

# Dualidad de regímenes laborales y determinación de las condiciones de trabajo del profesorado universitario



*Los recientes cambios legales han puesto fin a la antigua normativa referente a los profesores universitarios. Las nuevas categorías docentes en la ley laboral pretenden aportar flexibilidad a la política de recursos humanos de la universidad. Sin embargo, este artículo intenta mostrar las dificultades para conseguir una dualidad diferenciada de regímenes académicos debido al alto número de funcionarios docentes y a una serie de limitaciones legales que reducirán considerablemente el potencial abierto por la laboralización a la hora de negociar las condiciones laborales.&*

**& Palabras clave:** profesorado universitario, condiciones laborales, dualidad de regímenes legales, derecho público y privado



## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	51
MARCO NORMATIVO-COMPETENCIAL DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO	51
INDETERMINACIÓN DE ASPECTOS NORMATIVOS CLAVE Y ESTRUCTURA ACTUAL DEL PROFESORADO: INCIDENCIA EN LA FIJACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	54
LA TENDENCIA HACIA LA UNIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PROFESORADO FUNCIONARIO Y LABORAL	56
<i>LAS RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO Y SU INCIDENCIA EN LA DETERMINACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</i>	57
ADECUACIÓN CONSTITUCIONAL DE LA NORMATIVA UNIVERSITARIA AUTONÓMICA E INFLUENCIA EN LA DETERMINACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	60
LOS ESTATUTOS DE LAS UNIVERSIDADES Y SU CONTRIBUCIÓN A LA FIJACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR	63
LA FORMA DE NEGOCIACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO: ALGUNOS EJEMPLOS PRACTICOS	64
CONCLUSIONES	66



## INTRODUCCIÓN

Las modificaciones en el régimen jurídico del profesorado universitario derivadas de la aprobación de la Ley orgánica de universidades (LOU) hacen preciso abordar bajo una nueva perspectiva la fijación de las condiciones de trabajo de los docentes universitarios. La laboralización de las figuras contractuales –unida a la atribución competencial de su regulación a las comunidades autónomas– y su coexistencia con cuerpos de funcionarios docentes, que han visto acentuada su configuración como cuerpos estatales, introduce una mayor complejidad en este terreno. La pluralidad de fuentes y ámbitos competenciales que se entrecruzan en el ámbito universitario dificultan la determinación de los sujetos y los instrumentos que deben participar en la fijación de estas condiciones de trabajo. Por otra parte, aun afectando a dos colectivos con regímenes jurídicos distintos, estas condiciones de trabajo suelen estar desempeñando idénticas funciones e, incluso, tener un nivel de cualificación idéntico. Asimismo, no se debe olvidar que la singularidad del servicio público universitario puede determinar unas necesidades de organización que incidan en las condiciones de trabajo del profesorado (jornada, vacaciones...).

## MARCO NORMATIVO-COMPETENCIAL DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO

El elemento de cambio más relevante de la Ley orgánica de universidades en materia de profesorado ha sido la decisión de establecer dos tipos de profesorado claramente diferenciados en cuanto a su régimen jurídico: funcionarios y contratados laborales. Se pone fin a la singularidad que suponía el mantenimiento de la contratación administrativa para el profesorado universitario sustituyéndola por la contratación laboral. La presencia de figuras contractuales sometidas al régimen laboral va acompañada por previsiones que permiten que ese profesorado contratado deje de representar un papel residual en las universidades pudiendo alcanzar hasta un 49% del profesorado. Esa nivelación porcentual no sólo nos indica la opción por dos carreras docentes paralelas con distinto régimen jurídico. También la creación de figuras contractuales con vocación de estabilidad –profesores contratados doctores y profesores colaboradores– supone un cambio radical con respecto a la regulación precedente de la LRU, donde la contratación administrativa obedecía a necesidades de formación de profesorado (ayudantes y ayudantes doctores) o de captación de profesorado con experiencia y con otras fuentes de ingresos (eméritos y asociados) pero, en todo caso, con un claro carácter temporal. El cambio operado podría conducir a una disparidad de regímenes jurídicos, hasta ahora inexistente, en las universidades, ya que, a pesar de las limitaciones especialmente en materia de derechos políticos que encuentran las figuras laborales<sup>1</sup>, aparecerían por primera vez profesores estables con idéntica dedicación y capacidad docente e investigadora que los cuerpos docentes de universidad, pero sometidos los unos al derecho laboral y los otros a la normativa funcionarial.

Además de la dualidad de regímenes jurídicos, la LOU consagra también una dualidad de ámbitos competenciales. La Ley orgánica de universidades coloca a los funcionarios docentes en la “órbita” competencial estatal y al personal docente contratado bajo el manto competencial autonómico. Ambas atribuciones competenciales suponen una innovación con respecto a la situación precedente.

La LOU refuerza la competencia estatal sobre los funcionarios docentes, en línea con la jurisprudencia constitucional (STC de 27 de febrero de 1987, STC 235/1991)<sup>2</sup>, suprimiendo

la referencia a las competencias autonómicas en relación con el profesorado funcionario (art. 56.2): “El profesorado universitario funcionario se regirá por la presente Ley y sus disposiciones de desarrollo, por la legislación general de funcionarios que le sea de aplicación y por los estatutos”.

Por lo que respecta a las figuras laborales, la LOU introduce como un agente configurador del régimen jurídico del profesorado contratado a las comunidades autónomas. El art. 48.1 establece: “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”. Esta situación parece que tenderá a acentuarse en el futuro puesto que el anteproyecto de reforma de la LOU presentado recientemente por el Gobierno deja en manos autonómicas la decisión sobre la eventual creación de figuras de profesorado de carácter estable o temporal y su regulación<sup>3</sup>.

Sin embargo, este llamamiento a las comunidades autónomas para que contribuyan a conformar el régimen jurídico de este personal introduce problemas competenciales de cierto calado. La Constitución española establece en el art. 149: “El Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias: 7º Legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas”. Parece, pues, descartado un desarrollo legislativo autonómico de normas laborales estatales. La propia LOU muestra una cierta ambigüedad al referir que el establecimiento de ese régimen jurídico por las comunidades autónomas será “en el marco de sus competencias” y al no citar como uno de los títulos competenciales que ampara la ley el de legislación laboral.

La doctrina laboralista es coincidente en la consideración contraria a que las comunidades autónomas puedan ostentar competencias normativas de desarrollo en materia laboral<sup>4</sup>. “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”<sup>5</sup>. Efectivamente un examen de la jurisprudencia constitucional indica que ésta es bastante restrictiva en cuanto al alcance de las competencias laborales autonómicas limitándola a la mera ejecución y trazando límites, incluso, en materias conexas como la formación ocupacional, que considera incluida en la “legislación laboral” y no en la “educación” (STC 190/2002, de 17 de octubre).

