

universidad

Regulación de las
**condiciones
laborales del
personal docente
e investigador**

contratado por
las universidades



Federación
de Enseñanza
CC.OO.

Indice

Presentación	5
Introducción	7
A) Competencias y fuentes normativas de los nuevos contratos: regulación estatal y autonómica, negociación colectiva y autonomía universitaria	9
a) Consideraciones generales: reparto competencial y principio de laboralidad	11
b) Competencias estatales y autonómicas	13
c) Autonomía universitaria y negociación colectiva	16
B) Condiciones de empleo del Personal Docente e Investigador contratado por las universidades: régimen legal y alternativas de regulación convencional	17
a) Sistema de contratación	17
1.- Consideraciones generales	17
2.- Régimen transitorio y conversión de los actuales contratos administrativos	22
b) Aspectos retributivos del PDI contratado	24
c) Otras condiciones de empleo	29
d) Régimen provisional	30
C) Relaciones colectivas del Personal Docente e Investigador laboral	33
a) El régimen de representación colectiva del personal docente e investigador laboral	35
1.- Régimen general	35
2.- El ámbito de elección de los representantes unitarios para el PDI laboral: su disponibilidad	36
3.- Los colegios electorales	38
4.- Electores y elegibles	39
b) La negociación colectiva	40
1. La articulación de la negociación colectiva	41
1.1. Acuerdo Marco	41
1.2. Convenios Colectivos	42
a) Convenio Colectivo en universidades uni-provinciales	43
b) Convenio Colectivo en universidades pluri-provinciales	43
c) Convenios Franja	43
D) Anexo: régimen legal de la Relación de Puestos de Trabajo	45

Junio de 2002

Edita:

Federación de Enseñanza de CC.OO.
Plaza de Cristino Martos, 4, 4º
Tel.: 91 540 92 03 • Fax: 91 548 03 20 • e-mail: fe@fe.ccoo.es

Dirección y Coordinación:

Federación de Enseñanza de CC.OO.

Diseño y Producción:

io, centro de diseño y animática. iocentro@jazzfree.com <http://www.arrakis.es/~io./inicio.html>

Depósito Legal: GU-231/2002

Presentación

El trabajo que ahora publica la F.E. de CC.OO. sobre la nueva regulación del profesorado contratado universitario en la LOU ha sido el fruto de una iniciativa de debate en el seno de un grupo de profesores afiliados a CC.OO. al que se encargó una reflexión general y abierta sobre esta nueva situación.

Es importante señalar que el grupo de debate¹ se estructuró con la finalidad de crear un documento de trabajo que pudiera suministrar los elementos de discusión para el trabajo sindical que necesariamente se tendrá que precisar en plataformas unitarias y en las posteriores negociaciones con Universidades y Administraciones Autonómicas, fundamentalmente, aunque sin olvidar la dimensión estatal de la misma. Quiere decirse con ello que el documento es conscientemente polémico y busca más el contraste y la discusión que la fijación de propuestas sindicales. Este carácter experimental del texto escrito se puede apreciar en muchos aspectos, pero fundamentalmente en el análisis que en él se realiza del régimen retributivo del profesorado. La propuesta que allí aparece debe leerse como un ejemplo posible de actuación de las categorías de la Ley, pero no como una propuesta sindical acabada. Hay ya en este sentido varias aportaciones de las secciones sindicales de universidad que definen con mayor precisión este tema, pero ha parecido más interesante mantener el documento en los mismos términos en que fue redactado, para conservar de alguna manera su espíritu original.

Eso no impide que en muchos aspectos el documento pretenda clarificar lo que hasta ahora queda en la penumbra del desarrollo legislativo, recordando algunos elementos básicos de la regulación de la LOU y que, en consecuencia, muchas de sus aportaciones sean decisivas para orientar el desarrollo de la normativa legal. Posiblemente el más importante y seguro de los elementos que recorren este documento sea el principio de negociación colectiva que va a irradiar el contenido de todos los derechos de

¹ Constituido por Ricardo Morón, de la Universidad autónoma de Madrid (UAM), Agnes Pardell, de la Universitat de Lleida, Berta Valdés, de la Carlos III de Madrid, Antonio Baylos, Rosario Gallardo y M^a José Romero de la Universidad de Castilla La Mancha (UCLM). En el diseño del esquema del grupo y en su coordinación intervinieron Jesús Esquinas (UCM) y Angel Ponce (UPM), en su calidad de dirigentes sindicales.

los profesores contratados universitarios. Por ello la posición del sindicato en este colectivo y su actuación de defensa de los intereses de los universitarios resulta clave, una vez más, después de la regulación del tema en la LOU.

Como una contribución a ese debate se presenta el presente documento, un esfuerzo para presentar el nuevo marco regulador y los retos que plantea al sindicato en general y en particular al de CC.OO. en su posición de primera fuerza sindical en la Universidad.

Madrid, 28 de mayo del 2002

Introducción

La aprobación de la LOU ha supuesto la modificación radical del régimen jurídico del personal docente e investigador tanto en lo referido a la forma de acceso a la condición de funcionario como en la forma de acceso y regulación de las condiciones del personal contratado, siendo una de las principales novedades el carácter laboral de la contratación de estos. Sin embargo, ello no debe suponer más que un punto y seguido en la consecución de los objetivos que desde CC.OO. venimos defendiendo en los últimos años: la estabilización y dignificación económica del PDI contratado y la garantía de una adecuada carrera docente del conjunto del PDI de las universidades.

En efecto, la previsión de la LRU de un doble sistema de acceso y permanencia a la Universidad –funcionarial y contratado administrativo- supuso un paso en este sentido, al permitir la estabilización por la vía funcionarial de un buen número de docentes e investigadores. Sin embargo, la falta de financiación y de voluntad política convirtió la contratación administrativa, inicialmente configurada como un mecanismo temporal y de tránsito a la condición de funcionarial, en un medio de incorporación de personal permanente sometido a un importante nivel de precariedad. El resultado ha sido la creación de una importante bolsa de contratación caracterizada por su inestabilidad contractual y sus pésimas condiciones económicas. Los Planes de Estabilidad y Promoción y los complementos retributivos autonómicos acordados por el MECD con los sindicatos en 2000 han permitido comenzar a abordar esta situación, sin embargo la aprobación de la LOU ha introducido una buena dosis de incertidumbre en el desarrollo y culminación de estos planes y en la futura regulación de las condiciones laborales del PDI contratado.

Por un lado, la LOU configura un sistema de incorporación a las universidades mediante la contratación en régimen laboral -lo que ha sido una constante reivindicación de CC.OO.-, teniendo como principal consecuencia la participación de los trabajadores en la determinación de sus condiciones laborales mediante la negociación colectiva. Además, el régimen laboral no se configura como un sistema temporal o de mero tránsito a figuras funcionariales sino que permite la consolidación y permanencia de un sistema paralelo al funcionarial, que puede alcanzar según la Ley hasta el 49 por 100 del total del profesorado.

Sin embargo, la regulación legal pone de manifiesto muchas insuficiencias que habrán de ser afrontadas en el futuro desarrollo normativo y mediante la negociación colectiva. Así, por un lado, a pesar de eliminar algunas figuras contractuales de la LRU, la LOU para cubrir las mismas tareas –docentes e investigadoras– introduce una fuerte diversificación contractual, en gran parte temporal, atendiendo a los objetivos de flexibilidad que preconiza la propia *Exposición de Motivos* de la Ley. Por otro lado, la nueva regulación no prevé un modelo coherente de carrera profesional, posibilitándose la prolongada permanencia en figuras contractuales no estables. A ello ha de unirse las limitaciones y complejidad de la regulación jurídica en cuya concreción y desarrollo tendrá un importante papel la negociación colectiva, sin perjuicio de las competencias estatales y autonómicas.

En este contexto, nuestro principal reto es la configuración de una carrera docente estable y con una adecuada promoción en función de los méritos, evitando que la utilización de la contratación laboral suponga la consolidación de la precariedad de las plantillas y del profesorado a bajo coste. Para ello no sólo hay que abordar la regulación de las condiciones de empleo y económicas de los nuevos contratados sino que es imprescindible la continuidad de los Planes de Estabilidad y Promoción –sea en régimen funcional o laboral– y la conversión de los actuales contratados administrativos a figuras laborales estables.

Para ello será preciso articular nuestras propuestas a distintos niveles de acuerdo con el nuevo esquema competencial que diseña la LOU. De un lado mediante acuerdos con la Comunidades Autónomas, teniendo en cuenta sus nuevas competencias –limitadas en la regulación de las condiciones de trabajo del PDI laboral, pero importantes en otros aspectos, como el financiero, en el que es desde luego exigible un esfuerzo a fin de implantar el nuevo sistema contractual–. De otro lado, mediante el desarrollo de ámbitos autonómicos de negociación colectiva para la concreción y regulación de las condiciones laborales del PDI. Finalmente, en el ámbito de cada universidad, participando en los procesos estatutarios previstos en la LOU.

Competencias y fuentes
normativas de los

nuevos contratos:

regulación estatal y autonómica,

negociación colectiva

y autonomía universitaria



a) Consideraciones generales: reparto competencial y principio de laboralidad

La Constitución española (CE) consagró la autonomía universitaria (art. 27.10) entre los derechos fundamentales. El hecho de que la Universidad sea la institución que tiene encomendada la prestación del servicio público de la educación superior y tenga atribuidas una serie de funciones al servicio de la sociedad hace que “la materia universitaria” aparezca como un conjunto o suma de diferentes aspectos imposibles de unificar desde la óptica de la atribución de la titularidad de la competencia. Ello significa no poder señalar un único titular de la misma ya que tal y como ha puesto de manifiesto el Tribunal Constitucional en diversas ocasiones, “ha de tenerse muy en cuenta que en materia universitaria el reparto competencial presenta una estructura peculiar respecto de otros sectores, consistente en que a las competencias del Estado y de las Comunidades Autónomas hay que añadir las derivadas de la autonomía de las Universidades que limitan necesariamente aquéllas (STC 26/1987 y 146/1989).

La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU), articula de nuevo los distintos niveles competenciales, los de las Universidades, las Comunidades Autónomas y la Administración General del Estado, según reza en su *Exposición de Motivos*. De modo que el ejercicio de la autonomía universitaria debe realizarse dentro del respeto a la distribución de competencias entre el Estado y las CC.AA., y, viceversa, la autonomía universitaria debe servir de límite a la actuación tanto del Estado como de las CC.AA. La distribución de competencias nos remite a los artículos 148 y 149 de la CE y a los preceptos contenidos en los correspondientes Estatutos de Autonomía y, con todo, la delimitación competencial no podrá darse por cerrada ya que la propia Ley, antes LRU ahora LOU, puede actuar en algunos temas como Ley habilitadora de competencias.

En relación con el régimen jurídico del Personal Docente e Investigador contratado por las Universidades, la LOU establece un reparto competencial complejo al reconocer competencias reguladoras tanto al Estado como a las Comunidades Autónomas y a las Universidades en ejercicio de su autonomía. Esta regulación legal, sin embargo, resulta en muchas ocasiones sumamente confusa, particularmente en relación con una de las principales novedades de la Ley: la atribución en el régimen laboral del personal docente e investigador contratado por las Universidades.

