente en el actual convenio (por ejemplo, los sabáticos), se aplican las mismas condiciones que para el profesorado funcionario, tal y como establece el artículo 27.1 r)** del actual Convenio Colectivo vigente.

Por tanto, si un PDI laboral quiere solicitar un permiso sabático, se le exigirán las mismas condiciones y se le evaluarán con los mismos procedimientos que a un PDI funcionario. Las universidades aceptaron esta circunstancia y esperamos que este tipo de situaciones no se vuelvan a producir.

La próxima reunión de la Mesa de Negociación será el **16 de julio**.

Noticia de interés sobre la tasa de reposición

En otro orden de cosas, el pasado **29 de mayo**, el Congreso aprobó con **203 votos a favor, la siguiente proposición no de ley** a favor del rescate integral de la Administración Pública, en la que se instaba al Gobierno a **eliminar la tasa de reposición en las diferentes administraciones públicas y una Oferta Pública de Empleo extraordinaria**. Habida cuenta que fue una enmienda transaccional entre Unidos Podemos, PSOE y PNV, y votada también por Ciudadanos y otros grupos políticos, **solicitaremos al nuevo gobierno que cumpla el mandato parlamentario**. El tenor literal de la proposición aprobada es el siguiente:

El Congreso de los Diputados insta al Gobierno a:

Primero. Eliminar la tasa de reposición, de manera que las diferentes Administraciones Públicas puedan atender sus necesidades de personal conforme a sus disponibilidades presupuestarias.

Segundo.- Posibilitar la negociación colectiva en las distintas administraciones públicas, conforme a lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en orden a acordar con la correspondiente representación sindical el mantenimiento del poder adquisitivo en cada ejercicio presupuestario, por el personal de cada una de ellas, así como la recuperación del porcentaje perdido estos años anteriores, tanto en lo que respecta a la cuantías como a los calendarios de su aplicación.

Tercero. Recuperar la integridad de la prestación por incapacidad temporal.

Cuarto.- Restablecer la capacidad de negociación de la jornada laboral a cada Administración Pública, conforme a lo dispuesto por el artículo 47 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, pudiendo establecerse jornadas de 35 horas.

Quinto.- Aprobar una Oferta Pública de Empleo extraordinaria en el ámbito de la Administración General del Estado que reponga el empleo destruido desde el 2009 y haga frente al envejecimiento de la plantilla, prioritariamente en los ámbitos de Seguridad Social, Investigación, Ministerio del Interior o Instituciones Penitenciarias.

En concreto también se llevarán a cabo en los Cuerpos de Letrados de la Administración de Justicia y Funcionarios de la Administración de Justicia; Personal de los servicios de prevención y extinción de incendios; personal de servicios sociales; seguridad y emergencias, fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, autonómicos y locales; Personal de los servicios de empleo y personal de educación.