Sin embargo, el Tribunal Constitucional ha avalado en el pasado legislación autonómica en ámbitos de competencia exclusiva estatal cuando existen ámbitos competenciales concurrentes de titularidad autonómica y la legislación autonómica no introduce elementos de distorsión de las instituciones reguladas en la normativa estatal. Este es el caso de competencias exclusivas estatales como la de “legislación civil”, donde se ha aprobado normativa autonómica civil –incluso en aquellas comunidades autónomas sin competencias sobre derecho foral<sup>6</sup>. Es decir, el Tribunal Constitucional ha emitido un juicio de constitucionalidad en relación con legislación autonómica sobre materias de competencia exclusiva del Estado en tanto en cuanto existiesen títulos competenciales concurrentes que sirviesen de anclaje para esos preceptos, aunque fuese de forma vaga.

Además, en determinadas circunstancias el Tribunal Constitucional ha realizado una interpretación extensiva del término “ejecución” en materias de competencia exclusiva estatal, entendiendo que cabe que ésta tenga un cierto contenido normativo siempre y cuando no modifique las instituciones jurídicas reguladas en la legislación estatal y en tanto en cuanto afecte a servicios o competencias concurrentes de titularidad autonómica. En la Sentencia del Tribunal Constitucional sobre la Ley de caza de Extremadura, que creaba la figura laboral de guardas de caza, que deberían integrarse como personal de los cotos privados de caza, ante las alegaciones de invasión competencial, el TC estableció que en la medida en que la normativa autonómica no altera o desfigura las categorías laborales establecidas por la legislación del Estado cabe normación con contenido laboral relacionada con una materia de competencia autonómica –en este caso, la caza–.

De igual modo la STC 86/1991 considera que el establecimiento de garantías de mantenimiento en los servicios esenciales es un “acto de ejecución de la legislación del Estado que, sin perjuicio de su carácter normativo, entran en la esfera competencial de las comunidades autónomas” (FJ 4º). Esta sentencia, en conexión con la STC 33/1981, establece que las normas sobre la fijación de servicios esenciales en caso de huelga son competencia de aquella administración que tenga competencias sobre los servicios afectados por ellas. Más aún, la STC 233/1997, de 18 de diciembre, establece para un supuesto similar que “el decreto impugnado, dado que la Comunidad Autónoma carece de competencias de legislación en esta materia, ha de ser enjuiciado como acto de ejecución” (FJ 3º).

También en la STC 64/1989, en relación con la regulación de determinadas subvenciones, el TC habla de que “las competencias de ejecución en la Comunidad Autónoma de Galicia pueden llevar implícita la correspondiente potestad reglamentaria”.

Ese concepto amplio de ejecución en materia laboral es secundado en materia de profesorado por el laboralista Álvarez de la Rosa al afirmar que “regular el proceso de selección, las funciones, el registro, la acreditación de evaluaciones, el régimen retributivo y otras condiciones de trabajo será labor de ejecución en la que intervendrán las Comunidades y las propias Universidades”.

En resumen, los argumentos de orden constitucional permiten avalar una cierta capacidad normativa en materia laboral en la legislación de desarrollo de la LOU. La competencia autonómica en materia de universidades constituiría el título competencial concurrente que justificaría una normación –o ejecución, paradójicamente– que, sin alterar o desfigurar las instituciones jurídico-laborales, permitiese adaptar la configuración del régimen jurídico del profesorado contratado a la política autonómica de universidades.

La existencia de un nuevo nivel competencial –el autonómico– para el personal laboral, en los términos señalados anteriormente, no impide que los convenios colectivos actúen como fuente normativa, si bien su posible contenido puede verse menguado. También el espacio reservado a la autonomía universitaria debe ponerse en conexión con el sistema de fuentes propio del derecho laboral y puede, igualmente, condicionar la extensión y contenido de la negociación colectiva. La aplicación sin matices del sistema de fuentes laboral a la institución universitaria supondría negar uno de los elementos que configuran el derecho a la autonomía universitaria –la selección del profesorado– y la potestad de autoorganización que corresponde a cualquier administración, incluida la universitaria.

Parece evidente que el espacio reconocido a la negociación colectiva en la legislación laboral debe aquí conciliarse con la especial naturaleza de las universidades y con su derecho a la autonomía que, ciertamente, incluye importantes ramificaciones en relación con el profesorado.

La LOU, como norma configuradora del derecho a la autonomía universitaria, dota a ésta de contenido en materia de profesorado. Las universidades podrían, por tanto, abordar en sus estatutos estas cuestiones con los únicos límites de la legislación estatal y autonómica que sea de aplicación. Naturalmente, estos límites incluyen la normativa laboral vigente. Los estatutos de las universidades no podrían, como es lógico, contener disposiciones que vayan en contra de la normativa laboral pero sí, en cambio, regular todas aquellas cuestiones susceptibles de desarrollo y que no estén expresamente reservadas a la negociación colectiva<sup>8</sup> o que, estando reservadas a la negociación colectiva, puedan también incidir en su esfera de autoorganización. De hecho, el Estatuto de los trabajadores, al regular el contenido de los convenios colectivos (art. 85), establece que éstos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo “dentro del respeto a las leyes”. Parece claro que los convenios colectivos en el ámbito universitario deben respetar el ámbito reservado a la autonomía universitaria atribuido por la ley “configuradora” de su contenido, que es la LOU.

De este modo, al igual que sucedía con las competencias autonómicas y las de las universidades, el panorama que se abre a la negociación colectiva es, cuanto menos, incierto. La variedad, en cuanto a su extensión, de normas autonómicas sumada a la disparidad de las previsiones recogidas en los estatutos universitarios va a provocar la existencia de ámbitos de negociación colectiva de las condiciones de trabajo muy diversos.

### **INDETERMINACIÓN DE ASPECTOS NORMATIVOS CLAVE Y ESTRUCTURA ACTUAL DEL PROFESORADO: INCIDENCIA EN LA FIJACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

El marco normativo-competencial expuesto constituye un elemento determinante de la capacidad y alcance de la negociación de las condiciones de trabajo tanto para el personal docente funcionario como para el contratado. Además es preciso tener en cuenta un elemento que, a nuestro juicio, puede estar impidiendo llegar a soluciones más definitivas cual es la tardanza del Gobierno del Estado en la aprobación de los reales decretos que fijen el régimen del profesorado de los cuerpos docentes universitarios (sustituyendo al RD 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario, modificado por los reales decretos 1200/1986, 554/1991 y 70/2000) y el de retribuciones. Estas normas estatales son indispensables para completar la regulación de los funcionarios docentes universitarios y, por añadidura, es previsible que tengan incidencia en la fijación de las condiciones del profesorado contratado, dada la lógica tendencia a la armonización de las condiciones de trabajo de ambos colectivos debido a la identidad de sus funciones en los casos de figuras de profesorado estables<sup>9</sup>. El prolongado periodo de asentamiento de la LOU –acentuado por la extendida oposición universitaria y el cambio de gobierno, que ha emprendido una reforma “controlada” de la ley– es un elemento más que debe ser tenido en consideración en relación con la fijación de las condiciones de trabajo.