Durante la vigencia de la LRU, las competencias normativas en relación con el PDI han estado fuertemente centralizadas en el ámbito estatal, quedando residualmente algunas competencias en materia retributiva (complementos) a favor de las CC.AA. Por otro lado, la regulación de las condiciones del PDI era en su mayoría de carácter administrativo fijada legal y reglamentariamente, al encontrarse el PDI fuertemente identificado por el carácter administrativo de su vínculo contractual a los funcionarios. En este sentido, la LRU y su desarrollo reglamentario (particularmente, RD 898/1985,



de 30 de abril, de Régimen Jurídico del Profesorado Universitario; RD 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado; Orden de 5 de febrero de 1990) procedían a regular extensamente las condiciones de empleo del PDI. En este ámbito normativo se ha desenvuelto, de un lado, la regulación de condiciones en sede universitaria en virtud de la autonomía reconocida legalmente, de otro lado, algunas experiencias de regulación de complementos económicos por determinadas CC.AA.

La naturaleza administrativa conferida por la LRU a la relación del personal docente e investigador contratado por las universidades y su consecuente sometimiento a la normativa administrativa, de un lado, y por otra parte la existencia de un ámbito propio de autonomía de las universidades y el reconocimiento legal de algunas competencias de las universidades en la determinación de condiciones de trabajo (por ejemplo, la determinación de la duración de los contratos de asociado, la graduación salarial entre diversos tipos), tenían como consecuencia la existencia de un limitado campo de juego (desde el punto de vista legal y, sobre todo, práctico) para la negociación colectiva en la regulación de condiciones.

El marco normativo que establece la LOU es sin embargo distinto, conteniendo una nueva relación entre las competencias Estado-CC.AA. Por otro lado, dicha distribución de competencias pasa a estar fuertemente matizada por la variación de la naturaleza de los contratos del PDI. El reconocimiento del “principio general de laboralidad en la contratación universitaria” (BAYLOS) contenido en la LOU supone un giro radical, de consecuencias aún no suficientemente ponderables y, desde luego, la apertura de un campo hasta hace poco inimaginable de la participación sindical. Dicho principio supone, ni más ni menos, que la incorporación del futuro personal contratado al estatuto laboral.

Ello supone una importante consecuencia desde el punto de vista del régimen aplicable y de las competencias para su regulación ya que le será de aplicación, a salvo de las particularidades legales o reglamentarias, el conjunto normativo de los trabajadores laborales comunes, correspondiendo las competencias normativas en esta materia exclusivamente al **Estado** y, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores (art. 3.1), a la **Negociación Colectiva**. En este nuevo contexto, cobra especial interés el papel de la negociación colectiva como instrumento para la fijación de condiciones de trabajo. Sin embargo, la aplicación de este instrumento no es absoluto, en la medida en que, como se decía, la propia LOU procede a regular con carácter imperativo aspectos relativos a las condiciones de los contratados al igual que reenvía la regulación de otros a las Comunidades Autónomas. Por otra parte, las propias Universidades tienen su campo de juego derivado no sólo del ejercicio de la autonomía reconocida legalmente sino también de su condición de “parte empresarial”.

Por tanto, para delimitar el ámbito de operatividad de cada una de estas fuentes normativas, y en particular de la negociación colectiva, es importante deslindar, a rasgos

generales, cuales son las regulaciones y los respectivos ámbitos en los que pueden actuar las competencias normativas estatal, autonómica y universitaria, su relación entre ellos y finalmente con la negociación colectiva.

b) Competencias estatales y autonómicas

La LOU, a diferencia de la anterior regulación pretende establecer un sistema articulado dotando de mayores competencias a las Comunidades Autónomas. Así, en relación con el PDI contratado atribuye a las Comunidades las competencias para el “establecimiento del régimen del personal docente e investigador contratado” (art. 48.1 LOU), la “regulación del régimen retributivo”, el establecimiento de retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales” (art. 55.1 y 2 LOU), así como la posibilidad de determinar el órgano de evaluación externa preciso para la contratación bajo determinadas modalidades y la obtención de los citados complementos retributivos. Una interpretación literal y simplista podría conducir a la conclusión de que la LOU realiza un reconocimiento o una delegación de competencias prácticamente ilimitada a las Comunidades para la conformación del régimen jurídico del personal contratado. Ello podría venir avalado por la asunción de competencias en materia universitaria por éstas con la consecuencia lógica de que pueda regular en este ámbito.

Sin embargo esta interpretación cuenta con notables restricciones derivadas de la exclusividad estatal en las competencias referidas a la legislación laboral, tanto legal como reglamentaria, y del reconocimiento y afirmación del derecho a la negociación colectiva como instrumento primordial de fijación de condiciones de trabajo del personal laboral. Tales restricciones vienen expresamente establecidas en la LOU, que circunscribe las competencias reguladoras autonómicas dentro de “**los términos de la Ley y en el marco de sus competencias**”. Dos son pues las referencias básicas de las competencias estatales en la regulación de las condiciones del PDI contratado: una directa y concreta y otra indirecta y amplia.

La primera se contiene en la expresión “en los términos de la presente ley”. Con ella se pone de manifiesto la existencia, confirmada en los artículos siguientes de la LOU, de una regulación de carácter estatal, a la que están sometidas cualesquiera otras instancias competentes para regular la materia –tanto CC.AA. como la propia negociación colectiva e incluso la autonomía universitaria–.

La segunda referencia, sin embargo, tiene mayor virtualidad desde el punto de vista de la delimitación competencial del Estado en la materia. Se trata de la referencia al **régimen laboral** de las contrataciones. Efectivamente, la declaración de laboralidad, más allá de la incidencia sobre el contenido de las condiciones de trabajo supone un elemento central para la atribución de competencias.



El título competencial de las CC.AA. respecto a la materia laboral, según el art. 149.1.7 de la CE, se limita a la ejecución, siendo competencia exclusiva del Estado la legislación laboral. La LOU con la declaración de laboralidad de este tipo de contratos lo que está estableciendo es la aplicación a este colectivo de profesorado contratado de la normativa laboral, particularmente, la normativa laboral estatal. Así pues, las CC.AA. no podrán establecer un régimen jurídico laboral propio para este personal, dado que la legislación laboral es competencia exclusiva del Estado, según reiterada jurisprudencia del TC interpretativa del alcance de la expresión “legislación laboral” del art. 149.1.7 de la CE, y que supone una interpretación del término legislación en sentido material sea cual fuere el rango formal de las normas. La LOU, por tanto, no procede a realizar una habilitación general a las Comunidades Autónomas que, constitucionalmente, no tienen reconocidas competencias ni reguladoras del régimen laboral, ni siquiera para el desarrollo reglamentario de las disposiciones legales contenidas en la LOU en materia de contratación.

En este sentido, la LOU no solo regula directamente determinados aspectos de las condiciones del PDI (particularmente modalidades contractuales, porcentajes de plantilla contratada, inclusión en RPT) sino que además, con la declaración de laboralidad lo que está estableciendo es la aplicación a este colectivo de la normativa laboral, particularmente la normativa laboral estatal contenida en la LOU y la legislación laboral general o común. No obstante, esta regulación no es la única, pues estas normas pueden ser objeto de un desarrollo legal o reglamentario por parte del Estado (desarrollo imprescindible en algunos casos y aconsejable en otros). Pero incluso el desarrollo legal o reglamentario de carácter estatal cuenta con importantes limitaciones derivadas del necesario respeto del ámbito propio de la Negociación Colectiva. En este sentido desde el punto de vista constitucional no cabe la posibilidad de proceder a un desarrollo legal tan extenso y detallado como el que realizaba la LRU y su desarrollo reglamentario estableciendo las condiciones de empleo –jornada, funciones, retribuciones, etc.-. Será, por tanto, competencia de la Negociación Colectiva desarrollar gran parte de las previsiones legales Estatales y el establecimiento de las condiciones de empleo del PDI contratado.

Las limitaciones constitucionales en la regulación del régimen jurídico laboral del PDI contratado por parte las Comunidades Autónomas no significa la imposibilidad de regular otras materias incluidas dentro de su ámbito de competencias o incluso la ejecución de las reguladas estatalmente, tal y como se observa al analizar las materias específicas.

Así, en materia de **contratación**, de acuerdo con el principio de laboralidad establecido en la LOU el régimen jurídico sustantivo de los sistemas de contratación corresponde a la legislación estatal y a la negociación colectiva, correspondiendo a las Comunidades Autónomas la ejecución de la legislación laboral y la regulación de algunos aspectos periféricos relativos a la contratación. En concreto, las modalidades y sistemas de contratación se regulan por las reglas establecidas con carácter general en la

legislación ordinaria, en lo que no contravengan las reglas específicas establecidas en la LOU (las reglas básicas de las modalidades de contratación, los principios generales de selección, los porcentajes máximos de plantilla contratada, etc.). Igualmente serán de aplicación otras disposiciones estatales relativas a la contratación en el sector público (por ejemplo la relativa a incompatibilidades, etc.). También se regularán, de acuerdo con el art. 3.1.b ET, por la negociación colectiva, siempre dentro de los mínimos indisponibles de derecho necesario establecidos en la LOU en el resto de normativa legal aplicable. La negociación colectiva tiene un papel sustancial en la definición de algunos aspectos que la propia ley no ha abordado, tales como el proceso mismo de selección, la duración mínima de algunos contratos temporales, etc.

No cabe, por tanto la regulación Autonómica en relación con las figuras contractuales, las reglas básicas de contratación, límites de plantilla, etc., ni siquiera como medida de desarrollo reglamentario de la LOU, reservándose a las Comunidades exclusivamente la ejecución de la legislación estatal. No obstante las Comunidades si tienen capacidad normativa específica en relación con la **evaluación del profesorado** (determinante para la contratación bajo determinadas modalidades y para la obtención de los complementos retributivos autonómicos), ámbito en el que la LOU les atribuye competencia a partir de la remisión a los órganos de evaluación externa que la Comunidad Autónoma determine legalmente. Por lo demás, sus competencias en materia de contratación se limitan a las que tienen respecto del personal contratado laboral de sus respectivas administraciones autonómicas.

En relación con las **condiciones generales de empleo** del PDI contratado, su regulación corresponde igualmente a la legislación estatal y, primordialmente, a la negociación colectiva. En efecto, existen una serie de aspectos referidos a la concreción del contenido de la prestación, régimen de dedicación, jornada, horario lectivo, etc., que con la anterior regulación se concretaban mediante el correspondiente desarrollo reglamentario. Con la entrada en vigor de la LOU la regulación de las condiciones de empleo de este colectivo corresponde a la legislación laboral común –con las particularidades que pueda contener la LOU- y la negociación colectiva.

Mayores particularidades ofrece, dentro de las condiciones de empleo, **las retribuciones**, ámbito en el que la legislación reconocen expresamente determinadas competencias reguladoras tanto a Comunidades Autónomas como al propio Gobierno Estatal. Por un lado, por lo que se refiere a los salarios, aunque su determinación y concreción corresponde a la negociación colectiva no pudiendo la Administración establecer directamente las tarifas salariales, ésta siempre ha de realizarse dentro de los límites de las asignaciones presupuestarias establecidas por las Administraciones autonómicas para el personal de las universidades públicas de su ámbito territorial. Por otro lado, la LOU prevé la posibilidad de que las Comunidades Autónomas establezcan

complementos retributivos adicionales a los salarios cuyas cuantías y regulación (particularmente la evaluación externa) corresponde a éstas. Finalmente, también se prevé la posibilidad de que el Gobierno del Estado establezca programas de incentivos para el personal docente contratado de acuerdo con un sistema de evaluación externo.

