

Condiciones de trabajo en la universidad

La negociación colectiva del PDI, una experiencia prometedora

Ricardo Morón Prieto¹

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.
Universidad Autónoma de Madrid

PERO, además, el reconocimiento del derecho a la autonomía universitaria, con sus amplias competencias de autoorganización, ha supuesto que la participación de los trabajadores en la determinación de sus condiciones de empleo a través de la negociación fuese nublada, cuando no directamente sustituida por los sistemas institucionales de participación de los profesores en los consejos de departamento, juntas de centro, Consejo de Gobierno o comisiones delegadas de éste, etc.

En los últimos años esta situación ha experimentado una transformación sustancial como consecuencia de tres circunstancias básicas. En primer lugar, el paulatino reconocimiento y extensión de la negociación colectiva de los funcionarios públicos, que ha alcanzado su máxima expresión en la aprobación del EBEP, y que, con algunas dificultades adicionales, ha supuesto una incipiente actividad negocial en el ámbito de los funcionarios docentes de las universidades. En segundo lugar, la introducción por la LOU de figuras laborales para la contratación de profesores universitarios, eliminando y sustituyendo la residual fórmula de la contratación administrativa que existía con anterioridad. En tercer lugar, un elemento que ha dinamizado la negociación ha sido el proceso de transferencias del personal universitario a las comunidades autónomas que, aunque inicialmente –y todavía hoy en algunos aspectos–supuso una fuente de conflictos y confusión sobre su ubicación o inserción institucional en el marco autonómico, con el tiempo ha permitido la constitución de un ámbito de negociación sobre todo en materia salarial, dando lugar a un rico y fructífero proceso de negociación de diversos complementos autonómicos.

Dos son los aspectos que pueden destacarse de una experiencia negociadora reciente, pero que se ha manifestado de manera bastante intensa en los últimos años –particularmente en algunas materias como la salarial– y que, sobre todo, resulta muy prometedora.

El primero es que, el marco normativo diseñado por la LOU y el EBEP ofrece importantes posibilidades y potencialidades, con mayores y más intensas novedades para los funcionarios –para los laborales lo que es nuevo es la fórmula contractual, no el derecho a la negociación colectiva que es el mismo de todos los trabajadores por cuenta ajena–. La nueva regulación tiene las siguientes características:

- El carácter obligatorio de la negociación para la universidad, lo que significa una obligación mayor que un mero trámite de consultas y la posibilidad de anular algunas decisiones no negociadas.

¹ Presidente de la Junta de Personal Docente de la Universidad Autónoma de Madrid.

- La amplia caracterización de los contenidos susceptibles de negociación tal y como se deduce del listado del artículo 37 del EBEP recoge un listado amplio que incluye un gran conjunto de materias susceptibles de someter a negociación.
- La existencia de distintos niveles de negociación.
- La posibilidad de instrumentos flexibles para la negociación como pueden ser los acuerdos conjuntos.

Sin embargo, y este es el segundo aspecto destacable, el gran potencial de la negociación colectiva del PDI universitario no está exento de problemas e incertidumbres, derivadas, por un lado, de la compleja configuración competencial que la LOU realiza en torno a la determinación de condiciones del PDI, que incluye una estrambótica atribución de competencias en la materia a las comunidades autónomas –que han desarrollado verdaderas ordenanzas laborales–; y, por otro lado, de las extensas competencias de autoorganización que hasta ahora se han atribuido las universidades al amparo del derecho a la autonomía universitaria reconocido constitucionalmente. Ambos aspectos deben ser objeto de una corrección por los tribunales, pero, sobre todo, como consecuencia de una apuesta decidida de los trabajadores y los sindicatos por defender y ampliar progresivamente los espacios de la negociación y la participación en todas aquellas decisiones o actuaciones en la universidad relacionadas con las condiciones de trabajo de los empleados públicos.