

Condiciones de trabajo en la universidad

PDI Laboral

De la esperanza a la incertidumbre

Jesús Escribano

Universidad Complutense de Madrid

EN DICIEMBRE de 2001 entra en vigor la LOU. Entre los muchos cambios que introduce esta ley para la universidad española, figura uno que supone una modificación sustancial de las condiciones de trabajo para un elevado número de personal docente e investigador (PDI): la aparición de figuras de PDI con contrato laboral, y la consiguiente desaparición de los contratos administrativos, que limitaban los derechos de muchos profesores. La creación de figuras de PDI laboral en la LOU, impulsada por CCOO, determina un importante cambio en las relaciones laborales, tal vez no lo suficientemente evaluado por el legislador.

La contratación laboral permite la creación de comités de empresa de PDI laboral en las distintas universidades del Estado. Por otra parte, al amparo del Estatuto de los Trabajadores, se inicia la negociación de convenios colectivos del PDI laboral en cada comunidad autónoma. Por supuesto, el impacto de estos procesos es diverso, dependiendo de cada universidad y de cada comunidad autónoma, ya que numerosos responsables universitarios no entienden bien (o no quieren entender) qué significa eso de negociar y llegar a acuerdos con el PDI. Así, hay convenios colectivos que se firmaron relativamente pronto (como el de la Comunidad de Madrid) mientras que otros se han firmado en fechas recientes (como el de la UNED).

La aparición del contrato laboral ha mejorado notablemente las condiciones de trabajo del PDI laboral. Para empezar, por primera vez aparecen contratos laborales estables para el PDI. Los contratos de Profesor Contratado Doctor y Profesor Colaborador son de carácter indefinido, lo que ha permitido que muchos profesores, que llevaban años con contratos administrativos que debían renovar año a año, puedan por fin tener un contrato estable.

Los profesores e investigadores con contratos de duración determinada (ayudantes, profesores ayudantes doctores, profesores asociados e investigadores con contrato laboral) se han beneficiado también de las coberturas de los convenios colectivos. Estos beneficios no han llegado de manera sencilla, ya que, precisamente por tratarse de los contratos más inestables, las universidades se resisten a que se hagan efectivos sus derechos.

Debido precisamente a las distintas formas en que se ha desarrollado la negociación colectiva en los distintos ámbitos, la situación del PDI laboral es muy diversa. Hay comunidades autónomas, como en Cataluña, donde se ha apostado por el desarrollo de las distintas figuras laborales con la idea de crear un cuerpo de profesores propio.

En el otro extremo, hay universidades para las que el PDI laboral resulta una molestia y afirman “optar por un modelo funcional” (aunque esta opción no suele significar el diseño de un modelo propio de universidad, sino, simplemente, una negativa a negociar con los representantes de los trabajadores

las condiciones del PDI laboral). Mientras que en algunas se impulsa una carrera profesional dentro del ámbito laboral (no sin dificultades), en otras se “empuja”, sin más, a la funcionarización.

Precisamente, el futuro del PDI laboral viene determinado por estas distintas posiciones, sobre todo en el caso de los contratos indefinidos. Como ya hemos mencionado, algunas comunidades autónomas han utilizado los contratos laborales para crear una carrera profesional propia. Mucho nos tememos, sin embargo, que otras desaprovecharán esta oportunidad, declarando al PDI laboral “especie a extinguir” y quedándose con los contratos de duración temporal para ofrecer únicamente la vía funcionarial como posible promoción.