En última instancia, las competencias en materia retributiva de las Comunidades Autónomas están reforzadas indirectamente al corresponder a éstas la aprobación de los programas de financiación plurianual conducentes a contratos programa (art. 81 LOU).

c) Autonomía universitaria y negociación colectiva

De acuerdo con el art. 2 LOU la autonomía universitaria se concreta en la capacidad de autogobierno que se reconoce a la Universidad mediante el establecimiento en sus Estatutos de los órganos de gobierno y estructuras específicas, autonomía académica (planes de estudio e investigación, enseñanzas, etc.).

Por lo que se refiere al profesorado la LOU atribuye a las Universidades en ejercicio de su autonomía la selección, formación y promoción del personal docente e investigador, así como la determinación de las condiciones en que han de desarrollar sus actividades. Por otro lado, el art. 70 le atribuye el establecimiento y modificación de su relación de puestos de trabajo, que incluirán el personal contratado.

Dicha autonomía universitaria ha de ejercitarse no obstante, como recuerda la LOU “en los términos de esta Ley” y aún dentro del resto de la normativa aplicable al personal contratado. Por ello estas competencias han de ser interpretadas en el marco del principio general de laboralidad del personal docente contratado, lo que supone, sin perjuicio de las facultades de autoorganización de los procedimientos y del establecimiento de criterios de autorregulación para parte de la propia Universidad (en su condición de empleadora) la posibilidad de que la negociación colectiva pueda participar en la determinación de muchos aspectos sobre los requisitos y procedimientos de selección y promoción.

A este respecto, la autonomía universitaria expresada en los aspectos antes mencionados, es deudora del principio de legalidad, pues como el propio Tribunal Supremo ha señalado en diversas ocasiones la vinculación de la Administración a dicho principio le ha de llevar a un estricto cumplimiento y aplicación de las normas laborales, dada su actuación en el ámbito laboral y como un empleador más (STS 6-5-92)- Las condiciones de trabajo del personal contratado en régimen laboral estarán pues fijadas, en parte, en la ley (LOU y ET) y en los Convenios Colectivos, los cuales están dotados de eficacia normativa (art. 37.1 CE) y constituyen fuente del ordenamiento jurídico laboral (art. 3 ET) y es a través de la negociación colectiva como debe expresarse la autonomía universitaria en relación con los aspectos laborales antes mencionados.

Condiciones de empleo del personal

docente e investigador

contratado por las universidades



a) Sistemas de Contratación

1.- Consideraciones generales

La LOU establece un nuevo sistema de acceso y permanencia en régimen laboral paralelo al funcional que cuenta con una pluralidad de modalidades contractuales dotadas de una regulación jurídica propia y presididas por la voluntad de dotar de flexibilidad la política de contratación de las universidades. Las características principales del nuevo sistema de contratación son las siguientes:

- *Fuerte diversificación contractual:* la LOU elimina algunas modalidades contractuales previstas en la LRU (AT Completo o Ayudante Escuela), sin embargo mantiene un amplio número de modalidades contractuales, la mayoría de ellas con idénticas funciones docentes e investigadoras. Se mantiene la figura del ayudante, con finalidad formativa y se incrementan las modalidades contractuales vinculadas en exclusiva (o prioritariamente) a la función investigadora. Se puede hablar, en cierta manera de la existencia de “contratación a la carta”.
- *Tendencia a la inestabilidad y la precariedad:* desde el punto de vista de la duración se mantiene un importante número de figuras temporales que permiten el mantenimiento de largos periodos de precariedad en los que la continuidad y renovación de contratos viene además sometida a la superación de diversas evaluaciones externas y superación de concursos internos en cada universidad. Es particularmente llamativa la incorporación a la LOU de los contratos por obra o servicio determinado a personal docente para el desarrollo de proyectos concretos de investigación científica o técnica, a los que hay que añadir los contratos de obra y en prácticas previstos en la Disp. Adicional 13 de la Ley 56/1983.
- Junto a ello hay que destacar que se consolidan al menos dos figuras que pueden revestir carácter indefinido. Sin embargo, el acceso a estas figuras además de las limitaciones legales para su realización –áreas determinadas, evaluación externa y tres años de experiencia-, puede estar condicionado a largos periodos de precariedad (si sumamos los cuatro años de beca, los ocho de ayudante en sus dos versiones y dos años de itinerancia podría darse el caso de que no se accede a una figura estable hasta pasados catorce años).
- Del conjunto de la regulación de las modalidades contractuales no se deduce la existencia de un modelo de carrera docente coherente que garantice la adecuada formación, promoción y estabilidad del personal docente e investigador. Por el contrario, el sistema de contratación puede tener como consecuencia la perpetuación de un colectivo de trabajadores sometidos a una fuerte precariedad e inestabilidad.



Por otro lado, por lo que se refiere al régimen jurídico de la contratación del PDI contratado, su laboralización no significa la aplicación automática y sin excepciones de todos los aspectos de la normativa general laboral. El principio de laboralidad de la contratación universitaria implica un régimen especial de contratación respecto del que señala el Estatuto de los Trabajadores, que tiene simplemente vigencia supletoria en esta materia. Solo la contratación en el marco de proyectos de investigación se reconduce directamente al contrato de obra y servicio determinado, o al contrato en prácticas para la incorporación de investigadores al sistema español de investigación, con aplicación directa de los arts. 15 y 12 ET en esos casos.

En concreto, en relación con las modalidades contractuales susceptibles de utilización en el ámbito de la universidad y para las actividades docentes e investigadoras solo pueden utilizarse las modalidades expresamente previstas en los artículos 48 (ayudante, ayudante doctor, colaborador, contratado doctor, asociado, visitante, y contratos de obra para investigaciones), 54 (emérito) y disp. Ad. 13ª (contratos para investigadores en prácticas y para obra, con financiación de programas de ayuda). Lo que se realiza es una declaración de laboralidad de las figuras contractuales que regula expresamente, no que al ámbito de la universidad le sea aplicable el conjunto de la normativa laboral referida a las modalidades contractuales.

No son por tanto, de aplicación otras figuras como los contratos en prácticas o para la formación (art. 11 ET), eventuales y de interinidad (art. 15), y tampoco los de obra que no reúnan los requisitos establecidos en la Disp. Ad. 13 y el art. 48.3. El carácter especial de las figuras contractuales LOU hace igualmente inaplicable el contrato temporal de sustitución con reserva de puesto de trabajo, que es el que se emplea en estos casos en el PAS laboral. En todo caso hay que descartar completamente (incluso su reconocimiento mediante la negociación colectiva) la posibilidad de realizar contratos de obra para desarrollar actividades docentes, en la medida que esta es la actividad normal y ordinaria de la universidad. Una interpretación distinta además de su ilegalidad supondría defender la profundización y la falta de control del grado de precariedad. Por otro lado, las universidades cuentan con las figuras funcionariales y sus mecanismos de sustitución (funcionarios interinos) y también con otras modalidades contractuales para necesidades puntuales (particularmente los Profesores Asociados).

Sin embargo, hay muchos aspectos que no vienen identificados legalmente. Por ejemplo, las duraciones mínimas de Ayudantes, la definición de temporalidad y parcialidad de Asociados, las funciones, los horarios, etc. En todo caso, no se establece nada sobre la política de selección, acceso, contratación y promoción, salvo el límite del 49 por 100 y la sujeción a los principios de publicidad, igualdad, méritos, etc. Estos aspectos, dentro de los límites legales, han de ser objeto de regulación e incluso algunos de los

aspectos regulados legalmente puede ser objeto de una regulación más favorable por la negociación colectiva. La Ley no establece quién y cómo han de regularse estas materias, salvo la referencia a la colaboración docente de ayudantes (art. 49 LOU) y las condiciones de contratación de los profesores eméritos y visitantes (art. 54.1 LOU), que se remiten a lo que establezcan los Estatutos de la Universidad. Por ello, de acuerdo con el principio general de laboralidad, dentro de los límites legales (LOU y conjunto de normas laborales de aplicación) deben ser objeto de desarrollo y concreción a través de la negociación colectiva.

Otro aspecto relevante es la regulación de los **procedimientos de selección, acceso y promoción**. A este respecto, la Ley establece los criterios básicos por los que han de regirse (publicidad, igualdad, mérito..., art. 48 LOU). Dichos criterios podrían ser objeto de regulación por las CC.AA., tan solo en los mismos términos en que lo hacen respecto del personal laboral propio. Por otra parte, las propias universidades podrán regular (en Estatutos o normas específicas) la instrumentación de dichos procedimientos en la Universidad en el marco de la LOU y la eventual normativa específica de las CC.AA. No obstante en esta materia también puede y debe intervenir la negociación colectiva, de modo similar al que se hace en los distintos Convenios Colectivos del Personal laboral de las Universidades (que prevén el procedimiento de acceso, concursos, requisitos, tribunales y participación sindical en ellos, etc.). En este ámbito se abren notables posibilidades para la negociación colectiva.

Precisamente en el marco de la negociación colectiva entendemos que se debe abordar el desarrollo del nuevo régimen jurídico con una articulación coherente de la utilización de las distintas modalidades de tal manera que se pueda definir una carrera académica alternativa o complementaria a la del profesorado funcionario en la que sea posible la promoción por méritos, evitando en todo caso que se convierta en un mecanismo de precarización, inestabilidad y deterioro de las condiciones económicas de los contratados. A tal fin es conveniente la negociación de mecanismos de limitación o de control de la utilización de la contratación temporal (establecimiento de porcentajes de temporalidad), limitación de los periodos sometidos a contratos temporales y preferencia por la contratación estable y, en todo caso, participación sindical en los procedimientos de selección y de contratación.

Los criterios básicos que deben presidir la regulación de las modalidades de contratación son entre otros, los siguientes:

- En primer lugar, su regulación debe abordarse a través de mecanismos negociados que se concreten tanto en acuerdos con las respectivas Comunidades Autónomas como en los correspondientes convenios colectivos.



- La regulación debe permitir la compatibilidad de las necesidades docentes e investigadoras de las universidades con una máxima garantía de estabilidad y de desarrollo de una carrera profesional coherente.
- Se debe prever un uso racional y limitado de la contratación temporal dentro del conjunto del personal contratado.
- Se debe garantizar la participación de la representación de los trabajadores en las Comisiones de Contratación.

2.- Régimen transitorio y conversión de los actuales contratos administrativos

Al personal contratado administrativo bajo las figuras de Ayudante y Asociado les continúa siendo de aplicación el régimen de contratación administrativa temporal de la LRU y sus normas de desarrollo hasta el fin del contrato o hasta el límite de cuatro años en el caso de ayudantes (Disp. 4ª y 5ª LOU), lo que lleva consigo la posibilidad de prórrogas en sus contratos (ayudantes y asociados) y de cambio de nivel y de dedicación en el de los profesores asociados o de período (primero o segundo) en ayudantes de facultad y de escuela. En lo que se refiere a los becarios, siguen con su régimen jurídico hasta la terminación de la beca, a partir de entonces se les aplican plenamente las figuras de la nueva Ley. El período transitorio de esta contratación administrativa va ligada al dato subjetivo del titular del contrato y a las vicisitudes del contrato, pero si cambia cualquiera de estos factores, desaparece la situación de excepción. (cambio de situación contractual por el titular del contrato administrativo, cambio de titular del contrato).