Existen, por otra parte, condicionantes específicos derivados del momento en que se produce la laboralización de un sector del profesorado universitario. El elevado grado de consolidación del personal docente de las universidades públicas después de una ya prolongada



aplicación de la LRU y de estar empezando a superar los efectos del fuerte aumento del alumnado universitario en los años ochenta tiene una plasmación directa en el profesorado. Casi el sesenta por ciento (58'50%) del profesorado de las universidades públicas presenciales es funcionario frente a un 41,5% de contratados. Esto es, el nivel de funcionarios supera al fijado como mínimo por la LOU en casi todas las universidades y en muchas de ellas lo hace ampliamente<sup>10</sup>. Excepto en aquellas universidades más jóvenes<sup>11</sup>, o aquellas otras que han optado por un modelo de estudios y profesorado distinto<sup>12</sup>, el nivel de funcionarización del profesorado es, por tanto, muy elevado. Esta circunstancia, desde nuestro punto de vista, puede tener una influencia muy relevante sobre el contenido y la forma de negociar las condiciones de trabajo para ambos colectivos –laborales y funcionarios–. Parece previsible que cuanto más pequeño sea el colectivo de profesorado contratado éste tendrá un margen de presión y de negociación más reducido de existir la voluntad de fijar condiciones de trabajo diversas, o incluso asimiladas, a las del profesorado funcionario.

Además hay otro elemento importante en cuanto al peso negociador de los distintos colectivos que vendrá determinado por el número de profesores estables contratados (las nuevas figuras de profesor contratado doctor y colaborador) con que cuenten las universidades. No parece razonable que el profesorado en formación o el profesorado con una dedicación parcial (por número de horas o bien por la naturaleza del contrato: visitantes y eméritos) vayan a ser los colectivos que lleven la voz cantante en el proceso de fijación de las condiciones de trabajo. Si se desciende a examinar la distribución interna del profesorado contratado algunas cifras pueden contribuir para intentar dilucidar qué porcentaje de profesorado formaría ese grupo que –sin estar necesariamente ya contratado con las nuevas categorías de la LOU– tiende a presentar unas características de dedicación semejantes. Los datos nos revelan que, sobre el total de contratados de las universidades públicas presenciales (34.933), son ayudantes de universidad 3.258 y profesores asociados a tiempo completo 13.507<sup>13</sup>. Es decir, apenas la mitad de los contratados forman parte de aquellos que, de forma indiciaria (porque la precarización de las condiciones laborales hace que existan asociados a tiempo parcial con vocación de permanencia), podrían suponerse abocados a convertirse en profesores estables de las universidades.

En definitiva, si bien pueden apreciarse fuertes divergencias entre las distintas universidades públicas, en conjunto el volumen de profesorado contratado con capacidad de presión para la fijación de condiciones de trabajo es, como media, un 20% del profesorado de las universidades, todo ello en un contexto de reforzamiento de los “derechos políticos” del profesorado funcionario que implica su participación preponderante en los órganos de gobierno de las universidades y, por tanto, en los ámbitos de negociación de estas condiciones como representantes de la Administración universitaria. La suma de todos estos factores no hace previsible una diferenciación real de las condiciones de trabajo de funcionarios y contratados sino una tendencia a la negociación conjunta de aquellos elementos –fundamentalmente derechos sociales, colectivos, licencias, permisos o permutas– que, en general, han quedado fuera de la normativa universitaria y, consiguientemente, son susceptibles de negociación.

## LA TENDENCIA HACIA LA UNIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PROFESORADO FUNCIONARIO Y LABORAL

Otro elemento que va a tener un reflejo en la fijación de las condiciones de trabajo del profesorado universitario es la existencia de una dinámica de convergencia entre el personal funcionario y laboral en el conjunto de las administraciones públicas.

De hecho, la polémica sobre la existencia o no de una reserva de derecho administrativo<sup>14</sup> para las relaciones de servicio en las administraciones públicas se ha visto superada tanto por la realidad cotidiana de las distintas administraciones públicas como por la legislación que la ampara y la jurisprudencia que ha ido contrastando la aplicación de esa normativa. Partiendo de esa situación Sánchez Morón realiza una interpretación que tiene como premisa el carácter abierto y deliberadamente ambiguo del texto constitucional<sup>15</sup> y que relativiza la radical distinción entre uno y otro régimen. Este autor propugna una nueva lectura del art. 103.3 de la Constitución que permita construir un estatuto común de la función pública, entendida en sentido amplio, en el que se preserven las garantías propias del derecho público precisas para salvaguardar el interés general y que, por tanto, regulen de forma homogénea a ambos colectivos. En este sentido señala como la legislación y la jurisprudencia ya han ido construyendo en muchos campos ese ámbito común de regulación.

También desde la perspectiva laboralista se apunta una tendencia a la homogeneización de los regímenes jurídicos, sobre todo en el caso del personal laboral fijo, que desvirtúa la existencia de dos carreras paralelas. La peculiar naturaleza de la Administración como “empresario” y su sometimiento a los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y eficacia, así como la necesidad de defender el interés general, matizan la aplicación de muchas de las normas del derecho laboral en el seno de las administraciones públicas. Godino Reyes habla de una “extraordinaria dificultad de escindir la posición de la Administración como empresario, por un lado, y como poder público, cuyo fin, constitucionalmente señalado –art. 103.1–, es el servicio del interés general, por otro; y el efecto de esa difícil conveniencia es una alteración significativa del sistema de fuentes propio del derecho del trabajo”<sup>16</sup>.

Bermejo Cabrero puntualiza que las tres diferencias básicas que se mantienen entre ambos colectivos son: la selección –muy matizadamente–, la jurisdicción y la capacidad de negociación. Para este autor no dejan de ser anecdóticas las otras diferencias (inamovilidad, régimen retributivo...)<sup>17</sup>.

En efecto, existiendo ciertas diferencias, puede hablarse de un proceso de enriquecimiento mutuo e intercambio entre ambos regímenes jurídicos. La relación laboral en el ámbito público ha tenido que someterse a los principios que rigen la selección de personal en las administraciones públicas e, incluso, ese sometimiento se ha extendido al control jurisdiccional sobre el nacimiento de la relación mediante la teoría de los actos separables<sup>18</sup>. “El contrato de trabajo con la Administración limita, cuando no elimina, la libertad del trabajador de pluriemplearse”<sup>19</sup>. Por otra parte, existen también limitaciones evidentes –objeto de conocidas discrepancias tanto doctrinales como jurisprudenciales<sup>20</sup>– a la negociación salarial impuestas por los límites anuales fijados en la ley de presupuestos<sup>21</sup>. En sentido inverso hay una creciente penetración de las normas laborales en la regulación de los funcionarios públicos (ej.: derechos de libertad sindical, derecho de huelga, negociación colectiva...)<sup>22</sup>.

