

LOU, legislación laboral y sus normas de desarrollo

De acuerdo con la Ley Orgánica de Universidades (LOU), el personal docente e investigador de las universidades públicas podrá ser funcionario de los cuerpos docentes universitarios o contratado en régimen laboral. El hecho de que éstos puedan llegar a ser hasta el 49% de la plantilla, junto con las numerosas figuras contractuales que se crean, puede hacer aumentar la precariedad de este colectivo, máxime si se tiene en cuenta que su representación en los órganos de gobierno es mínima.

De un modo resumido, se puede decir que los diferentes tipos de contratos que establece la LOU pueden agruparse en contratos temporales no regulados por el Estatuto de los Trabajadores (Ayudantes, Ayudantes Doctores, Asociados, Eméritos y Visitantes), contratos temporales regulados por el Estatuto de los Trabajadores (contratos de investigador en prácticas, contratos de obra y servicio determinado), y contratos indefinidos (colaborador y contratado doctor).

Para algunas de estas figuras (Ayudante, Ayudante Doctor, Colaborador y Contratado Doctor) se exige, además, el requisito de haber superado una evaluación positiva de la Agencia Nacional de la Evaluación de la Calidad y Acreditación (o equivalente que se cree en las comunidades autónomas). El hecho de que hasta la fecha, estas agencias aún no se hayan regulado hace que aún no se puedan realizar contratos en estas modalidades.

Por otra parte, al tratarse de contratos en régimen laboral ello significa que su regulación viene marcada por la legislación estatal (LOU, legislación laboral y sus normas de desarrollo) y los convenios colectivos. En cualquier caso, las comunidades autónomas carecen de competencias para legislar en esta materia, ya que sus competencias en materia laboral se limitan a la ejecución de la legislación estatal. Para CC.OO., las condiciones del profesorado contratado deben regularse mediante convenio colectivo de ámbito autonómico y que además incluya a todo el personal laboral de las universidades correspondientes, sea cual sea su categoría.

En cuanto a la situación actual, en el poco tiempo transcurrido desde la entrada en vigor de la LOU, puede observarse que la actitud de las comunidades autónomas y de las universidades ha sido, en un primer momento, de desconcierto ante la nueva situación, y después, de muy diversa índole en cada una, aunque se mantiene una tónica general. Salvo alguna excepción, la tendencia ha sido publicar normas regulando las condiciones de trabajo (o imponerlas en los contratos) y que, en esencia, son las que vienen aplicándose para los contratos administrativos (RD 898/85 para condiciones y RD 1086/89 para retribuciones).

En muy pocos casos se ha producido una negociación con las organizaciones sindicales representativas para la elaboración de unas normas provisionales o, más en general, para el desarrollo definitivo de las categorías profesionales, jornada, acceso, retribuciones,... que deben formar parte de los convenios colectivos.

En este sentido, cabe preguntarse si cuando algunas comunidades autónomas y universidades hablan de minimizar los efectos de la LOU, se refieren justamente a evitar una de las pocas medidas positivas que tiene la Ley (la regulación de las condiciones de trabajo del profesorado contratado mediante negociación colectiva) y actuar unilateralmente con la finalidad de consolidar y aumentar la precariedad.

Jesús Esquinas

Responsable PDI. Secretaría de Universidad de la FE CC.OO.