El período previsible de transitoriedad está fijado en los cuatro años a contar desde enero 2002 que establece para los asociados la (DT 5 LOU). Este plazo está calculado sobre una previsión razonable respecto del desarrollo reglamentario y estatutario de la ley (dos años) y un período adicional de adaptación de la plantilla a la nueva regulación.

El problema más importante a este respecto es que, de manera inmediata en algunos casos, se van a producir las extinciones de contratos, no previendo la Ley ninguna regla al respecto, salvo la genérica de que a partir de ese momento “solo podrán ser contratados en los términos que establece la Ley”.

En relación con los contratos administrativos –asociados– que terminen y aunque puedan prorrogarse su prórroga requiera de evaluación externa, cabe interpretar, como se viene haciendo en algunas Universidades, que en tanto no se regulan las evaluaciones externas pueden ser prorrogados con el límite máximo de cuatro años que establece la Disp. Adic. 5ª LOU. Aunque en los eventuales acuerdos sobre regulación provisional de los contratos podría recogerse explícitamente.

Un supuesto específico es el de los procedimientos de contratación tramitados completamente con arreglo a la LRU a expensas de su firma. En este supuesto cabe sostener la necesidad de que el contrato sea laboral, de acuerdo con la LOU, y la posibilidad de que pueda suscribirse con la persona previamente seleccionada (en la medida que se han cumplido los requisitos de igualdad, méritos, etc.) en los supuestos en que sea para contratos permitidos por la LOU (exclusivamente ayudantes y asociados a tiempo parcial, puesto que esta es la única modalidad que prevé la LOU). El régimen retributivo y del resto de condiciones laborales ha de ser el mismo que al resto de contratados con posterioridad a la LOU.

Otros problemas transitorios se plantean en materia de derechos colectivos, especialmente en lo referente a representación colectiva y a negociación colectiva, puesto que en un primer momento habrá un serio contingente de contratados administrativos, no laborales con repercusión respecto de la elección de comités de empresa y de realización de un convenio colectivo.

Este problema se agudiza si tenemos en cuenta que las próximas contrataciones laborales van a ser reducidas y que el colectivo más afectado por la regulación laboral son precisamente la bolsa de contratados administrativos que, en teoría, no pueden negociar en el ámbito laboral.

Por ello es imprescindible en todo caso que los interlocutores sean los sindicatos más representativos, para asegurar la representación de todos los colectivos.

Además de los problemas de transitoriedad legal existe otra cuestión, para nosotros de tanta o mayor importancia, que es la **conversión** o transición de la actual bolsa de contratados administrativos al nuevo régimen laboral. A este respecto, de acuerdo con lo que venimos sosteniendo, nuestros objetivos son **asegurar la conversión menos traumática posible** a las nuevas figuras contractuales y la **promoción a las figuras contractuales más estables**.

Para ello es preciso, con carácter previo la articulación de una serie de criterios en torno a las condiciones generales de los contratados con el régimen jurídico de la LOU para, en ese marco, establecer las particularidades y los criterios específicos para la conversión de los actuales contratados. El principio aplicable no puede ser el de *tabla rasa*, sometiendo a los profesores que llevan tiempo contratados en régimen administrativo a nuevos procesos sin tener en consideración la actividad desarrollada y desconociendo el compromiso de estabilización negociado por los sindicatos con las Administraciones y las Universidades. La aplicación del nuevo régimen legal no puede convertirse en una excusa para cercenar derechos o expectativas de trabajadores de solvencia acreditada o para actuar como un expediente de regulación encubierto.



Para ello el procedimiento más adecuado es negociar con las CC.AA. y las Universidades planes específicos que articulen la conversión de los actuales contratados a las figuras contractuales de la LOU (reconociéndose a los trabajadores el derecho a solicitar la conversión en el momento que considere oportuno) y con los siguientes criterios, entre otros:

- **Estabilización:** promoción de los actuales contratados doctores a la figura de **contratado doctor**. A tal fin se debe incorporar entre los méritos que han de regir los criterios para la evaluación externa y la posterior superación de los correspondientes concursos en las Universidades, la antigüedad, esto es, la superación de anteriores concursos en cada Universidad. Para quienes no sean doctores, en las áreas específicas debe contemplarse la figura de colaborador.
- En este sentido y a los efectos de poder cumplir el Plan de Estabilización y Promoción del Profesorado Universitario firmado entre el MECD y los Sindicatos en enero de 2000, CC.OO. propone que de modo transitorio, las áreas de conocimiento en las que podrán ser contratados como profesores colaboradores los actuales profesores asociados o interinos que no sean doctores, sean todas las del catálogo que figura en el anexo II del borrador de Decreto de Habilitaciones.
- Promoción económica: tomar en consideración, a la hora de la integración en el marco salarial establecido con carácter general, la antigüedad en la actividad docente e investigadora.

b) Aspectos retributivos del PDI contratado

La actual configuración salarial de las figuras contractuales universitarias evidencian una gran fragmentación en numerosas categorías y correlativas diferenciaciones retributivas, en especial respecto de los profesores asociados. Como se sabe, las categorías actualmente vigentes son las siguientes:

- **Profesores asociados.** Se dividen a su vez en 4 niveles, de menor a mayor, de manera que el nivel 1 se suele corresponder con profesores de EU o Diplomatura, el Nivel 2 para Licenciaturas o segundo ciclo, el nivel 3 para doctores y el nivel 4 para doctores con especiales méritos o a la espera de una oposición.
- A su vez los profesores Asociados en sus diferentes niveles se diferencian en función de su carga o dedicación docente desde un mínimo de 3 horas a un máximo de 6 horas, lo que se corresponde con otros tantos escalones retributivos combinados con los niveles antes referidos.
- La última y muy importante categoría de profesor Asociado es la de Tiempo Completo, retribuida en función de los niveles 1 a 4 antes referidos.
- **Ayudantes**, que pueden ser de Facultad (AYUF) o de Escuela (AYEU). A su vez los Ayudantes de Facultad pueden ser de primer período, para no doctores, o de segun-

do período, que está concebido para ayudantes doctores. Estas tres categorías tienen diferentes niveles retributivos.

- **Visitantes**, numéricamente es una categoría muy inferior, y su remuneración suele hacerse equivalente con la de un profesor Titular de Universidad en su configuración de interino, puesto que el visitante era en la LRU la única figura de contrato laboral y en consecuencia con las cargas sociales adicionales.
- **Eméritos**, tampoco muy relevantes puesto que no solo son pocos comparativamente sino porque su remuneración es un complemento sobre la pensión de haberes pasivos de cuantía discrecional hasta un máximo determinado normativamente y que en consecuencia es fijada por la universidad en función de los méritos del profesor en cuestión.

Es conveniente recordar que en los últimos tiempos se ha utilizado esta jerarquización de niveles para los asociados a tiempo completo como forma de promoción profesional de quienes no logran una plaza de mejora de plantilla.

Este tipo de contratos y su remuneración debe ahora replantearse ante las figuras LOU. En algunas figuras, como las de ayudante y ayudante doctor, parece seguro que se asegure una cierta continuidad entre estas, aun laboralizadas, y la remuneración de las antiguas, sin perjuicio de que pueda modificarse mediante la negociación de eventuales mejoras salariales. Hay que resaltar sin embargo que a partir de la LOU desaparece el Ayudante de Escuela, que deberá ser subsumido teóricamente en la figura del Ayudante no doctor. Sin embargo, estas figuras nuevas de la LOU están bajo la amenaza de la desvinculación por dos años de la universidad como requisito de permanencia y promoción posterior (art. 50 LOU), por lo que serán especialmente evitadas en las nuevas plantillas de contratados.

En cuanto a la figura del Asociado, hay que recordar que desaparece el Asociado Tiempo Completo (TC), que se traslada a las nuevas figuras de colaboradores y contratados doctores. La figura contractual es necesariamente a tiempo parcial, y compatible con el ejercicio de una profesión habitual no universitaria. Por tanto el problema de los asociados a tiempo parcial, tal como resulta de la LOU no parece ofrecer muchos problemas, puesto que también en este caso puede concebirse una cierta continuidad entre las retribuciones LRU y las que resulten de la negociación LOU. En este caso, además, no parece razonable incidir en un posible aumento salarial, dado que se trata de figuras a tiempo parcial concebidas para profesionales con otra dedicación.

De todas formas, a partir de la entrada en vigor de la LOU, y después del desarrollo normativo de sus figuras contractuales, se deben negociar necesariamente las tablas salariales de todas estas categorías, lo que plantea la posibilidad de “cerrar” algunas



de las dedicaciones de los asociados a tiempo parcial, o su remodelación sobre otros parámetros, no solo las horas semanales. La negociación retributiva se realiza con cada Universidad sobre la base de la masa salarial bruta que se debe acordar con la Comunidad Autónoma de referencia, pero sería importante en esta primera ocasión realizar un acuerdo “a tres” – CC.AA., Universidad(es) y sindicatos – en los que se fijen las categorías salariales nuevas y su remuneración.

En cualquier caso, la apuesta más importante es la de desarrollar salarialmente como carrera profesional en paralelo a la funcionarial las figuras nuevas de la LOU, la de Profesor Colaborador y la de Contratado doctor, que se deben configurar como contratos por tiempo indefinido. Estas son, en consecuencia, las figuras que deben ser analizadas más detalladamente.

Ante todo, se debe partir de una hipótesis, la de configurar la vía laboral por tiempo indefinido que recogen estas dos figuras como una posible vía paralela a la de los profesores funcionarios, por lo que se puede establecer una graduación retributiva en tres niveles en cada una de las figuras de colaborador o de contratado doctor como salario de entrada, medio y de culminación, de manera que se pueda configurar un *itinerario de carrera* que incluya a su vez *pasarelas* entre una y otra figura una vez que los colaboradores hayan leído la tesis.

- **Profesores colaboradores** Dando por supuesto que los AYEUs de la LRU se subsumen en la categoría de ayudante, y teniendo a su vez en cuenta que esta última figura –tanto para AYEUs como para AYUFs actuales – está bajo la amenaza de la desvinculación de la universidad por dos años que se desprende del art. 50 LOU, es previsible pensar que se deriven hacia esta nueva figura de Colaborador. Además, esta misma figura puede ser la réplica en la carrera laboral de los TEUs, por lo que en este caso se debería prever una variación en la escala salarial que se hiciera eco de este diferente origen. En consecuencia podría proponerse un primer nivel, **inicial** (sustitutivo de AYEUs y de AYUFs, como salida de la terminación de la beca de investigación o personas de primera contratación) que tenga como referencia la retribución actual del AYUF primer período (3,5 millones de pesetas anuales). Un segundo nivel, por el contrario, que denominaremos **medio**, permitiría la promoción de este profesorado en base a la antigüedad y carga docente, según los baremos que se pudieran prever, y coincidiría con lo que es el Asociado TC nivel 3 actualmente, es decir, un salario bruto anual de 4,6 millones de pesetas. Por último, un nivel **superior** sustituiría en vía laboral a la figura del TEU y por tanto debería ser la que se fija para estos en su versión interina, con la cuota patronal del 32%. Eso impone que este tiene nivel salarial de unas 5,27 millones ptas anuales.