Marín Alonso aprecia un proceso de aproximación progresiva de los regímenes jurídicos de funcionarios y laborales. Esta autora hace referencia a la extensión a ambos colectivos de los instrumentos de ordenación previstos en la Ley de medidas para la reforma de la función pública. Igualmente cita la aproximación de derechos individuales realizada por diferentes normas: Ley orgánica de libertad sindical; Ley de incompatibilidades; legislación en relación con permisos de lactancia, paternidad y adopción; Ley de prevención de riesgos laborales... Esta confluencia de ordenamientos conduce a una "recepción negociada de condiciones de trabajo igualitarias como consecuencia de la convergencia de derechos a nivel individual"<sup>23</sup>.

No se debe tampoco olvidar normas propiamente del ámbito universitario que inciden en esa tendencia unificadora a la vez que reducen de forma acusada la capacidad de negociación colectiva, como las recogidos en el art. 30 de la Ley del Sistema Universitario Vasco, que fijan el mismo régimen de licencias, permisos, vacaciones, cómputo anual de horas de trabajo, número semanal de horas de trabajo y su distribución para el profesorado contratado a tiempo completo que el previsto para el profesorado funcionario.

Por otra parte esta tendencia a la aproximación de regímenes jurídicos encuentra en el ámbito universitario un elemento adicional de reforzamiento derivado de la identidad de funciones entre las categorías estables de ambos colectivos. La dificultad de singularizar funciones que justifiquen una dualidad de regímenes jurídicos opera, también, como un elemento favorecedor de esa unificación<sup>24</sup>.

#### LAS RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO Y SU INCIDENCIA EN LA DETERMINACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La Ley de medidas para la reforma de la función pública (LMRFP) reguló una serie de instrumentos con vocación ordenadora del sistema de empleo público (los registros de personal, las plantillas, las relaciones de puestos de trabajo, la oferta de empleo público y los planes de empleo). Algunos de estos instrumentos, como las relaciones de puestos de trabajo, suponen, en palabras de Moreu Carbonell, "la novedad más sobresaliente" de la ley<sup>25</sup>. Las relaciones de puestos de trabajo (RPT) pueden ser un instrumento que contribuya a determinar las condiciones de trabajo del profesorado universitario ya que en ellas pueden figurar la jornada (o al menos las jornadas que se apartan de la habitual del servicio), ubicación del puesto de trabajo (lo que incide en la movilidad futura), complementos retributivos y otras descripciones que van a limitar la capacidad de fijación de estas condiciones de forma negociada.

La LOU menciona, de forma equívoca, las RPT. En el art. 70 –"Relaciones de puestos de trabajo del profesorado"– establece:

1. Cada universidad pública establecerá anualmente en el estado de gastos de su presupuesto la relación de puestos de trabajo de su profesorado, en la que se relacionarán, debidamente clasificadas, todas las plazas de profesorado, incluyendo al personal docente e investigador contratado.
2. Las relaciones de puestos de trabajo de la universidad deberán adaptarse, en todo caso, a lo establecido en el párrafo segundo del apartado 1 del artículo 48.
3. Las universidades podrán modificar la relación de puestos de trabajo de su profesorado por ampliación de las plazas existentes o por minoración o cambio de denominación de las plazas vacantes, en la forma que indiquen sus estatutos y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.

Curiosamente esa sucinta mención a uno de los instrumentos de ordenación revela una clara confusión entre dos instrumentos distintos: las plantillas y las relaciones de puestos de trabajo. Bajo la denominación “relaciones de puestos de trabajo del profesorado”, realmente la LOU extiende al ámbito universitario la aplicación de lo que el art. 14 de la LMRFP denomina plantillas: “Las plantillas de los diferentes cuerpos y escalas de la Administración del Estado, así como las del personal laboral, serán las que resulten de los créditos establecidos en la Ley de presupuestos”. Esta confusión se puede apreciar con especial nitidez en el punto 1 del artículo que indica que esa clasificación de los puestos de trabajo se realizará anualmente en el estado de gastos de su presupuesto<sup>26</sup>. Las relaciones de puestos de trabajo (RPT) no son instrumentos de ordenación de carácter anual ni consisten meramente en una relación de todos los puestos de trabajo dotados presupuestariamente en un determinado ejercicio. Sí presentan estas características las plantillas de personal, un instrumento que pretende salvar los problemas de legalidad presupuestaria que se generarían si se pretendiera cubrir puestos de trabajo sin la correspondiente dotación presupuestaria.

En cambio, como regula el art. 15 de la LMRFP, las RPT “son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto”. El contenido esencial de las RPT incluirá los puestos de trabajo destinados a personal funcionario, laboral y eventual; y la denominación y características esenciales de cada puesto de trabajo (titulación requerida, categoría, nivel de complemento de destino...). Las relaciones de puestos de trabajo son aprobadas por las distintas administraciones públicas en ejercicio de su potestad de autoorganización y tienen un carácter dinámico o evolutivo que debe contemplar los cambios que se puedan producir pero sin que esas modificaciones tengan una periodicidad establecida ni tengan que coincidir con el ciclo presupuestario. Por este motivo, no existe una coincidencia ni en su extensión –más prolija y completa en el caso de las RPT– ni en su carácter –más prospectivo en las relaciones de puestos de trabajo– ni siquiera necesariamente en la propia enumeración de los puestos de trabajo entre uno y otro instrumento. Como indica De Vicente Domingo, “la naturaleza normativa exige también la vinculación de las plantillas de personal a las RPT en el siguiente sentido: los puestos de plantilla dotados presupuestariamente son, a la vez, puestos previstos en la RPT, aunque no todos los puestos previstos en las RPT sean puestos de plantilla”<sup>27</sup>. Las RPT deben ser, por tanto, un instrumento de ordenación y previsión de la evolución de las necesidades de personal, por lo que en ellas deberán estar todos los puestos de plantilla, si bien eso no obliga a que en un determinado ejercicio presupuestario se doten –y consten en la plantilla– todos los puestos previstos en la RPT.

Aunque parece claro que el primer punto del art. 70 de la LOU está hablando de plantillas y no de RPT, el apartado 3 vuelve a aportar confusión puesto que las modificaciones de las que está hablando (ampliación, minoración o cambio de denominación de plazas) se producirán, efectivamente, en las RPT y, como consecuencia de este cambio, tendrán posteriormente su reflejo en las plantillas.

