

# Problemas en la aplicación de la LOU

La aprobación de la Ley Orgánica de Universidades, Ley 6/2001, de 21 de diciembre, ha ocasionado problemas en su aplicación, tan diversos y variados como universidades hay en nuestro Estado

**Carmen Perona Mata**  
**Asesoría Jurídica FE CC.OO.**

Estos problemas se pueden dividir en dos bloques:

1. La falta de negociación e información a los representantes de los trabajadores sobre las convocatorias y contrataciones del profesorado laboral contratado.

2. El articulado de diferentes Estatutos de Universidades, en las que se obvia y se discrimina a las organizaciones sindicales, y por ende, a los representantes de los trabajadores.

Por lo que respecta a la falta de negociación e información a los representantes de los trabajadores sobre las convocatorias y contrataciones del profesorado laboral contratado, es la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, y en concreto la Sentencia en Pleno del nuestro Alto Tribunal de 22 de abril, dictada en recurso de inconstitucionalidad, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación, la que sostuvo :

a) que las cláusulas referidas al contenido de la prestación laboral, a las condiciones de trabajo y a la duración y a la modalidad contractual exceden de la esfera personal y entran en el ámbito de las relaciones sociales y profesionales en que se desarrolla su actividad,

b) que el legislador tienen un notable margen de apreciación para determinar el grado de participación en la empresa, y dentro de éste se comprende el de los derechos de información otorgados a los representantes del personal . art. 9.2 y 129.2 CE,

**La LOU no exige que en el comité de empresa hayan de estar representadas todas las categorías o clases de trabajadores**

c) que el precepto impugnado se enmarca en una serie de deberes de información a cargo del empresario y en interés de los trabajadores a favor del comité de empresa y los delegados de personal, cuya participación en las tareas de vigilancia de las normas laborales constituye, sin duda, una medida adecuada para contribuir a la obtención de la finalidad de las normas”.

Pues bien, algunas universidades consideran que este deber de información no se puede hacer al Comité de Empresa existente por considerar que éste representa al PAS laboral y no al PDI laboral. Pero esta consideración debe ser rechazada porque estos comités tienen encomendada la representación y defensa de los trabajadores –de todos-, es decir, se trata de órganos extrajudiciales destinados a representar unitariamente a todo el personal de la empresa –o del centro de trabajo. En modo alguno la ley exige que en el Comité de Empresa hayan de estar representadas todas las categorías o clases de trabajadores y, por tanto, sus miembros representan, en el caso que nos ocupa, también los profesores laborales

contratados, como ha señalado los Juzgados de lo Contencioso Administrativo ° 1 y ° 18 de Madrid.

Otro de los problemas relativos a la negociación colectiva es la expresión utilizada por una de nuestras universidades, al argumentar que "el planteamiento "ex novo" por la organización sindical recurrente respecto a la súbita entrada en escena, tras el dictado de la LOU de una competencia nueva a favor de los Organos de Representación del personal al servicio de las Universidades competentes los términos de las convocatorias". Nos sorprende este pronunciamiento, por cuanto no es una entrada en escena de este sindicato, sino que es un mandato de nuestra Carta Magna, del Estatuto de los Trabajadores, de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, de la Ley de Organos de Representación en las Administraciones Públicas y por último, de la LOU, al establecer en su artículo 48 que "en los términos de la presente Ley y en el marco de sus competencias, las Comunidades Autónomas establecerán el régimen del personal docente e investigador contratado de las Universidades. Estas podrán contratar, en régimen laboral, personal docente e investigador entre las figuras existentes: ayudante, profesor ayudante doctor, profesor colaborador, profesor contratado, doctor profesor asociado y profesor visitante".

Igualmente, la LOU señala que las universidades, en el ejercicio de su autonomía, tienen la potestad de selección, formación y promoción del personal docente e investigador, así como la determinación de las condiciones en que se han de desarrollar sus actividades. Dicha autonomía ha de ejercitarse "en los términos de esta Ley". Por ello estas competencias están incluidas en el marco del principio general de laboralidad del personal docente contratado, lo que supone, sin perjuicio de la autoorganización, la negociación colectiva, y el ejemplo es el primer Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador con vinculación laboral de las universidades públicas de la Comunidad de Madrid, donde han sido parte en esta negociación, la comunidad autónoma, las universidades de Madrid y las organizaciones sindicales más representativas.

### **La LOU señala que las universidades tienen la potestad de selección, formación y promoción del personal docente e investigador**

Por otra parte, nos encontramos con el problema de determinados Estatutos, en los que se favorece la libertad sindical negativa, como es el caso de los de la Universidad de Zaragoza, siendo la propia universidad la que confunde las funciones del Comité de Empresa con las de las organizaciones sindicales más representativas, con las materias objeto de negociación obligatoria y con aquellas cuyo trámite es una mera consulta. Asimismo se confunde lo que es un representante de los trabajadores no sindicado con la capacidad de negociar de este representante. Por todo ello, la Federación de Enseñanza de CC.OO. de Aragón ha presentado un informe jurídico ante la comunidad autónoma para modificar este articulado.

Por último, nos encontramos con los Estatutos de la Universidad de Salamanca, en los que se obvia cualquier articulado referente a la negociación colectiva del PDI laboral contratado, de su selección y de su representación, violentando lo estipulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Esta anomalía ha impulsado a la Federación de Enseñanza de CC.OO. de Castilla- León a interponer un recurso contencioso administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de León.

Estos problemas de aplicación de la LOU no están totalmente originados por las lagunas que se aprecian en esta norma, sino por la mala fe de determinadas universidades, cuyo objetivo parece ser anular cualquier participación en las condiciones de trabajo del PDI de las organizaciones sindicales o del comité de empresa.