Es decir, que la vía contractual –junto con la inconveniencia de utilizar las figuras de Ayudante y Ayudante Doctor por la imposición del requisito del art. 50 LOU– de los no doctores con dedicación a tiempo completo pasaría por la figura del profesor colaborador, en estos tres niveles:

- Al finalizar la beca de investigación o primera contratación (lo que sería AYEU o AYUF): Colaborador nivel inicial
 - Tiempo de permanencia, carga docente y méritos académicos (incluido tesis doctoral reciente): Colaborador nivel medio
 - Consolidación de funciones docentes, cargos académicos, antigüedad (también tesis doctoral), susceptibilidad de opositar a TEU: Colaborador nivel superior.
- **Profesores Contratados Doctores:** Manteniendo las mismas coordenadas que en el supuesto anterior, en esta figura confluyen tanto los colaboradores que han realizado ya la tesis doctoral – los AYUFs segundo período, los Asociados TC niveles 2 y 3 con tesis en la nomenclatura actual – como aquellos universitarios que han obtenido ya evaluaciones positivas de ANECA o de la Agencia de la Comunidad Autónoma y que no emprenden la vía de la funcionarización (o fracasan en la habilitación). Por eso esta figura contractual puede desplegar efectos paralelos a las categorías de titular y de catedrático. De esta manera, se pueden distinguir, como en el caso anterior, tres niveles retributivos: el **inicial**, para primeros doctores con ciertos méritos, para los que se propone el mismo nivel salarial que en el nivel *medio* de los colaboradores, la retribución del ATC nivel 3, 4,6 millones de pesetas brutas anuales. De esta forma la *pasarela* se establecería entre estas dos figuras a partir del nivel medio de una y el inicial de la otra. El segundo nivel sería denominado también **medio**, y está concebido para los doctores que pueden ser promocionados a titulares (titular contratado). De esta manera se les retribuiría como hoy a los TU interinos, 6 millones de pesetas anuales. El nivel **superior** estaría reservado para contratados doctores de nivel medio que tengan una cierta permanencia y con determinados méritos docentes y de investigación oportunamente contrastados, e implicaría la figura del catedrático contratado, por lo que la remuneración sería la de 7,2 millones de pesetas anuales, actualmente la del CU interino.

Por tanto, la vía contractual del profesorado doctor implicaría estos tres niveles:

- Al leer la tesis doctoral, con una cierta permanencia y primeros méritos, o proveyendo del nivel medio de profesores colaboradores, o los que serían AYUFs segundo período, o, en fin, los que rechacen la posibilidad de utilizar la figura LOU de Ayudante doctor: Contratado Doctor nivel inicial.
- Evaluación positiva de al menos un tramo de investigación, posibles rechazados en pruebas de habilitación estatal o habilitados estatales como titulares o CEU sin plaza: Contratado Doctor nivel medio (Titular Contratado)



- Evaluación positiva de al menos dos tramos de investigación, habilitados como TU, rechazados en habilitación CU o habilitados CU sin plaza: Contratado doctor nivel superior (Catedrático contratado).

Es importante también plantear la posibilidad de que el nivel superior del Contratado doctor pueda nutrirse de TU que o bien no tienen plaza para promocionar en la escala funcional, o no han pasado la habilitación estatal, de manera que puedan solicitar la excedencia en el cuerpo de funcionarios para obtener una plaza de CU contratado en la universidad que así lo acuerde. De esta manera muchas promociones difíciles de TU a CU podrían solventarse de esta manera, creando una doble vía de promoción.

Los complementos que se pacten para los funcionarios con las CC.AA., deben ser idénticos para los contratados doctores, siempre desde la equiparación entre estas figuras y su paralelo funcional:

- Colaborador nivel superior = TEU
- Contratado Doctor nivel medio = TU, CEU
- Contratado Doctor nivel superior = CU

El inconveniente fundamental de esta doble vía es que los Contratados doctores niveles medio y superior carecen de los derechos académicos de los que sin embargo gozan las categorías funcionariales equiparables, fundamentalmente los tramos o sexenios estatales y la capacidad para participar en órganos de gobierno y en tribunales académicos. Se debe por tanto pensar en reducir esa desventaja para lo cual

- Se pueden pactar complementos en las CC.AA. paralelos a los sexenios de investigación para estas categorías, sometidos a la valoración de la Agencia de la Calidad de la CC.AA.
- Se deben pactar en los Estatutos de cada Universidad preceptos según los cuales los Contratados doctores pueden desempeñar los cargos académicos en pie de igualdad con los funcionarios de sus cuerpos de referencia equiparables: Dirección de Departamento, Decanatos, Equipo rectoral.

Una última reflexión sobre las **retribuciones de los funcionarios en relación con el personal contratado**. El proceso que abre la LOU hace confluír toda la capacidad de presión y de reivindicación sindical hacia Rectorados y Gobiernos de las CC.AA., dejando indemne la esfera estatal del Ministerio y la SEUI. Cualquier ordenación retributiva del nuevo personal contratado laboral tiene que tener un reflejo en la apertura de un proceso de mejora retributiva del personal funcionario PDI.

Algunas reivindicaciones son por otra parte funcionales a la equiparación entre este PDI y el resto de funcionarios del estado, como la vieja cuestión de los niveles: 29 y no 30 para catedráticos universidad, 27 y no 28 para TU y CEU, 25 y no 26 para TEU. En cualquier caso es importante unir estos dos sectores en la toma de conciencia sobre la precariedad salarial de éstos en una universidad que se pretende de calidad, etc., y también se involucra al gobierno PP en un asunto como el retributivo que le resultará profundamente incómodo y que pretende “devolver” a las CC.AA.

c) Otras condiciones de empleo

Pero donde más perspectivas se abren es en el régimen jurídico del resto de las **condiciones de empleo**, respecto de las cuales hay que predicar la laboralidad absoluta (con las particularidades en materia retributiva por el carácter público de las Universidades). Aplicando los criterios generales sobre fuentes y competencias normativas las condiciones de empleo de los profesores contratados serán las determinadas en la LOU y la normativa laboral, en la negociación colectiva y en los contratos individuales de trabajo. En este sentido, quedan abiertas a la negociación colectiva la regulación de los múltiples aspectos laborales que se quieran abordar (indemnizaciones al término de su contrato, como sucede con el de obra y servicio, la regulación de los derechos de información, funciones, etc.).

Una cuestión importante a aclarar la **vigencia y sobre todo la aplicación de la normativa reglamentaria que desarrolla la LRU**, particularmente los RD 1086/1989, de retribuciones y 898/1985, sobre Régimen de Profesorado Universitario. De un lado, es evidente que dicha normativa continúa siendo de aplicación, transitoriamente, tanto a ayudantes como a asociados (Disp. Trans. 4ª y 5ª LOU), hasta la extinción de su contrato, con el máximo en todo caso de 4 años desde la entrada en vigor de la LOU. De otro lado, en relación con los contratos laborales que se realicen a partir de la entrada en vigor de la LOU, la solución no es tan evidente y es susceptible de interpretación. Cabe entender que en la medida que estos Decretos desarrollan aspectos comunes a todo el profesorado (condiciones de empleo, régimen disciplinario, etc.) y no son objeto de derogación expresa por la LOU continúan vigentes y por tanto son de aplicación al personal contratado laboral, salvo en lo que se oponga expresamente a la nueva regulación legal. Por otro lado, en relación con la regulación de retribuciones podría argumentarse que continúa vigente al estar habilitado el gobierno a regular sus particularidades (art. 1.2 Ley 30/1984). Sin embargo, hay importantes argumentos para sostener la **inaplicabilidad automática** de esta regulación reglamentaria a los nuevos contratos laborales. El primero es que dicha normativa viene referida exclusivamente a los contratos de naturaleza administrativa (art. 24 RD 898/1985), a tal efecto, se especi-



fica, por ejemplo, que la jurisdicción competente para conocer de los litigios derivados de su aplicación aplicable es precisamente la Contencioso-Administrativa. Asimismo se establece un sistema retributivo con las cuantías y los límites fijado reglamentariamente, remitiendo a la propia universidad el establecimiento de los distintos niveles retributivos. En segundo lugar, y más relevante, es que la determinación de las condiciones de empleo del personal laboral, de acuerdo con nuestro marco constitucional y legal, ha de realizarse básicamente por la negociación colectiva, en el marco de las normas legales y reglamentarias. Ello permite, desde luego, la regulación legal y reglamentaria de múltiples aspectos de la relación laboral, pero no el establecimiento de una extensa y detallada regulación sobre las condiciones de empleo, régimen disciplinario, etc. En tercer lugar, la LOU deroga expresamente la disposición vigésima de la Ley 30/1984, que permitía excepcionalmente la contratación de personal docente con carácter administrativo remitiendo para su regulación a la normativa de desarrollo de la LRU. En conclusión, parece más adecuado pensar que como criterio general no es de aplicación la normativa reglamentaria administrativa que desarrolla la LRU, salvo aspectos muy concretos o aspectos generales relativos al conjunto del profesorado y a facultades organizativas o administrativas de las Universidades. En todo caso, aquellos aspectos de los Decretos (básicamente del de profesorado) relativos al personal funcionario, seguirán en vigor y siendo de aplicación a este personal.

d) Régimen Provisional

Junto al problema de las extinciones de contratos administrativos de ayudantes y asociados, existe el problema de las necesidades de nuevas contrataciones por parte de las universidades. A este respecto las reglas generales son evidentes, a partir de la entrada en vigor de la LOU no pueden producirse contratos administrativos sino laborales y en los términos y los requisitos que establece la LOU. En principio, las universidades pueden contratar mediante las figuras contractuales que no requieren de la Evaluación Externa (contratos de ayudantes, asociados a tiempo parcial, eméritos, visitantes, obra general -48.3 LOU- y obra y prácticas para investigadores -art. 17 Ley 13/1986). Por el contrario, inicialmente, no pueden ser utilizadas las figuras de Ayudante doctor, Colaborador y Contratado doctor, cuya implantación se hace depender en los arts. 50-52 LOU de requisitos externos, la evaluación de ANECA o la publicación de una lista de áreas de conocimiento idóneas².

2 Aun en este caso, podría valorarse la posibilidad de interpretar que en la medida que es una materia que puede ser objeto de regulación autonómica, pudiera regularse por las CCAA la utilización del contrato de ayudante doctor o el contratado doctor mediante el establecimiento de una dispensa provisional de la evaluación externa autonómica.

No obstante, aun en el supuesto de los contratos que se pueden realizar existe una multiplicidad de aspectos no determinados por la LOU que requieren de concreción desarrollo, planteándose el problema de cuál es la normativa aplicable a estos contratos. A este respecto hay que señalar lo siguiente:

- 1º) Los contratos laborales se rigen por las disposiciones de la LOU y el resto de la normativa laboral. Por lo demás carecen de desarrollo reglamentario. Siendo el resto de condiciones las establecidas en Convenio Colectivo o contrato individual. No le es directamente aplicable la normativa administrativa de la LRU.
- 2º) Las CC.AA. no tienen competencias en materia laboral³, ni siquiera de desarrollo reglamentario ni en materia de contratación ni en materia de condiciones de empleo, por lo que ha de considerarse ilegal cualquier regulación autonómica que establezca directamente o por remisión a la normativa administrativa de la LRU aspectos no previstos en la LOU o el ET en materia de contratación o condiciones de empleo (por ejemplo salarios, funciones).
- 3º) No es posible la utilización de las antiguas figuras de contratos administrativos con posterioridad a la entrada en vigor de la LOU y cualquier normativa provisional que se dicte en este sentido ha de ser objeto de impugnación, por tratarse de normas contrarias a la LOU⁴.
- 4º) Sin embargo, en tanto no se aborde la negociación colectiva, el establecimiento de las condiciones de empleo se remite a lo que establezca la LOU, la normativa laboral general y la negociación colectiva.