Una vez más la técnica legislativa de la LOU deja mucho que desear y evidencia una dejadez problemática por la utilización inadecuada, e incluso claramente errónea, de la terminología jurídica. Esta confusión se traslada, por otra parte, a la mayor parte de las normas de desarrollo de la LOU. El Decreto 174/2002 de Valencia (art. 3), el Decreto 266/2002 de Galicia (art. 11) y el Decreto 94/2002 de Extremadura (disp. ad. 2ª y 3ª) recogen de forma prácticamente literal el precepto de la LOU.

Por otro lado, una buena parte de los estatutos de las universidades aprobados hasta este momento hacen referencia a las RPT –en muchos casos reproduciendo la asimilación entre ésta y la plantilla<sup>28</sup>– y, especialmente, al procedimiento que se ha de seguir para su aprobación y a los criterios que deben guiar su elaboración. No obstante, también hay casos, como los estatutos de Valladolid (art. 162), que hacen una utilización adecuada de la terminología refiriéndose a que “la universidad incluirá anualmente en el estado de gastos de su presupuesto, y como parte de su plantilla de profesorado, la relación debidamente clasificada de todas las plazas de profesorado contratado”.

Con relación al procedimiento de elaboración, en general se atribuye al Consejo de Gobierno la capacidad para aprobar las RPT<sup>29</sup>. Esta aprobación está precedida por un procedimiento en el que se arbitra la participación, mediante la emisión de informes, de los departamentos.

Por lo que respecta a la participación sindical, se prevé con distinto grado de intensidad en diversos estatutos. Algunos hablan de que será necesaria la negociación de la propuesta con los órganos de representación sindical (estatutos de Jaén, Zaragoza, Carlos III o Santiago de Compostela), mientras que otros establecen que estos órganos serán oídos (estatutos de Extremadura) o bien emitirán un informe (León), llegando incluso a establecerse que ésta tan solo les será comunicada (Autónoma de Madrid). En todo caso, parece claro que es precisa “no sólo la audiencia sino algo más, la obligatoria negociación con ellas de determinados aspectos de las relaciones, como la clasificación de puestos de trabajo (art. 32.d LORAP), siempre que no se invada el ámbito reservado a decisiones relacionadas con las potestades de organización (art. 34.1 LORAP), lo cual, en una materia como la que nos ocupa puede dar lugar a sutiles distinciones”<sup>30</sup>. Efectivamente la Ley 9/1987 establece la necesidad de negociar con los órganos de representación sindical la clasificación de los puestos de trabajo pero también los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional o “cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo”, por lo que muchos de los extremos que deben o pueden figurar en la RPT (clasificación, formas de provisión, turnos o condiciones especiales de desempeño de un determinado puesto) serían objeto de ese proceso previo de negociación, sin perjuicio de la potestad de autoorganización que corresponde a las administraciones públicas para aprobar las RPT<sup>31</sup>, que, además, son normas de naturaleza reglamentaria. Hay que señalar la peculiaridad que presenta la aprobación de las RPT por parte de las universidades puesto que en el órgano encargado de su aprobación hay una participación de los sectores afectados por su aplicación (profesores y PAS), aunque esta representación no obedezca a criterios sindicales sino de participación en el gobierno de la universidad.

De forma singular, los estatutos de la Universidad Carlos III (art. 97) prevén, además, la necesidad de que el Consejo Social sea informado –lo cual parece natural dadas las repercusiones presupuestarias que tiene este instrumento– y respetan la doctrina constitucional sobre este punto. Debemos recordar que el Tribunal Constitucional, en su sentencia sobre la LRU (27 de febrero de 1987), había declarado la inconstitucionalidad de un precepto que atribuía al Consejo Social la aprobación de las modificaciones de la plantilla por ser ésta una función académica cuya decisión no podía ser atribuida a un órgano donde la comunidad universitaria está en minoría.

Por su parte, la Universidad de Santiago de Compostela en sus nuevos estatutos da traslado de esa propuesta al Claustro para su informe.

Como mencionamos, algunos de los estatutos de las universidades establecen criterios para la elaboración de las RPT (U. Rey Juan Carlos I, U. de Zaragoza y U. de Santiago de

Compostela). Dichos criterios suelen estar referidos a la necesidad de garantizar una ratio profesor/alumno adecuada, una proporcionalidad entre las distintas titulaciones, la posibilidad de promoción académica o la garantía de los derechos lingüísticos a través de la fijación de perfiles lingüísticos (U. de Santiago de Compostela).

Una previsión interesante que figura en los estatutos de la Universidad de Burgos es aquella que permite recoger en la RPT hasta un 2% de plazas no singularizadas con la finalidad de cubrir “necesidades académicas sobrevenidas y que precisen de profesorado contratado estable”. Una vez singularizadas estas plazas por el Consejo de Gobierno, deberán ser incluidas con su adscripción y perfil completo en la primera modificación que se realice de la RPT. Se dota, pues, a la RPT de una cierta flexibilidad mediante ese porcentaje de plazas no singularizadas que permite hacer frente a necesidades docentes imprevistas.

Otro elemento peculiar de la LOU, que se reproduce en sus normas de desarrollo, está en que la referencia a las RPT se sitúa en el título XI, dedicado al profesorado, pero no existe referencia alguna a este instrumento en el título X, dedicado al personal de administración y servicios. Si se realizase una aplicación mimética de la legislación general de funcionarios, parecería normal que existiera una única relación de puestos de trabajo en cada universidad que incluyese a profesores –excepto a aquellos que tengan un contrato temporal (art. 15.1.f LMRFP) – y PAS<sup>32</sup>. De hecho, la LMRFP parece conducir a esta solución puesto que tan solo contempla la posibilidad de que las relaciones contemplen “conjunta o separadamente” al personal laboral, funcionario o eventual (art. 15.1.a). Moreu Carbonell indica que la normativa estatal de desarrollo circunscribe las RPT a un “centro gestor” que debe tener nivel orgánico de dirección general o superior o ser un organismo autónomo, por lo que parece que la totalidad del personal de cada centro debería figurar en la RPT<sup>33</sup>. Sin embargo, la radical diferenciación de funciones entre PAS y profesorado puede aconsejar que se aprueben RPT diferenciadas, lo que no obsta para que puedan ser aprobadas en un único acto. Esta diferenciación también vendría aconsejada por los distintos ámbitos de negociación colectiva que puede haber para ambos sectores (también, dentro de ellos, para el personal laboral y funcionario) por la incidencia, si bien escasa, que esta negociación puede tener en el diseño de las RPT.

