

EL MEJOR CONVENIO POSIBLE SEGÚN EL RECTORADO.

¡QUÉ BUEN PATRÓN!

Índice:

0. Antecedentes	1
1. La firma del Convenio.....	1
2. La necesidad de actualización del convenio.	2
3. La mejora retributiva del profesorado.	2
4. La secuencialidad de la mejora retributiva y los escenarios presupuestarios.	2
5. El tratamiento de figuras complejas (i): AYD y profesorado de interinidad.	3
6. El tratamiento de figuras complejas (ii) el profesorado asociado.	3
7. Brecha de género.	3
8. Personal Investigador.....	3
9. La complejidad de la dualidad personal funcionario/personal laboral.....	3
10. Riesgos, conflictos y agradecimientos.....	4

0. Antecedentes

El 31 de octubre se firmó el II Convenio Colectivo del PDI laboral de la Universidad de Zaragoza con los sindicatos CGT, CCOO, CSIF y UGT (que juntos suman el 69% de la representación del PDI). SOMOS, el sindicato mayoritario con un 31% de representación, no lo firmó.

Tras dos años de negociación no se quiso esperar un mes, a realizar las elecciones del 30 de noviembre.

SOMOS se manifestó contrario al convenio por dos motivos fundamentales, porque el Acuerdo Económico de 2022 en el que se basan las tablas salariales era una imposición de mínimos que vulneraba los derechos de amplios colectivos de trabajadores y porque el resto de sindicatos decidió firmarlo sin preguntar a la plantilla, ante la duda que esta diera una opinión contraria.

Por esos motivos, para SOMOS estas elecciones son el plebiscito que la firma del convenio no tuvo y, por tanto, el resultado determinará nuestras actuaciones futuras.

El 3 de noviembre los responsables de la negociación del Convenio, el Vicerrector de Profesorado y el Adjunto al Rector para la Reforma Estatutaria, Coordinación Normativa y Desarrollo de la Negociación Colectiva, firmaron una [Información Institucional](#) de ocho páginas en las que se daba detallada cuenta de la negociación y firma del Convenio y que nos puede servir de guía para ponerle el necesario contrapunto para que puedas hacer tu valoración.

1. La firma del Convenio

En el documento se habla del Acuerdo Económico de 2022 con el 57% de la representación, puesto que ni SOMOS ni UGT lo firmaron, entre otros motivos, porque todos los sindicatos habíamos firmado un documento en el que solicitábamos que se aplicara con efectos del 1 de enero del 2022, no un año más tarde como así fue finalmente y además no reconocía el incremento retributivo de manera completa ni en el 2023, 2024 o 2025. Todo esto se refiere a lo establecido en el Acuerdo Global de Financiación de la Universidad, verdadero origen de los principales avances del convenio.

Eso junto a la discriminación de la que eran objeto tanto los Profesores Asociados a Tiempo Parcial que impedía el reconocimiento de su derecho al reconocimiento de quinquenios y sexenios, como los Profesores Interinos que dejaban de equipararse retributivamente a los Ayudantes Doctores. Provocó la interposición de un Conflicto Colectivo contra ese Acuerdo Económico, en el que también reclamábamos el derecho de los investigadores al reconocimiento de quinquenios y sexenios.

El Tribunal Superior de Justicia estimó el reconocimiento de quinquenios a los Profesores Asociados a Tiempo Parcial y, parcialmente, el reconocimiento de los Interinos a la equiparación con los Ayudantes (tanto doctor, como no doctor).

¿Por qué se dejaron fuera del acuerdo a estos colectivos? Porque en la mesa de negociación no se hablaba de derechos sino del reparto de un dinero que estableció unilateralmente la Universidad, producto de su decisión de aplicación del Modelo Global de Financiación. No es porque no hubiera suficientes recursos presupuestarios ya que en 2022 la Universidad cerró su presupuesto con 28 millones de superávit.

2.La necesidad de actualización del convenio.

Una de las novedades de la LOSU es la concepción de dos carreras profesionales diferenciadas, la del PDI y la del PI. El convenio suscrito tras la LOSU no contempla la posibilidad de desarrollar una carrera profesional de investigación.

3. La mejora retributiva del profesorado.

El Modelo Global de Financiación acordado entre el Rectorado y el Gobierno de Aragón, incluye el reconocimiento de los quinquenios y sexenios al PDI Laboral (sin limitarlo al PDI Laboral a tiempo completo que hace el convenio) la equiparación del sueldo del profesorado ayudante doctor al profesorado de secundaria y el incremento de la retribución del profesorado asociado. Este es el marco otorgado en el que se inicia la negociación del Convenio.

En la Información Institucional se afirma que “el convenio va a máximos en la retribución que autoriza la normativa autonómica”, le falta decir que no se le aplica a todo el mundo que tiene derecho y que se tardará cuatro años en llegar a cobrarla, cuando esa retribución debería percibirse desde el 1 de enero de 2022.

¿Has echado cuentas del sueldo que deberías ganar?

Un ejemplo: suponiendo una subida del 2% de los sueldos en los años 2024 y 2025 no recibir el cobro por quinquenio o sexenio que te corresponde según lo pactado en el convenio te supondrá una pérdida de 3.800 euros aproximadamente.