La laboralización de la contratación del PDI hace que de manera inevitable la progresiva intervención de los sindicatos en la determinación de las condiciones de empleo del PDI-Contratado mediante la negociación colectiva. Ello se puede hacer más necesario ahora que hay una ausencia de desarrollo legal y de criterios para llevarlo a cabo. Por ello es conveniente iniciar procesos de negociación que pueden comprender un régimen provisional, el régimen definitivo y un aspecto concreto de mucha relevancia, el tránsito de los contratados administrativos al régimen laboral.

Con carácter previo hay que valorar la posibilidad de estudiar la aplicación de los convenios colectivos del personal laboral de las universidades que estén en la actualidad

3 Salvo la regulación general de los aspectos referidos al personal laboral de las CC.AA.

4 Esto plantea algunos problemas técnicos en cuanto a que la impugnación de la normativa universitaria se deberá realizar en la vía contenciosa, pero cabe una acción ante la jurisdicción social con arreglo al procedimiento de tutela de la libertad sindical para obligar a la Universidad a negociar esta normativa sobre la base de que ha incumplido el deber de negociar con los sindicatos más representativos, vulnerando así su libertad de actuación, que de hecho puede funcionar como un interdicto paralizador de la norma universitaria.

en vigor. Para ello, una posibilidad es recurrir a las correspondientes comisiones paritarias a fin de que se pronuncie. Ello puede abrir importantes vías que obliguen a iniciar negociaciones.

Frente a las tentaciones de algunas Comunidades de regular directamente la materia o remitir su especificación a las Universidades debemos promover la vía de la negociación estableciendo, si es preciso, acuerdos provisionales sobre condiciones de trabajo, en tanto se produce el desarrollo reglamentario de la LOU. La vigencia de estos acuerdos podría estar limitada en el tiempo y su suscripción debería estar condicionada al inicio de una negociación definitiva sobre las condiciones de empleo del personal contratado de las Universidades. En consecuencia, las condiciones de trabajo deben ser objeto de negociación colectiva por los representantes de los trabajadores, sindicales y unitarios. A tales efectos la legislación laboral establece un deber de negociar y su incumplimiento por la contraparte empresarial puede significar una actuación antisindical si es un sindicato el que solicita la apertura de negociaciones sobre el particular.

No obstante, nuestro objetivo último debe ser conseguir la negociación colectiva de las condiciones laborales de los contratados, en las que desarrollemos los contenidos propios de un convenio colectivo. En este sentido hay que recordar la variedad no solo de tipos contractuales sino también de funciones (formativas, docentes e investigadoras) lo que obliga a diversificar la regulación, más aun siendo el marco el del Convenio de Todo el Personal Laboral (incluido el PAS).

Para la negociación de condiciones de empleo (funciones, dedicación, contratación, etc.) el ámbito natural es el de las Universidades. No obstante, la presencia de algunas materias específicas en las que es relevante la participación de la Comunidad Autónoma (por ejemplo, las relativas a las retribuciones) hace recomendable la negociación a tres bandas (CC.AA-Universidades-Sindicatos) y en dos fases: una primera con la CC.AA en la que se fijen los criterios generales y una segunda mediante la suscripción de los Convenios Colectivos con las Universidades.

Relaciones colectivas del personal docente e investigador laboral



a) El régimen de representación colectiva del personal docente e investigador laboral

1.- Régimen general:

Con la LRU el sistema de representación colectiva y unitaria de los profesores universitarios era uniforme y se constituía a partir de las reglas que establece la Ley 9/1987 de 12 de junio de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, en adelante LORAP. De conformidad con esta Ley en el ámbito universitario el órgano de representación unitaria era las Juntas de Personal (Art. 6); En cada Universidad pública debería constituirse una Junta de Personal que representaba al conjunto de profesores funcionarios y contratados, y otra para el personal de administración y servicios (Art. 7).

Con la entrada en vigor de la LOU se introducen ciertas novedades significativas, en especial la posibilidad de contratar al personal docente e investigador con contratos laborales, éstos pasarán a regirse por la legislación laboral común y en particular en materia de representación por lo preceptuado en el Título II del Estatuto de los Trabajadores que lleva por rúbrica "De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa". Con ello se rompe la uniformidad anterior y obliga a un reajuste en el organigrama de la representación unitaria en el ámbito universitario. A partir de ahora los docentes e investigadores universitarios estarán fragmentados y representados por órganos representativos distintos dependiendo, única y exclusivamente, del carácter o tipo de relación que les una a la universidad que podrá ser administrativa o laboral.

- A) Para los primeros, funcionarios o profesores con contrato administrativo, no hay ninguna novedad al respecto, se seguirán rigiendo por lo establecido en la LORAP a la hora de constituir sus organismos representativos, esto es, seguirán representados por la Junta de Personal que se constituya en cada una de las Universidades y ésta sólo representa a dichos profesores.
- B) El personal docente e investigador laborales tendrán también derecho a constituir sus órganos específicos de representación de conformidad, en este caso, con lo establecido en el Título II del Estatuto de los Trabajadores. Este sistema de representación tiene como rasgos fundamentales: a) su carácter unitario, esto es, los órganos creados por la Ley, que son los delegados de personal y el comité de empresa, representan a la totalidad de los trabajadores; b) su base electiva: su constitución se produce mediante proceso electoral en el que participan todos los trabajadores del ámbito; c) su formación: es a partir del cen-



tro de trabajo y del número de trabajadores que en él presten servicios. De la aplicación de ambos criterios resulta la siguiente estructura representativa: en los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores y más de 10 se elegirá a delegados de personal (Art. 62.1) y en los centros con 50 o más trabajadores se constituirá un Comité de Empresa. (Art. 63.1); el número de miembros de este último se fija según el número de trabajadores en una escala que va desde cinco miembros iniciales para los centros o empresas que tengan entre 50 y 100 trabajadores, a un aumento gradual de cuatro en cuatro en los escalones superiores, hasta llegar a plantillas de 1000 trabajadores, en donde el incremento resulta de 2 en 2 por cada mil o fracción, con un tope de 75 (Art. 66.1).

2.- El ámbito de elección de los representantes unitarios para el personal docentes e investigador laboral: su disponibilidad

A una primera conclusión que se puede llegar siguiendo el trazado legislativo es que la unidad base o el criterio al que debe responder la formación de estos órganos no puede ser en ningún caso la categoría profesional o el tipo de actividad que desarrollen los trabajadores. En efecto, el marcado carácter unitario que impregna a los delegados de personal y a los comités de empresa, que representan a la totalidad de los trabajadores, y la obligación de su constitución a partir del centro de trabajo acotan el ámbito de su representación e impiden cualquier parcelación que la rompa.

Una cuestión esencial que se debe resolver es qué se debe entender por centro de trabajo, pues la definición que realiza el Art. 1.5 del ET está pensada para la empresa como unidad económica y tiene difícil encaje en la Administración Pública; por ello, la LORAP incluye en su disposición adicional quinta una definición propia de centro de trabajo a efecto de constitución y actuación de la de representación unitaria del personal laboral. Textualmente dicha disposición dice que "...constituirá un único centro de trabajo la totalidad de establecimientos dependientes de Departamentos u Organismos de que se trate, que radiquen en una misma provincia, siempre que los trabajadores afectados se encuentren incluidos en el ámbito de aplicación de un mismo convenio colectivo". Definición que se repite a la hora de identificar la unidad electoral en la disposición adicional tercera del Reglamento de Elecciones a Representantes de los Trabajadores en la empresa aprobado por el RD 1844/1994 de 9 de septiembre.

En virtud de lo establecido en la LORAP la delimitación de centro de trabajo a efecto de constitución de los órganos de representación unitaria del personal laboral, es una norma imperativa que requiere que confluyan las siguientes circunstancias:

- 1 Organizativas: lo constituyen todos los establecimientos dependientes de un mismo organismo.

- 2 Territoriales: siempre que se encuentren en la misma provincia.
- 3 Negociadoras: cuyos trabajadores se encuentren o puedan encontrarse incluidos en el ámbito de aplicación de un mismo convenio.

La disposición adicional quinta obliga a que los órganos de representación del personal laboral se constituyan en los ámbitos predeterminados e introduce una excepción a lo preceptuado en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de que la elección de representantes no se hará en cada centro en el que se presta el servicio (Art. 5.1 del ET) sino en la totalidad de establecimientos dependientes de un mismo Organismo y que estén en la misma provincia⁵. Así la representación unitaria del personal laboral (docente y de administración y servicios) se constituirá a partir del centro de trabajo, que lo integran todas las dependencias de una Universidad en la misma provincia. En el caso de Universidades pluriprovinciales como por ejemplo es la Universidad de Castilla-La Mancha, se deberá crear un Comité de empresa por provincia donde estén representado todo el personal laboral; para este último caso y en un futuro cabe la posibilidad de constituir un Comité Intercentros que puede ser creado por convenio colectivo, con un máximo de 13 miembros, designados por y entre los componentes de los sindicatos con representación en los centros, guardando la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales. El convenio colectivo por el que se acuerde su constitución deberá prever también expresamente sus competencias y reglas de funcionamiento.

De todo ello, se debe concluir que se está ante ámbitos predefinidos e impuestos por voluntad del legislador para la constitución de los órganos de representación unitaria del personal laboral, que no son disponibles ni pueden ser modificados por acuerdo entre las partes interesadas. No cabe que sujetos colectivos, incluso los sindicatos más representativos, firmen acuerdos o pactos destinados a modificar la unidad electoral y ello por dos tipos de razones: la primera porque la delimitación de centro de trabajo o de unidad electoral es una regla de derecho necesario absoluto, de modo tal que cualquier tipo de acuerdo sobre este aspecto habría que entenderlo *contra legem*; y la segunda, pero no por ello menos importante, es la estrecha relación que existe, como es conocido, entre la elección a delegados de personal y comités de empresa y la determinación de la representatividad sindical, de manera que si se altera el ámbito de constitución de la representación unitaria, esto es la definición de centro de trabajo, indirectamente se está influyendo en la cuantificación de la representatividad sindical en el seno de la Administración Pública. De ahí que las unidades básicas para constituir los órganos de representación no pue-

⁵ STS de la Comunidad Valenciana de 11 de febrero de 1997 (As. 261). También el Tribunal Supremo (Sección 6ª) considera que no puede equiparse los significados de empresa o centro de trabajo al de cada Administración pública con personalidad jurídica. STS de 1 de abril de 1995 (RJ. 3225)



dan modificarse de forma sustancial en cada universidad por acuerdos entre ésta y algunos sindicatos, pues de ser así se estaría introduciendo agravios comparativos que romperían el principio de igualdad de las diferentes opciones sindicales en el ámbito universitario y constituiría un acto lesivo de la libertad sindical.

3.- Los Colegios Electorales

Por otro lado, la diversidad y especificidad de intereses de los que pueden ser portadores por un lado el colectivo de profesores, y por otro el del personal de administración y servicios, tienen canales de expresión previstos en el sistema electoral a través de los colegios electorales. El Art. 71.1 del ET y el Art. 6.3 del reglamento de elecciones recoge que en las elecciones del comité de empresa el censo de electores y elegibles se distribuirá en dos colegios electorales, uno de técnicos y administrativos y otro de trabajadores especialistas y no cualificados; la distribución de los puestos del comité de empresa se hará en proporción al número de trabajadores que integran cada colegio electoral. Fuera de esta obligación queda, en cambio, la elección a delegados de personal: en este caso se constituirá un colegio único en el que estarán integrados todos los contratados laborales del centro de trabajo.