### **ADECUACIÓN CONSTITUCIONAL DE LA NORMATIVA UNIVERSITARIA AUTÓNOMICA E INFLUENCIA EN LA DETERMINACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

La habilitación competencial en materia de profesorado contratado que realizó la LOU en favor de las comunidades autónomas fue utilizada por éstas –con bastante mesura– para regular aspectos de su régimen jurídico que, en su mayoría, afectan a la determinación de sus condiciones de trabajo<sup>34</sup>. En base a la competencia autonómica en materia de enseñanza universitaria o bien en sus competencias económicas, la normativa autonómica regula aspectos retributivos o de evaluación del profesorado –no contestados desde el punto de vista competencial, ya que aparecen vinculados claramente a las citadas competencias autonómicas económicas y educativas–, establece una regulación mínima sobre el contenido de la relación laboral en el sentido de encajar las categorías laborales de la LOU con los preceptos del Estatuto de los trabajadores (fijación de las modalidades contractuales por la duración o dedicación de los contratos)<sup>35</sup> o fija determinaciones organizativas (registros específicos)<sup>36</sup>.

Otras cuestiones, más claramente conectadas con el ámbito de la negociación colectiva de las condiciones de trabajo, pueden ser más discutibles pero, aún así, deben ser contrastadas con

los criterios establecidos para intentar encontrar su encaje competencial. Entrarían en esa “zona gris” el establecimiento de la dedicación horaria de determinadas modalidades contractuales, la regulación sobre licencias y permisos, la división de algunas figuras en varias categorías, las especificaciones en relación con el proceso de selección y algunas cuestiones de representación sindical.

El decreto madrileño, por ejemplo, establece el máximo y mínimo de horas lectivas y tutorías para los contratos a tiempo completo y parcial (arts. 14 y 15), cuestiones que, pudiendo ser objeto de negociación colectiva, también son determinantes, por ejemplo, del salario y complementos retributivos que van a percibir estos profesores. Por ese motivo, puede convenirse que una regulación autonómica armonizadora entra dentro de su ámbito competencial<sup>37</sup>, además de que la opción por contratos de una determinada dedicación conforma la estructura de la plantilla y, al fin y al cabo, el tipo de servicio público que se quiere prestar.

La repercusión presupuestaria puede ser, igualmente, la justificación de la regulación del régimen de licencias y sabáticos prevista en la ley catalana para el profesorado contratado. El claro contenido docente o investigador de las actividades que dan derecho a una excedencia para ciertas categorías laborales en Cataluña justifica también su regulación (art. 56: “licencias y excedencias para el fomento de la investigación y colaboración interuniversitaria”). De igual modo la denominada “excedencia especial” (art. 57), por un período máximo de cuatro años que no está directamente vinculada a ninguna actividad académica, no parece presentar problemas ya que la ley catalana establece ésta como un derecho suplementario para ciertas figuras de profesorado “sin perjuicio de las licencias y las excedencias que se reconozcan en la normativa laboral y, en su caso, en el convenio colectivo aplicable”.

Las leyes catalana, vasca y andaluza y los decretos murciano, canario, extremeño y balear –así como, de forma más solapada, el decreto gallego, ya que se deduce por la “horquilla” salarial que prevé para esta figura– permiten que la figura del profesor contratado doctor se desdoble en dos figuras trazando una equivalencia con los cuerpos docentes. El decreto castellano-leonés perfila, incluso, tres niveles dentro de la figura del profesor contratado doctor. Esta regulación se enmarca en las competencias en materia de universidades de las comunidades autónomas y tiene una clara repercusión presupuestaria. Estamos, nuevamente, ante decisiones de política universitaria de un alcance que va más allá del ámbito puramente laboral, pudiendo contribuir a conformar opciones de un modelo universitario propio. De hecho, la disposición final segunda de la Ley de universidades de Cataluña establece de forma específica los compromisos presupuestarios derivados de esta decisión<sup>38</sup>, que parecen indicativos de esa decisión.

También los preceptos referentes a la forma de selección de este profesorado, que, de forma generalizada, remiten a la regulación de las propias universidades el procedimiento de selección y apenas se limitan a señalar la composición numérica y la capacitación académica de los miembros de los órganos de selección, parecen presentar problemas, en tanto en cuanto pueden ser consideradas garantías de la calidad de la selección del personal y, por consiguiente, del propio sistema educativo. Aun en los casos en que se podría apreciar una cierta “invasión” del ámbito reservado a la autonomía universitaria –recordemos que las universidades tienen encomendada la selección de su personal, lo que podría entenderse como la fijación de las pruebas de selección que este debe superar–, las normas autonómicas (ej.: Madrid, Baleares y País Vasco) establecen recomendaciones de mínimos sobre el tipo de pruebas o la puntuación máxima permitida para ciertas pruebas que, en todo caso, podrían con-



siderarse regulaciones destinadas a garantizar la calidad del sistema educativo mediante una adecuada selección de su personal contratado.

En materia de representación sindical hay dos preceptos que pueden parecer difícilmente encajables en este análisis competencial ya que, de forma más clara, introducen previsiones con claro contenido laboral y más alejadas del ámbito competencial educativo. El art. 2.7 del decreto balear<sup>39</sup> y la disposición adicional segunda de la Ley catalana de universidades<sup>40</sup> establecen, respectivamente, la posibilidad de negociar convenios franja para el profesorado y la consideración como centro de trabajo diferenciado del personal docente y el PAS. En los dos casos la normativa autonómica pretende evitar una negociación colectiva conjunta de las condiciones de trabajo de profesores y PAS, ya que la LOU, intencionadamente o no, no ha ampliado al personal laboral docente una regulación semejante a la existente para el personal funcionario en los términos recogidos en el art. 7 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, por la que se regula los órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las administraciones públicas<sup>41</sup>. De esta forma, mientras que el personal funcionario docente y el PAS va a negociar separadamente sus condiciones de trabajo, el personal laboral docente deberá integrarse en comités de empresa conjuntos con el PAS, ya que así lo exige la regulación establecida por el Estatuto de los trabajadores (art. 63). La representación unitaria del personal laboral (docente y de administración y servicios) está determinada por el concepto de centro de trabajo, integrado por todas las dependencias de una universidad en la misma provincia, aunque el convenio colectivo puede prever, en universidades pluriprovinciales, crear un comité intercentros para toda la universidad.

Pues bien, siendo el resultado pretendido el mismo, la forma de estar regulado en el decreto balear y en la ley catalana hace que la respuesta sobre su ajuste competencial difiera. El decreto balear no impone su solución –“se puede negociar”– y además recoge un tipo de convenios, los convenios franja, contemplados en la normativa laboral<sup>42</sup>. En cambio, la regulación catalana es de más difícil encaje, ya que supone establecer una excepción a la regulación general contenida en la legislación laboral –representación unitaria de todo el personal del centro de trabajo en cada provincia–. Creemos que, en este caso, estamos ante un supuesto claro de legislación laboral donde la vinculación con las competencias autonómicas en materia de universidades parece complicada de justificar. De hecho, existen argumentaciones que consideran indisponible incluso para los propios sujetos de la negociación colectiva las determinaciones en relación con el ámbito de elección de los trabajadores contenidas en la legislación estatal<sup>43</sup>.

