

Los compromisos con el personal universitario pendientes para 2020 - Información - 12/01/2020



Manifestación de los sindicatos, en 2019, a las puertas del Palau de la Generalitat para reclamar la firma del convenio. F. BUSTAMANTE

MIRIAM BOUJALI VALENCIA

■ Cambian las hojas del calendario, pero lo que no varía es la situación del personal laboral de las universidades públicas valencianas. Un tanteo de las mejoras que los trabajadores esperan ver cumplidas en 2020 refleja que siguen intactas las mismas reivindicaciones que apuntaban en diciembre.

La reivindicación «estrella» de todos los sindicatos consultados es la firma del convenio colectivo, que incrementaría los salarios y equiparía retributivamente las diferentes figuras del Personal Docente Investigador (PDI) laboral de las cinco universidades, lo que ahora no ocurre, ya que hay diferencias por realizar el mismo trabajo.

Como ya publicó este periódico, la firma del convenio que se negoció durante tres años está «encallada». Existe un «preacuerdo» rubricado entre universidades, Generalitat y sindicatos en abril de 2019, en período electoral, y que debería haberse reafirmado después de los comicios, lo que no ha ocurrido.

Así, la nueva Conselleria de Universidades recibió la 'patata caliente' de la Conselleria de Educación, pero finalmente, a pesar de numerosas promesas -y de contar con una partida presupuestaria- el documento no se firmó tampoco en 2019, porque la Generalitat considera que no debe figurar en él, pese a hacerse cargo del impacto económico de las medidas pactadas.

Consecuencias penales

En este sentido, CC OO solicitó el viernes, en la reunión de portavoces de la Mesa General, el informe de Hacienda que, supuestamente, desaconseja la firma del convenio. Las universidades, por su parte, despidieron 2019 enviando un documento a la Generalitat en el que piden «autorización explícita», por escrito, para aplicar las mejoras previstas. Lo hacen para «blindarse» ya que la aplicación de las medidas pactadas sin el «colchón» del convenio puede suponer la nulidad del acuerdo, responsabilidades contables y penales, e incluso

Los compromisos con el personal universitario pendientes para 2020

► Todos los sindicatos coinciden en que la prioridad es la firma del convenio colectivo que el Consell arrastra de la legislatura pasada y no rubricó en 2019

un delito de malversación de dinero público.

Desde CCOO, Xelo Valls explica que la incerteza «en lugar de ir a menos, va a más; no llegamos nunca» y recuerdan que la firma del documento «conlleva» una subida salarial para todas las figuras laborales, incluidas «las más precarias». Además, se muestran en desacuerdo de que Universidades se haya «desmembrado» de la Conselleria de Educación, porque se quedan «temas académicos en el aire».

Por otro lado, Susana Díaz, de UGT, también incide en la negativa de la Generalitat de firmar el convenio, del que destaca las mejoras retributivas y recuerda que las actuales compensaciones están «desfasadas y sin actualizar», ya que se basan en un decreto de 2002.

Para Vicent Julià, responsable del Stepv, la situación actual es de «impotencia total», porque «no se ofrecen soluciones ni tenemos respuesta». El sindicato se pregunta «quién ha estado engañando al per-

sonal laboral universitario». Además de la falta de convenio colectivo -la Comunitat Valenciana es la única autonomía que no cuenta con uno-, Julià también recuerda que el gobierno estatal debería regular los méritos para promocionar en la carrera profesional, así como las reglas de acreditación, que no son homogéneas.

Por último, en CSIF se sienten «toreados» e inciden en que hasta que la Generalitat no firme el convenio, «no se podrán aplicar mejo-

ras» que consideran necesarias. El personal laboral «necesita cambios retributivos y, en general, de sus condiciones profesionales, ya que están en una situación precaria: debe estabilizarse, mejorar su situación y que las plazas se transformen en estructurales de plantilla».

Los sindicatos esperan desde antes de Navidad una respuesta de la Conselleria de Universidades a su petición de volver reunirse. De no contar con una fecha pronto, volverán a movilizarse, anunciar.



La precariedad se ceba con los **grupos investigadores**

► Los sindicatos UGT y Stepv destacan la mala situación del personal investigador. La mayoría, según cuentan, tiene contratos temporales que dependen de subvenciones limitadas o del presupuesto que haya conseguido el investigador principal. Por eso, afirman, es habitual «encadenar» pequeños contratos temporales, en algunos casos durante 20 años y en otros, solo de unas horas. Una situación «lamentable para quienes se intentan abrir camino», por lo que piden «que se creen plazas estables y se establezcan los criterios para establecer una carrera profesional». Por otro lado, desde la Plataforma PDI Associat también lamentan que no se haya firmado el convenio ya que, sin esto, «no ha habido ningún cambio». «Vivimos una situación precaria que no vamos a soportar mucho más; tomaremos nuevas medidas», avanzan. M. BOUJALI VALENCIA

El envejecimiento de las plantillas, otro de los problemas

La falta del documento autonómico imposibilita la creación de la figura del docente sustituto

M. BOUJALI VALENCIA

■ Entre los principales problemas del sistema universitario, se encuentra el de la «renovación de las plantillas». En la Universitat de València, por ejemplo, existe una fuerte concentración de la plantilla en el rango de edad que comprende la franja entre los 50 y los 60 años, en el caso del personal de administración y servicios (PAS). En cuanto al personal docente investigador (PDI), el dato oscila

entre los 48 y los 64 años y es un poco menor entre las mujeres (de 46 a 60 años).

Para revertir esto, las universidades se encuentran con el obstáculo de la tasa de reposición estatal, que no permite cubrir el 100% de las jubilaciones, por lo que algunas instituciones se han visto obligadas a cubrir las plazas con docentes asociado (con peores condiciones salariales), ya que los docentes de carrera académica, solo pueden ocupar plazas nuevas.

La Ley Orgánica de Universidades (LOU) deja que las comunidades autónomas legislen figuras propias. Por eso -además de por la homogeneización entre universidades y las mejoras salariales- es importante la existencia de

un convenio laboral. Esto permitiría crear la figura del personal sustituto, y también se mejorarían las condiciones de contratación, promoción y renovación de los docentes.

Por otro lado, no hay que olvidar la ausencia de un horizonte fi-

nanciero estable para las Universidades. Ya que, entre los «deberes» que el Botánico tiene pendientes y también ha heredado de su primera legislatura, se encuentra desarrollar el nuevo modelo de financiación de universidades.

Con esto, universidades como la UV, se han visto obligadas a «apurar hasta el límite impuesto por la tasa de reposición» la oferta de ocupación pública. Así, «por primera vez en años», los ayudantes doctor tienen su promoción cubierta sin pasar a ser interinos. La Universitat también ha asegurado la promoción de todo el profesorado contratado doctor y titular, y ha elaborado «una oferta de plazas para el plan de estabilización del profesorado asociado».

En la Universitat de València existe una elevada concentración de trabajadores que tienen entre 50 y 60 años