En cuanto a la incardinación del personal docente e investigador laboral en el proceso electoral podría realizarse a través de dos vías:

- 1 Mediante la creación de un tercer colegio electoral, posibilidad que contempla el Art. 71.1 del ET y el Art. 6.3 RES y que requiere la aprobación previa por convenio colectivo.
- 2 Constituyendo dos colegios electorales uno para el personal laboral de administración y servicios y el otro para profesores e investigadores.

Esta segunda vía, además de viable y defendible jurídicamente ofrece la posibilidad de agrupar en torno a dos colegios personal con características y problemas idénticos. No cabe duda de que la constitución de dos colegios electorales es una norma de derecho necesario, pero el imperativo legal debe circunscribirse única y exclusivamente a la constitución de al menos esos dos colegios electorales, y no a que pueda completarse la regulación en determinados aspectos puntuales (mediante acuerdo entre los representantes sindicales y la Universidad) como es adaptar la circunscripción de cada colegio electoral a las características propias del personal laboral que presta servicios en la Universidad, esto es, los electores pueden estar divididos en dos: uno integrado por el personal laboral de administración y servicios y otro por los docentes e investigadores laborales. Esta interpretación, no rompe sino que concuerda con la finalidad que tiene la regla o la obligación de separación en colegios y que es: que todos los grupos

que tengan una identidad propia, que no puede identificarse con categorías profesionales, tengan representación y presencia en el Comité.

Por tanto, en las elecciones a Comité de empresa del personal laboral de cada universidad, sin perjuicio de la posibilidad prevista legalmente de crear un tercer colegio electoral, se puede mantener la constitución de dos colegios electorales, siendo el censo de electores y elegibles de uno el colectivo de docentes e investigadores laborales, y el de otro el personal laboral de administración y servicios.

4.- Electores y elegibles

Pese a que el Art. 69.1 recoge que los delegados de personal y los miembros del comité de empresa serán elegidos “por todos los trabajadores mediante sufragio personal”, no van a ser todos los laborales quienes van a participar en la elección, pues este mismo precepto establece requisitos correctores como son: la edad, mayores de 16 años, y la antigüedad en la Universidad que deberá ser al menos de un mes. Ambos requisitos deben cumplirse en el momento de la votación (Art. 6.5 RES).

Para poder ser candidato o elegible se exigen también requisitos de edad y antigüedad en la empresa. El Art. 69.2 fija una edad mínima de 18 años y una antigüedad de al menos seis meses, dichos requisitos deben cumplirse en el momento de presentación de las candidaturas (Art. 6.5 RES). No obstante, por acuerdo entre las representaciones sindicales y la Universidad se podrá negociar una antigüedad no inferior a tres meses; dato importante a tener en cuenta para adelantar la convocatoria de elecciones.

Aunque las reglas anteriores, en líneas generales, no plantean demasiados problemas, no se puede obviar los conflictos graves que pueden surgir con todo lo relacionado con los criterios de antigüedad requeridos no sólo para ser elector y elegibles sino también, para computar el número de laborales adscritos al centro de trabajo a la hora de determinar el tipo de órgano de representación (delegados de personal o comités de empresa) o el número de componentes. La conflictividad está anunciada por mor de la diversidad de contratos laborales y temporales que en principio cabe utilizar después de la entrada en vigor de la LOU.

Para terminar, una breve referencia a los criterios que se deben seguir para computar a los profesores laborales temporales de la Universidad a efectos de representación electoral y poder determinar el número de sus representantes. El Art. 72 del ET establece dos reglas:

- 1) Los laborales que estén vinculados a la Universidad por un contrato temporal pero de duración superior al año, se computarán como trabajadores fijos, esto es, como un trabajador cada uno.



- 2) Los laborales contratados hasta un año o por periodos inferiores se computarán según el número de días trabajados: cada 200 días o fracción se computará como un laboral más, o lo que es lo mismo, hay que sumar el número de días trabajados (en el que estarán incluidos los descansos semanales, festivos y vacaciones anuales) en el año anterior a las elecciones por todos los trabajadores que hayan sido contratados por un año o tiempo inferior, y dividir ese número por 200. El cálculo de los días trabajados deberá hacerse separadamente por colegios electorales.

b) La negociación colectiva del personal docente e investigador laboral

A partir de la entrada en vigor de la LOU el régimen jurídico del personal docente e investigador será diverso en función del carácter laboral o no del mismo. Los derechos de representación y determinación de las condiciones de trabajo de los docentes e investigadores no laborales (funcionarios o profesores que aún mantengan su contrato administrativo) seguirán teniendo el mismo régimen jurídico previsto hasta ahora, sin perjuicio de las nuevas disposiciones establecidas en la LOU sobre otros aspectos. Ahora bien, el personal docente e investigador con contrato de carácter laboral tendrá, sin embargo, órganos de representación diferenciados y derecho a la negociación colectiva, lo cual puede suponer la elaboración de convenios estatutarios o extraestatutarios. Se alcanzaría un convenio no estatutario cuando en la legitimación, en el procedimiento de negociación o en la votación no se observasen las reglas previstas en el Título III del Estatuto de los Trabajadores. En tal caso el convenio no tendría carácter general, esto es, no obligaría a todos los sujetos incluidos en su ámbito de aplicación (universidades y trabajadores). Resulta, por tanto, más interesante centrarnos en la posibilidad de concertar acuerdos o convenios colectivos de carácter estatutario en el nuevo panorama abierto por la LOU.

Para delimitar el ámbito de la negociación colectiva, es decir, la estructura o las unidades de negociación posibles es necesario partir del marco normativo existente, pues si bien “los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden” (art. 83 ET), la negociación deberá producirse dentro del respeto a las Leyes y a los mínimos de derecho necesario (arts. 85.1 y 3.3 ET). En definitiva lo que se pretende en un primer momento es delimitar el espacio reservado a la negociación colectiva, lo cual va a depender de las competencias y fuentes normativas de los contratos previstos en la LOU, esto es, de la regulación establecida en las normas estatales, de las competencias de las Comunidades Autónomas para establecer el régimen laboral del personal docente e investigador y de la autonomía de las Universidades (arts. 48 y 2 LOU). Las leyes a respetar y los mínimos de derecho necesario, en su caso, mejorar sería el primer elemento de referencia y vendría constituido por la regulación de carácter estatal,

esto es, la LOU (con carácter específico los artículos 48 a 55), el posterior desarrollo reglamentario en esta materia (si lo hubiese), y, en lo que no se opusiese a lo anterior, las normas laborales aplicables, señaladamente el Estatuto de los Trabajadores. Por su lado, la referencia del artículo 48 LOU a las competencias de las Comunidades Autónomas para establecer el régimen del personal docente e investigador contratado debe ser interpretado de acuerdo con el artículo 149.1.7 CE, afirmándose la competencia exclusiva del Estado en materia de legislación laboral y no teniendo, por tanto, las CC.AA. potestades legislativas sino meramente ejecutivas (PARDELL). Lo que sí aparece referido explícitamente a las CC.AA. es la retribución de este colectivo, por medio de las asignaciones anuales presupuestarias correspondientes, pudiendo diferenciar entre retribuciones básicas y adicionales según el artículo 55 LOU. Finalmente la LOU contempla, como contenido de la autonomía universitaria, diversos aspectos referidos a las condiciones de empleo del personal docente e investigador laboral. En concreto lo relativo a su selección, formación y promoción, la determinación de sus condiciones de trabajo y el establecimiento de las relaciones de puestos de trabajo (art. 2 LOU).

Este planteamiento inicial requiere ser desbrozado o concretado de forma escalonada en los diferentes niveles de negociación, determinando en cada materia la regulación mínima y el campo de actuación de la negociación colectiva.

1.- La articulación de la negociación colectiva

Las diferentes unidades de negociación pueden articularse en dos niveles, que vendrían dados por una primera negociación en forma de Acuerdo Marco, y una segunda fase que supondría la aplicación o desarrollo concreto de dicho Acuerdo en cada Universidad (BAYLOS), de la siguiente forma:

1.1. Acuerdo Marco

El Acuerdo Marco tendría carácter tripartito y se concertaría entre el gobierno de la correspondiente Comunidad Autónoma, las universidades en ella ubicadas y los sindicatos más representativos en el nivel estatal y en la Comunidad Autónoma (art. 83 ET). Los acuerdos así concertados tendrían eficacia en las universidades pertenecientes a la Comunidad Autónoma, bien de forma inmediata mediante la aplicación directa de aquellas disposiciones que así lo estableciesen, o bien mediante el posterior desarrollo en convenios colectivos de las universidades.

La materia a negociar en este nivel sería, básicamente:

- Retribuciones del personal docente e investigador (art. 55 LOU). Compete a las Comunidades Autónomas la regulación “el régimen retributivo”, pudiendo también fijar retribuciones “adicionales”, lo cual supone la posibilidad de negociar la estructura de las retribuciones. La concesión de los complementos señalados se somete a la valoración de los méritos individuales docentes,



investigadores y de gestión por la ANECA o por el órgano de evaluación externa determinado por la Comunidad Autónoma.

- En lo que se refiere a estas retribuciones adicionales se podría realizar una negociación conjunta con las correspondientes para el personal docente e investigador funcionario, también competencias de las CC.AA. según el art. 69.3 LOU.
- Cuestiones referidas a las condiciones de trabajo que vayan a repercutir en el presupuesto asignado a profesorado laboral, como puede ser indemnizaciones de fin de contrato, promoción dentro de la carrera académica (BAYLOS), retribución de los profesores asociados en función o proporción a las horas de dedicación (y no en función del “tipo”).

1.2. Convenios Colectivos

La negociación colectiva a nivel de universidad deberá tener como referente el correspondiente Acuerdo Marco concertado en su Comunidad Autónoma, procediendo, además de abordar otras cuestiones en su caso, a desarrollar o complementar su contenido. Las posibilidades de negociación en este ámbito son diversas, pues la norma (arts. 87 y 88 ET) contempla una doble legitimación, unitaria y sindical, por parte de los representantes de los trabajadores. Para determinar con claridad los requisitos de la negociación colectiva en una Universidad se debe partir previamente de la representación unitaria de los profesores e investigadores laborales, no sólo como delimitación previa de uno de los sujetos negociadores, sino también como elemento necesario para confrontar el requisito de legitimación exigido a los sindicatos según el art. 87.1 ET.

Para ello partimos de la unidad básica para constituir los órganos de representación unitaria de este colectivo. Esta unidad básica, el centro de trabajo, queda integrada por la totalidad de establecimientos dependientes de un mismo Organismo (Universidad) y que estén ubicados en la misma provincia, según la Disposición Adicional quinta de la LORAP (GALLARDO)⁶. De esta forma el comité de empresa agrupará a todos los trabajadores del centro con contrato laboral, lo que incluye conjuntamente a PDI y PAS (GALLARDO). Una vez hecha la delimitación anterior, las opciones de negociación colectiva y su valoración serían las siguientes:

a) Convenio Colectivo en universidades uni-provinciales.