En consecuencia, un repaso de la normativa autonómica permite comprobar que, en su práctica totalidad, se ajusta a sus atribuciones competenciales ya que muchas de las cuestiones reguladas no pueden ser entendidas mecánicamente como incluidas en la materia “legislación laboral” sino que forman parte de la competencia autonómica en materia de universidades o presupuestaria.

En otro orden de cosas, una vez examinados esos aspectos competenciales, es preciso resaltar la aparente voluntad de las leyes autonómicas de realizar un tratamiento conjunto de las condiciones de trabajo del personal docente funcionario y laboral estable y de reservar a la normativa autonómica y universitaria la determinación de ciertos aspectos esenciales.

Un elemento común a las leyes autonómicas existentes (Ley 1/2003, de 19 de febrero, catalana de universidades; Ley 15/2003, de 22 de diciembre, andaluza de universidades; Ley 3/2004, de 25 de febrero, del Sistema Universitario Vasco) es la presencia de preceptos que



atribuyen a los estatutos y normas internas de las universidades la determinación de las obligaciones docentes –entendidas en sentido amplio– tanto de los profesores contratados como de los funcionarios (art. 42.2 ley andaluza, art. 64 ley catalana, art. 28 ley vasca). Estas leyes parecen querer anclar esta cuestión –con profunda relación con la determinación de las condiciones de trabajo– dentro de esa esfera de autoorganización que el art. 34 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de regulación de los órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las administraciones públicas permite excluir de la negociación colectiva. De hecho, la Ley 3/2004 del Sistema Universitario Vasco realiza una regulación claramente unilateral proclamando: “El personal académico, funcionario o contratado tiene las obligaciones de docencia e investigación que le sean ordenadas por la universidad. Podrá ser asignado, de forma motivada, a actividades docentes en áreas de conocimiento afines” (art. 28.2)<sup>44</sup>.

También se atribuye a la comunidad autónoma el establecimiento de un régimen común de retribuciones del profesorado contratado –en el caso andaluz, con exclusión de los profesores contratados doctores extraordinarios, acentuando la configuración de éstos como una categoría que puede permitir a las universidades realizar una política de profesorado e investigación singularizada– y además se fija como un criterio para estas retribuciones o bien su homogeneización con las de los cuerpos docentes (art. 33.2 ley vasca) o bien la prohibición de que superen las de los funcionarios (art. 43.3 ley andaluza)<sup>45</sup>. Se introducen, por tanto, criterios claramente limitativos de la autonomía negocial que se presumiría de las categorías laborales.

Igualmente se sustrae a la negociación colectiva la fijación del régimen de dedicación (art. 39 ley andaluza, art. 30 ley vasca) y se establecen previsiones expresas para regular de forma unitaria licencias, permisos, sabáticos, jornada, etc. (arts. 56, 57 y 65 ley catalana, art. 30 ley vasca).

La normativa autonómica hace una apuesta clara por una confluencia de regímenes jurídicos en los aspectos claves de la relación de trabajo dejando escaso margen en materias como fijación de jornada, vacaciones, permisos o retribuciones a la negociación colectiva.

### **LOS ESTATUTOS DE LAS UNIVERSIDADES Y SU CONTRIBUCIÓN A LA FIJACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR**

Se puede afirmar que los estatutos han procedido a completar la regulación autonómica existente fundamentalmente en aquellas cuestiones más relacionadas con la organización académica, docente e investigadora. Las previsiones estatutarias se centran en fijar determinaciones como la dedicación de las diversas categorías docentes, las obligaciones y derechos de los docentes o su jerarquización. Dentro de esas previsiones tienen más peso las dedicadas a las categorías de profesorado contratado temporal (ayudantes, eméritos, visitantes y asociados), a las que la normativa autonómica, en general, había prestado menos atención respecto a los nuevos contratos de profesorado con vocación de estabilidad. Es especialmente minuciosa la regulación de la dedicación, funciones y obligaciones docentes de los ayudantes<sup>46</sup>.

Todas estas previsiones entrarían dentro de las materias que el Estatuto de los trabajadores (art. 85) y la Ley 9/1987 establecen como de obligada negociación o consulta (arts. 9 y 32) pero la existencia de normas que, en virtud del principio de autonomía universitaria, regulan la cuestión reduce notablemente esa posibilidad de participación en la determinación de esas condiciones. Quizás la previsión introducida en el art. 32 de esta ley con la reforma operada por la Ley 7/1990, de 19 de julio, en el sentido de establecer como objeto de la

negociación “todas aquellas materias que afecten, de algún modo, al acceso a la función pública, carrera administrativa, retribuciones y seguridad social, o a las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos y cuya regulación exija norma con rango de ley”, parece hacer imperativa esta negociación. No obstante, coincidimos con Del Saz en que esa modificación normativa “no puede interpretarse como una deslegalización, que sería inconstitucional por afectar a la reserva material de ley contenida en el artículo 103.3 (...) no tienen más valor que el de ser pactos políticos, no jurídicos, que ni el Gobierno está obligado a asumir en sus propios términos ni tampoco el Parlamento debe tramitar y no enmendar”<sup>47</sup>. Por tanto la exigencia de negociación de estas cuestiones va a estar limitada por las previsiones normativas preexistentes.

### **LA FORMA DE NEGOCIACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO: ALGUNOS EJEMPLOS PRÁCTICOS**

Partiendo del marco normativo señalado y de su lógica incidencia en la determinación de las condiciones de trabajo del profesorado universitario, resta por apuntar algunas notas sobre cuál puede ser el ámbito, forma y contenido que puede tener la negociación colectiva del personal docente universitario. La existencia de algunas experiencias prácticas permite apreciar las dificultades y el alcance que esta negociación puede tener.

El primer problema que se presenta es la duplicidad de ámbitos de representación, ya señalados, para funcionarios y laborales, con la singularidad de que el PAS y el profesorado funcionario tienen previstos foros de representación separados pero en el personal laboral no existe una previsión semejante por lo que, en principio, la negociación dimanante de estos órganos debería ser conjunta para ambos colectivos. De acuerdo con la Ley 9/1987 deberán existir juntas separadas de personal funcionario de PAS y profesores y mesas de negociación para funcionarios, pero el personal laboral, según las normas del Estatuto de los trabajadores, constituye un único centro de trabajo. Esta circunstancia es la que ha propiciado que la Ley de universidades de Cataluña haya intentado, como se ha estudiado *supra*, una solución paralela a la existente para el personal funcionario, declarando al profesorado contratado un centro de trabajo a estos efectos.

