



CONGRESO
CÓRDOBA
11-12 • NOVIEMBRE • 2025

**Mejor educación.
Más derechos.**



Resolución Especial

Universidades Privadas

Contexto

Durante muchos años, los convenios que afectan a las universidades privadas fueron negociados en exclusiva por los sindicatos mayoritarios e institucionales. El resultado: convenios con escasa protección laboral, tablas salariales desfasadas y negociaciones estancadas.

Desde que FEUSO obtuvo representación suficiente en este ámbito, la situación ha cambiado: las patronales y los otros sindicatos tuvieron que afrontar una negociación más exigente, logrando avances en la actualización salarial y en la defensa de los derechos de los trabajadores.

Esta resolución se presenta con el objetivo de situar en la agenda del 9º Congreso la urgencia de reforzar la negociación colectiva en el ámbito universitario privado.

Diagnóstico de la situación

- El actual convenio presenta múltiples imprecisiones, especialmente en la regulación de las jornadas y la docencia a impartir, lo que genera aplicaciones desiguales entre universidades.
- La aplicación de los convenios presenta una fuerte fragmentación territorial: en comunidades como Cataluña y Madrid, y también en otras, las patronales presionan para sustituir el convenio estatal por convenios de empresa, debilitando la negociación colectiva y aumentando la precariedad. De ahí la urgencia de reforzar un convenio estatal que actúe como verdadero paraguas común.
- Los mínimos salariales y de condiciones laborales son claramente mejorables
- Los salarios del Personal de Administración y Servicios (PAS) siguen siendo precarios, y el Personal Docente e Investigador (PDI) percibe retribuciones muy dispares según universidad, con unos mínimos que han de ser más dignos.
- Los calendarios laborales del profesorado han de reflejar más adecuadamente las horas dedicadas a docencia, investigación y gestión. De hecho, el actual convenio no contempla en ningún punto el tiempo dedicado a la investigación como competencia necesaria en el profesor universitario.
- La normativa de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) se ha de garantizar que se aplica de forma completa: con comités de seguridad y salud efectivos, registro sistemático de DPRL, y atención a riesgos psicosociales.
- Las enseñanzas no presenciales y semipresenciales crecen sin una regulación clara que proteja las cargas de trabajo ni la calidad educativa. La incorporación de la Inteligencia Artificial debe suponer un beneficio para alumnado y profesorado, pero nunca degradar la función docente ni aumentar cargas no reconocidas.

- La Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU, 2023) aporta cierta homogeneización, pero mantiene una fuerte burocratización. Está pendiente su desarrollo reglamentario mediante Real Decreto, que podría introducir nuevas exigencias en investigación, número de estudiantes y titulaciones.
- Quizás la parte más controvertida de ese futuro Reglamento es una aparente ‘hostilidad’ hacia las universidades privadas (que son las que nos afectan a nosotros), ya que al ‘incidir’ en los derechos y oportunidades para los estudiantes parece olvidar una similar actualización de las condiciones de trabajo de los docentes. En este sentido, resulta claramente discriminatoria la muy diferente asignación lectiva que reconocen los convenios de la universidad pública respecto de la privada. Si la nueva aplicación reglamentaria de la LOSU enfatiza todos esos requisitos -muy razonables- de estudio e investigación en todas las universidades, consideramos necesario que al mismo tiempo se facilite que las personas trabajadoras de los centros universitarios privados puedan alcanzar los objetivos de investigación en condiciones de igualdad con los centros universitarios públicos.
- El nuevo Real Decreto sobre Universidades, aprobado sin diálogo con la comunidad universitaria ni con las organizaciones sindicales, introduce exigencias que pueden comprometer la viabilidad de diversas universidades privadas y la continuidad del empleo. Este escenario refuerza la necesidad de una voz sindical fuerte y de una negociación colectiva que proteja el empleo, las condiciones laborales y la calidad de la docencia, la investigación y la gestión.

Compromisos y objetivos

La FEUSOC, FEUSO MADRID y la FEUSO en su conjunto se comprometen a:

- Impulsar un convenio estatal que sea un auténtico paraguas para el conjunto de trabajadores y trabajadoras de las universidades privadas, con mínimos comunes más dignos y homogéneos.
- Actualizar sustancialmente las tablas salariales, especialmente en el PAS, y garantizar que los mínimos de PDI sean acordes a la responsabilidad profesional.
- Regular adecuadamente las cargas de trabajo, tanto del PAS como del PDI, incorporando indicadores claros en los calendarios laborales.
- Revisar la parte del contrato del docente que debería ir asignada a la labor investigadora que se exige, pero no se contempla en el convenio. Y que está obligando a las personas trabajadoras a hacer toda esa labor a costa de horas que no se están abonando y por las que no se está cotizando.
- Exigir el cumplimiento íntegro de la PRL, con especial atención a los riesgos psicosociales y a la constitución de comités de seguridad y salud efectivos.

- Asegurar la calidad en la docencia digital, estableciendo que la enseñanza online o híbrida no incremente las cargas no lectivas, que la IA se utilice como herramienta de mejora y no de sustitución, y que todo ello se garantice sin que suponga pérdida de empleo ni externalización de tareas docentes.
- Explicitar en el próximo Convenio (que ha quedado pendiente de actualizar en cuanto se publique la normativa referida) un reconocimiento económico distinto y proporcionado a las diferentes categorías profesionales y 'etapas' en la vida académica de los profesores.
- Potenciar la afiliación y la presencia sindical en el ámbito universitario mediante delegados sindicales y secciones sindicales activas, apostando también por la formación sindical específica para este ámbito.
- Reforzar la defensa de la excelencia universitaria, entendida como calidad educativa vinculada a condiciones laborales que permitan retener el talento dentro de nuestras fronteras.
- Promover una posición sindical común ante el desarrollo reglamentario del nuevo Real Decreto, exigiendo diálogo con el Ministerio y las comunidades autónomas, y garantizando que las nuevas exigencias académicas no comporten sobrecargas laborales ni pérdida de empleo para el profesorado y el PAS.

Conclusión

Contamos con universidades de prestigio y con centros de referencia internacional. La excelencia universitaria solo será posible si se garantiza, paralelamente, la dignidad laboral de los profesionales que hacen posible la docencia, la investigación y la gestión.

Por todo ello, desde la **Federació d'Ensenyament de Catalunya (FEUSOC)** y **FEUSO-Madrid** instamos a este 9º Congreso a aprobar esta resolución especial y a reforzar nuestra acción sindical en defensa de los trabajadores y trabajadoras de las universidades privadas.

Porque la defensa de los derechos laborales en la universidad privada es inseparable de la defensa de una universidad de calidad al servicio de la sociedad.

Solo con condiciones laborales justas y reconocimiento profesional podremos garantizar una universidad plural, abierta y de calidad para todos.

FEUSO MADRID
SS Univ. Europea Madrid



Federació d'Ensenyament USOC