4. La secuencialidad de la mejora retributiva y los escenarios presupuestarios.

Resulta llamativo que los firmantes del documento consideren una amenaza que los tribunales modifiquen lo acordado, sin tener en cuenta que, en ese caso, estaríamos hablando de la corrección de un convenio que no se ajusta a la ley.

Es preciso tener en cuenta que ya hay una sentencia, nada menos que del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, que reconoce el derecho a solicitar los quinquenios a los cerca de 1.000 profesores asociados.

Con esa sentencia sobre la mesa, ¿no habría sido prudente negociar con SOMOS la aplicación progresiva de ese derecho? eliminando la posibilidad que dentro de unos años haya una

sentencia del Tribunal Supremo que ratifique la primera y obligue a la Universidad a reconocer ese derecho con efectos retroactivos desde el 2022?

En la propia Información Institucional recogen ese riesgo. Entonces ¿quién es aquí el imprudente? SOMOS la pregunta a los recurrentes, ¿asumirán su responsabilidad cuando eso suceda? En ese caso estaría claro qué puestos hay que amortizar.

5. El tratamiento de figuras complejas (i): AYD y profesorado de interinidad.

Aunque la Información Institucional dedica diez párrafos, para nosotros la cosa está muy clara: antes de este convenio el Profesorado Interino está equiparado en retribuciones al Ayudante Doctor. Ahora no, esta es la mejora del convenio para los Interinos. La primera sentencia del TSJA reconoce el derecho que le otorga el acuerdo de la CIVEA, gracias a la aclaración efectuada a instancias del abogado de la Universidad. Tendremos que esperar la sentencia del Tribunal Supremo, para reconocer dicha equiparación retributiva y los atrasos correspondientes.

6. El tratamiento de figuras complejas (ii) el profesorado asociado.

En el documento se pone la venda antes de la herida, afirmando que el profesorado asociado es muy importante, pero no lo suficiente como reconocerle el derecho a los quinquenios y sexenios. Dadas sentencias previas, la Universidad vislumbra el resultado del recurso interpuesto ante el alto tribunal incluyendo ahora en el convenio, que se les incorporara si la sentencia así lo dice.

SOMOS ha defendido siempre el reconocimiento de los derechos y dignificación profesional de los trabajadores de la Universidad. Así, aprobamos el reconocimiento y cobro de complementos de docencia (quinquenios) para el personal a Tiempo Completo, aunque no era suficiente y así se trasladó en la negociación. La ausencia de vías de comunicación obligó a que solicitáramos por la vía judicial lo que la Universidad no quería reconocer.

7. Brecha de género.

SOMOS se define como feminista, y en todas las actividades y acciones que ha realizado, ha puesto sobre la mesa la precarización laboral de aquellas compañeras que desarrollan su actividad laboral en el centro de trabajo y desempeñan una de igual o mayor dedicación fuera de éste. Las mejoras en materia de brecha de género son insuficientes, nacen limitadas y son insuficientes para paliar dicha situación. Por otro lado, puestos a discutir sobre la brecha de género plantearlo desde una perspectiva binaria es insuficiente.

8. Personal Investigador.

La referencia de este convenio se sitúa en el anterior de 2006, en lugar de hacerlo en la LOSU de 2023. No se plantea una carrera profesional y el acceso, en este momento como personal con contrato indefinido, perpetua las condiciones laborales a las características del contrato de acceso sin reconocer la especialización, progresión o formación. La referencia del paso de los contratos desde N4 a N3, es insuficiente para la reclamación de una carrera profesional investigadora completa y que no implique concursos para reconocer la progresión del trabajador o dependen de la arbitrariedad en las condiciones laborales y retribuciones.

9. La complejidad de la dualidad personal funcionario/personal laboral.

En este punto como en otros, se distorsiona la realidad. Se plantea que el peso del personal funcionario es muy relevante (según la LOSU una mayoría) cuando resulta que el PDI laboral es

doble que el PDI funcionario.. Las temáticas comunes que deben negociarse deberían hacerse después de haber dotado al PDI funcionario de un Acuerdo o un Pacto, tal y como sucede con el PTGAS.

10. Riesgos, conflictos y agradecimientos.

La Información Institucional reconoce la existencia de riesgos que se derivan del conflicto, una situación alimentada por la falta de voluntad y de capacidad negociadora por parte del Consejo de Dirección. Ante la negativa de SOMOS y UGT a la firma del Acuerdo Económico, echaron cuentas sobre los apoyos que necesitaban y una vez que contaron con ellos, no tomaron en consideración ninguna de nuestras propuestas, que están publicadas en nuestra web. Las propuestas remitidas a la mesa de negociación no eran escuchadas, en muchas ocasiones ni mencionadas, y siempre había errores informáticos que no habían hecho posible su consideración.

Sin duda, los halagos y agradecimientos a los sindicatos firmantes son la máxima expresión del modelo de negociación de este Rectorado, sonrojan a cualquiera de vergüenza ajena y recuerdan a la película de El Buen Patrón protagonizada por Javier Bardem.

