



Contra la discriminación, las diferencias y los agravios entre PDI funcionario y laboral

- CSIF considera que el personal docente e investigador funcionario y laboral debe tener los mismos derechos salariales y laborales
- Razones de estabilidad, de condiciones laborales y de seguridad jurídica aconsejan tender a que gran parte de la plantilla pertenezca a los cuerpos docentes funcionarios
- El Ministerio de Universidades tiene que acabar con la precariedad e inestabilidad del PDI laboral eliminando la tasa de reposición y permitiendo amplias convocatorias de plazas de PDI funcionario o contratos indefinidos
- No consideramos razonable que el Gobierno fomente la laboralización de las plantillas permitiendo que cada Comunidad Autónoma cree figuras laborales propias, paralelas pero desiguales, respecto de las de TU y CU
- CSIF apuesta por funcionarizar al Profesorado Contratado Doctor y eliminar la pretensión de una carrera académica dual y paralela (laboral y funcional)

Para CSIF, esta progresiva y descontrolada laboralización, no sólo crea precariedad e inestabilidad entre los colectivos afectados, sino que genera pérdida de derechos, diferencias injustificadas y agravios comparativos:

- La seguridad y la estabilidad de las plazas de TU y CU contrastan radicalmente con la **inestabilidad, la temporalidad y la dedicación a tiempo parcial** de la inmensa mayoría de los contratos de PDI laboral.
- A excepción de algunas universidades, al PDI laboral **no se le reconoce ni se le paga el sexenio ANECA hasta que accede a la categoría funcional** y, en caso de reconocimiento y pago, se limita a determinadas categorías.
- El PDI laboral temporal tiene muchos **impedimentos en el acceso, el reconocimiento y el pago del Quinquenio docente, del Sexenio de Investigación y del Sexenio de Transferencia**.
- En muchas ocasiones el PDI laboral **no puede acceder a la docencia de postgrado lo que dificulta su acreditación** cuando se le exige una cantidad de horas como mérito obligatorio.
- Gran parte del PDI funcionario es de Clases Pasivas y puede mantenerse en su trabajo hasta los 70 años de edad. También tienen la posibilidad y la ventaja, si así lo desean, de jubilarse a los 60 años con 30 años de servicio. En cambio, **el profesorado contratado termina obligatoriamente su vida laboral cuando alcanza la edad legalmente establecida (65-66 años en la actualidad según tiempo de cotización)**.
- **Muchas de las figuras del PDI laboral temporal no pueden acceder a los Proyectos de Investigación**, ni como Investigadores o Investigadoras Principales ni tampoco como miembros del Equipo Investigador, y se ven relegados (en el mejor de los casos) a formar parte del “Equipo de trabajo”. Algunas Universidades tampoco les incluyen en los proyectos internacionales (ERASMUS+, Horizon Europe...).
- **El profesorado contratado laboral no puede ocupar plazas reservadas a profesorado funcionario en otras instancias**, como la Magistratura (por ejemplo, el Tribunal Constitucional). Ni pueden solicitar comisiones de servicio a fin de ocupar plazas relevantes en otras instancias, nacionales o internacionales (por ejemplo, Letrados de los Parlamentos).

- **La movilidad del profesorado laboral es muy limitada**, dada la disparidad de contratos entre comunidades autónomas y les es imposible participar en los Concursos de provisión de vacantes al no ser funcionario/a de carrera.
- Las retribuciones del PDI contratado se negocian en cada Convenio Colectivo lo que puede conllevar **disparidad y precariedad salarial**, dependiendo de la situación financiera de cada universidad y de cada comunidad autónoma, lo que impide seguir el precepto de la no discriminación: “de igual trabajo igual remuneración”.
- En muchas universidades, **el PDI contratado laboral no puede acceder a los complementos autonómicos ni a determinadas ayudas sociales dependiendo de la categoría contractual**.
- **El PDI laboral puede verse afectado por un despido colectivo**, lo que no puede ocurrir para el PDI funcionario.

Nota: estas situaciones afectan al PDI en la mayoría de las universidades, aunque pudieran darse casos diferentes debido a la existencia de enormes disparidades y desigualdades provocadas por las propias universidades y las comunidades autónomas.

La aparición de los cuerpos docentes universitarios respondió a una demanda de la sociedad española que buscaba para las universidades públicas figuras docentes e investigadoras estables y de calidad contrastada. La consideración de profesorado funcionario confiere al PDI seguridad jurídica y laboral y evita que queden al albur de los vaivenes políticos y de los gobiernos de turno.

Sin embargo, parece que en los últimos tiempos hay un interés creciente en el Ministerio de Universidades, en determinados sectores de la CRUE y de comunidades autónomas como Cataluña, en ir reduciendo las plazas de profesorado funcionario (Titular de Universidad y de Catedrático de Universidad) a fin de forzar una rampante laboralización de las plantillas universitarias.

Las excusas utilizadas de agilidad, eficiencia o autonomía, no por ser variopintas tienen más fuerza, ni esconden bien las verdaderas intenciones que ocultan, y que tienen que ver más con el control político y la injerencia de otros actores y con el objetivo de forzar la sumisión de las Universidades en lo que respecta a la selección, la contratación, el desarrollo profesional y la posterior actuación de estas figuras docentes.

CSIF considera que hay que superar esta discriminación y que el personal docente e investigador funcionario y laboral debe tener los mismos derechos salariales y laborales. Además de la legalidad vigente y de la necesidad cada vez más imperiosa de reforzar una Universidad y una Investigación Públicas y de Calidad, razones de estabilidad, de condiciones laborales y de seguridad jurídica recomiendan que la mayor parte del PDI pertenezca a los cuerpos docentes funcionarios. Para acabar con la precariedad e inestabilidad del PDI laboral el Ministerio de Universidades tiene que eliminar la tasa de reposición y convocar un número suficiente de plazas de profesorado funcionario o con contratos indefinidos. No consideramos razonable que el Gobierno fomente la fragmentación laboral de las plantillas del PDI permitiendo que cada Comunidad Autónoma cree figuras laborales singulares en competencia con las de TU y CU.

9 de junio de 2021

Vicepresidente del Sector Nacional de Educación