Los sindicatos que tengan representación estarán legitimados para negociar sí bien en su conjunto deben sumar la mayoría de los miembros del comité. Por

⁶ En consecuencia se darían dos posibles supuestos:

- a) Universidades ubicadas en una sola provincia: tendría un solo centro de trabajo que agruparía a todas las dependencias de la Universidad y a todos los trabajadores con contrato laboral (personal de administración y servicios y profesores e investigadores).
- b) Universidades ubicada en dos o más provincias: tendrían tantos centros de trabajo como provincias, en cada uno de los cuales se agruparía a todas las dependencias de la Universidad en dicha provincia y a todos los trabajadores con contrato laboral (personal de administración y servicios y profesores e investigadores).

su parte también podría negociar el comité de empresa. En cualquiera de estos casos el convenio afectaría a la totalidad de los trabajadores laborales, es decir, sería conjunto para ambos colectivos (PDI y PAS).

b) Convenio Colectivo en universidades pluri-provinciales.

Como en el caso anterior, los sindicatos representativos, cuando en su conjunto sumen la mayoría de los miembros de los diferentes comités, podrán negociar el convenio que afecte a toda la universidad. En lo que respecta a la representación unitaria la negociación de un convenio de toda la universidad requeriría la actuación conjunta de los distintos comités constituidos en cada provincia o campus. También sería posible la actuación de un Comité Intercentros, siempre que un convenio colectivo previamente haya determinado su constitución con atribución de competencias en materia negociadora. En todos estos casos el convenio afectaría a la totalidad de los trabajadores laborales, es decir, sería conjunto para ambos colectivos (PDI y PAS)⁷.

c) Convenios Franja.

Se trataría de convenios de ámbito empresarial o inferior, esto es de la Universidad en su totalidad o de alguno de sus centros (si es una universidad pluri-provincial) pero regulando únicamente las condiciones de trabajo de uno de los colectivos (PDI o PAS). La legitimación sólo la ostentan las representaciones sindicales en la empresa, siempre que éstas cuenten con implantación⁸ en el correspondiente ámbito del convenio franja, y hubiesen sido designadas para ello en asamblea de trabajadores, con los requisitos previstos en los artículos 77 a 80 ET.

De todas las posibles opciones parece claro que siempre será mejor tender a la negociación de un convenio para los dos colectivos conjuntamente (PDI y PAS) a través de los sindicatos representativos en cada universidad. Un punto que va a ser importante es la presión a efectos de forzar la negociación colectiva, y por tal motivo la unidad de los sectores será fundamental. Además el convenio franja tiene un carácter muy corporativo. Por otra parte el convenio general podría estructurarse con una parte común a ambos colectivos, y luego capítulos específicos para cada uno de ellos. En cualquier caso podría plantearse si la actual configuración de los comités de empresa, elegidos por y entre el personal de administración y servicios con contrato laboral, tendrían capacidad para negociar convenios que afectasen al colectivo del PDI, o si servirían para confrontar el requisito de legitimación de los sindicatos que promovieran, sobre la base del artículo 87 ET, la negociación de tales convenios. Si el órgano unitario va a representar

⁷ Quedaría también la opción de negociar, en este tipo de universidades, convenios de centro de trabajo, esto es, para cada provincia o campus, si bien ha de ser rechazada por suponer una fragmentación innecesaria y negativa para la acción sindical.

⁸ Se entiende que implantación equivale a tener afiliación en el ámbito de aplicación del convenio colectivo que se pretende negociar.

conjuntamente a ambos colectivos parece que la respuesta debería ser positiva, sin embargo la aplicación inmediata de este criterio (sin haberse renovado el comité de empresa en un proceso de elecciones) produce una doble ruptura en la correlación que debe existir entre representantes y representados. Una primera de carácter cuantitativo por el fuerte efecto de la entrada en vigor de la LOU, pues a partir del 14 de enero 2002 toda la contratación del profesorado deberá ser laboral, con lo que en algunos meses habría una clara inadecuación entre el número de representantes y el de representados. La segunda ruptura es de carácter cualitativo, pues a partir de ahora se impone la separación en dos colegios electorales para PDI y PAS, cumpliendo así la finalidad de la norma de que todos los grupos que tengan una identidad propia tengan representación y presencia en el comité (GALLARDO). No obstante toda esta problemática se solventará dado que las próximas elecciones a representantes unitarios de empresa tendrán lugar a partir de septiembre del 2002. En caso contrario lo adecuado sería proceder a realizar elecciones parciales para el PDI contratado.

En este nivel de negociación las materias a tratar podrían ser:

- Retribuciones: asignación concreta de los criterios previamente establecidos en el Acuerdo Marco.
- Contratación: todos aquellos aspectos que no se hayan previamente delimitado en el Acuerdo Marco o en los estatutos de la universidad, como puede ser la colaboración en tareas docentes de los Ayudantes, caga docente de los distintos tipos de profesores, la duración mínima del Ayudante y del Profesor Ayudante doctor (que deberían ser un año pero no por tiempo menor), o la dedicación a tiempo parcial de los profesores asociados.
- Selección del profesorado: criterios de valoración de méritos a través de la negociación de unos baremos para la contratación.
- Delimitación del contenido de la prestación, régimen de dedicación y tiempo de trabajo.
- Régimen sancionador.
- Posibles indemnizaciones por extinción de los contratos.
- Diseño de una "carrera docente e investigadora" que vaya determinando los criterios de promoción.
- Relación de Puestos de Trabajo
- Planes de formación.
- Relaciones colectivas.

Finalmente señalar que esta estructura de negociación colectiva no sería válida para la Universidad Nacional de Educación a Distancia o para la Universidad Internacional Menéndez Pelayo. En todo caso la UNED tendrá una regulación específica aún no elaborada, según la Disposición Adicional segunda de la LOU.

El art. 70 LOU establece que las Universidades deben anualmente establecer la RPT de su profesorado, tanto funcionario como contratado.

Anexo

Régimen jurídico

de la relación del puestos de trabajo





La RPT es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades del servicio y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto, así como sus características retributivas.

Con la LRU no existía la obligatoriedad de su elaboración de la RPT para el personal docente con contrato administrativo ni para docentes funcionarios, estos se registraban en un Registro Central de Personal, asignando a cada empleado un número de registro de personal, que permitía la formalización de su nombramiento (caso de funcionarios) o bien contrato administrativo de duración superior a seis meses (docentes no funcionarios).

La LOU obliga a cada universidad a que anualmente tenga que establecer la RPT donde deban figurar debidamente clasificadas, todas las plazas de profesorado, incluyendo al personal docente e investigador contratado. Esto en la práctica lo que va poner de relieve es la estrecha vinculación entre la política de contratación de personal en las universidades y la política presupuestaria. De hecho, las nuevas exigencias de elaboración de RPT fijadas en la LOU van a constituir el traspaso del modelo de funcionamiento de personal laboral de las distintas Administraciones Públicas, al modelo de organización de las Universidades que implanta la LOU. Con lo cual, anualmente en los presupuestos de la Universidad, se tendrá que dotar económicamente los puestos de trabajo necesarios para cubrir las necesidades docentes de la Universidad tanto para plazas de funcionario como contratado.

Lo que habrá que delimitar es el alcance de la expresión “personal contratado”. La LOU en el art. 48.1 establece las siguientes figuras: ayudante, profesor ayudante doctor, profesor colaborador, profesor contratado doctor, prof. Asociado y profesor visitante. Estableciendo unas figuras claramente de carácter temporal (ayudantes y profesores ayudantes doctores, asociados, visitantes y eméritos), y otras figuras contractuales que es muy posible que se traten de contratos por tiempo indefinido (colaborador y contratado doctor) según la redacción dada por la LOU.

A los efectos de la elaboración de la RPT hay que sostener que no cabe su exigencia respecto de los contratos temporales, esto es, ayudante y profesor ayudante doctor al tratarse de tareas no permanentes con duración determinada en el tiempo⁹.

Partiendo del planteamiento anterior, es decir, exigencia de elaboración de la RPT sólo para los contratos de profesores, en principio por tiempo indefinido: colaboradores y profesores contratados doctores. La elaboración de la RPT tiene naturaleza regla-

mentaria 1º, la Universidad, deberá establecer los criterios para que la RPT pueda llevarse a cabo, pero hasta que no se concreten las áreas de conocimiento por el Gobierno y se desarrolle reglamentariamente la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o del órgano de evaluación externa de la CC.AA., dicha exigencia no se puede materializar.

El posible “contagio” de la regulación de la negociación colectiva de los funcionarios públicos a este modelo laboral (BAYLOS), puede ser un problema. Sin embargo en esta materia tanto en un modelo u otro de negociación colectiva los Sindicatos tienen que negociar la RPT, así:

- El art. 32.d) de la Ley 9/1987, de 12 de julio serán objeto de negociación en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada AP, las materias siguientes... La redacción literal es “la clasificación de puestos de trabajo”, hay que entender que son términos sinónimos relación y clasificación.
- El Convenio Único para el personal laboral de la Administración establece que “cuando las decisiones que la Administración tome en uso de su facultad de organización de trabajo afecten a las condiciones de trabajo se negociarán dichas condiciones, de acuerdo con la legislación vigente, en el ámbito correspondiente con los Sindicatos.

Las consecuencias que tendría la cobertura de una plaza que no esté incluida en la RPT de profesorado, en principio, cabría pensar que dicha provisión es nula por faltar en la RPT garantista. Sin embargo esta solución tan drástica no se puede sostener¹¹ si se tiene en cuenta que, por una parte a pesar de que la Universidad tiene obligación de elaborarla, la realidad va a ser otra muy distinta –comparando lo que ocurre en el resto de Administraciones Públicas– y es que las Universidades van a tener la excusa legal de no elaborar la RPT porque no han dictado normas reglamentarias sobre los criterios que han de utilizarse para que se puedan llevar a cabo. Esta cuestión en la práctica, se solventa con la utilización de las plantillas presupuestaria, o catálogo de puestos de trabajo presupuestados de cada ejercicio. Ambos instrumentos cumplirían con las exigencias del art. 70.1 LOU aceptándose como sucedáneo de la RPT inexistente¹².

Obligatoriamente, la modificación de la RPT requiere necesariamente la negociación con los sindicatos, al ser una materia de obligada negociación “la clasificación de

9 Art. 15.1 f) Ley 30/84.

10 STS Sala 3ª 25-4-95, 19-11-94. Sirva de ejemplo el Decreto 161/1989 de 28 de diciembre por el que se aprueba la RPT de la JCCM.

11 Gonzalo Moliner, (respecto de las Corporaciones Locales).

12 La LPGE para el año 2002 en su art. 21 .uno “... las Administraciones Públicas podrán convocar los puestos o plazas que, estando presupuestariamente dotados e incluidos en sus relaciones de puestos de trabajo, catálogo o plantillas...” prueba evidente de que las RPT no se han confeccionado en todas las Administraciones públicas

puestos de trabajo”, que incluye su modificación. En el seno de la Administración clasificación y relación son términos sinónimos.

Sería conveniente que se incorporara un deber de negociar con los sindicatos en los Estatutos de cada universidad, como requisito de la obligación de la Universidad de confeccionar la RPT. Esto sería un logro importante, pues lo que ocurre en la actualidad, es que la mayoría de los Estatutos de las Universidades, entre sus competencias figura: “autonomía en el establecimiento y modificación de sus relaciones de puestos de trabajo y plantillas orgánicas”. Sin embargo, con la LOU se debe impedir que a través de los nuevos Estatutos de las Universidades se aborden todos los aspectos relacionados con las condiciones de trabajo de las nuevas figuras contractuales laborales, sobre la base de que la laboralización del personal docente requiere que la Universidad como empresaria este sometida a la negociación colectiva.