En un intento similar en cuanto a su finalidad –aunque desde el punto de vista competencial, probablemente, menos problemático–, la normativa balear propicia la separación en materia de negociación entre PAS y profesorado contratado recomendando el recurso a los convenios franja pero, al mismo tiempo, mantiene la unidad en la representación de todo el personal contratado en un solo comité de empresa (art. 2.7 del Decreto 104/2002, de 2 de agosto). La Ley gallega 1/2003, de 9 de mayo, de consejos sociales del Sistema Universitario Gallego también menciona separadamente los convenios colectivos de PAS y PDI contratado. Se establece, por tanto, una diferenciación entre dos cuestiones íntimamente relacionadas: la articulación de la representación del personal y el ámbito o forma de negociación.

La Universidad de Santiago de Compostela ha creado también un Consejo de Participación Sindical –al amparo de los arts. 35 a 39 de la Ley 9/1987– en el que están representados la universidad y los sindicatos y que pretende ser el órgano colegiado superior de coordinación y consulta de la política de personal, así como de participación del personal a su servicio. Este consejo deberá informar y conocer de las medidas sobre personal, especialmente cuando éstas afecten a más de un colectivo del personal. Se constituye, entonces, un órgano que pretende actuar con carácter consultivo, pero también con capacidad negocia-

dora para todo el personal –docente y de administración– para aquellas cuestiones comunes a todos los colectivos o, al menos, a más de uno de ellos.

La tendencia general hacia la negociación conjunta de las condiciones de trabajo entre el personal funcionario y laboral –sin perjuicio de que se plasmen en instrumentos jurídicos separados– ya está teniendo su incidencia en las universidades y en muchas cuestiones es lógico que así sea. Esta práctica, consolidada de forma amplia en la Administración pública, en particular en el ámbito local, puede ofrecer buenos resultados en determinadas materias que afectan por igual a todos los colectivos de funcionarios y contratados (PAS y profesorado) o, cuando menos, a la totalidad del profesorado.

Un claro ejemplo de estas modalidades de pacto diversas lo encontramos en sendos acuerdos alcanzados en la Comunidad de Madrid. El Acuerdo general sobre formación, acción social, salud laboral y derechos sindicales suscrito por las universidades públicas madrileñas y los sindicatos más representativos establece una regulación común para profesorado y PAS funcionario y contratado en aquellas cuestiones que, justamente, tienen una naturaleza transversal y afectan de forma muy semejante a todos ellos por estar claramente separadas de las especificidades propias de la labor docente o de la actividad de gestión. En la misma comunidad autónoma, todas las universidades públicas han firmado un acuerdo con el gobierno autonómico y los sindicatos en materia retributiva que afecta a la totalidad del PDI (Acuerdo para la mejora retributiva del personal docente e investigador de las universidades públicas de la Comunidad de Madrid)<sup>48</sup>. También aquí es razonable el tratamiento conjunto de todo el profesorado puesto que el acuerdo establece complementos retributivos para todo el PDI con arreglo a los arts. 55 y 69 de la LOU. Finalmente las universidades públicas madrileñas han concluido con los sindicatos mayoritarios un convenio colectivo para el PDI laboral cubriendo el tercer plano de negociación posible: el específico del profesorado laboral. Este convenio ilustra el margen existente para la negociación de las condiciones de trabajo en este sector, siendo reveladora la atribución a las universidades de facultades importantes como la de la organización del trabajo (art. 14).

En igual dirección camina el recientemente firmado Convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de las universidades gallegas (21.4.06), que confirma la tendencia de asimilación del personal docente laboral con el funcionario en materia de incompatibilidades, permisos, licencias, pagas, complementos...

En definitiva, el incipiente estadio en que se encuentra todavía la determinación de las condiciones de trabajo del PDI en las universidades públicas no es un obstáculo para que el desarrollo normativo alcanzado y las experiencias prácticas existentes permitan empezar a atisbar el alcance que puede tener, en concreto, la negociación colectiva en este terreno. Parece previsible que esta negociación se desarrolle en distintos planos, tal y como ha ocurrido en la comunidad madrileña, y que el margen de negociación existente se encuentre relativamente acotado como consecuencia de las necesidades del servicio público de la educación superior y de los condicionantes numéricos y de diversidad de derechos políticos de los distintos colectivos.

## CONCLUSIONES

La apuesta de la LOU por la laboralización de algunas categorías del profesorado universitario no parece haber medido las consecuencias de esta opción en algunas cuestiones como la de la fijación de las condiciones de trabajo. La dificultad de percibir las ventajas de una duplicidad de figuras con funciones muy semejantes –sin entrar en juicios sobre su dudosa acomodación a la doctrina del TC sobre el personal laboral al servicio de las administraciones públicas– se hace más patente en esta materia.

El legislador autonómico, universitario y los propios docentes y sindicatos, en sus primeras decisiones en orden a la determinación de estas condiciones de trabajo, han hecho una clara apuesta por la confluencia de sus regímenes jurídicos. Esta apuesta ha llegado, incluso, a la preferencia por instrumentos de negociación conjuntos en los escasos ejemplos existentes hasta el momento.

El margen que queda disponible para la negociación colectiva es, a nuestro juicio, relativamente escaso debido a la naturaleza trifronte de la normativa universitaria, que tiende a agotar –de acuerdo con el reparto competencial existente y la autonomía universitaria– algunos de los ámbitos naturales de negociación. Por otra parte, en muchas universidades el colectivo con mayor margen de negociación –el profesorado contratado estable– no representa un volumen muy importante debido al grado de funcionarización alcanzado, sin olvidar su alejamiento de los órganos de gobierno de la universidad por la regulación de los derechos políticos que realiza la LOU.

Todas estas circunstancias hacen previsible una tendencia a la unificación de regímenes jurídicos, poniendo en cuestión la justificación de los cambios que propició la LOU en materia de profesorado.

## Notas

- 1 Limitaciones que, por otra parte, existen en otras materias para los funcionarios (negociación de las condiciones laborales).
- 2 Loperena Rota, "El marco de la autonomía universitaria tras la STC 26/87, de 27 de febrero", *RVAP*, nº 21, 1988, p. 26. Con un tono crítico hacia esta jurisprudencia constitucional Trayter, J. M., "El régimen jurídico del profesorado universitario: la jurisprudencia del Tribunal Constitucional acerca de su reparto competencial y algunas consecuencias sobre el derecho vigente", *Autonomías*, nº 17, 1993, p. 78, señalaba que "es curioso destacar que el mismo argumento (la autonomía universitaria) sirve para negar la competencia a las comunidades autónomas y para atribuirla al Estado, por lo cual nos parece ciertamente discutible la postura del Tribunal Constitucional".
- 3 El anteproyecto mantiene las figuras de ayudante, profesor ayudante doctor, profesor asociado, profesor visitante y profesor emérito pero omite cualquier referencia al profesor contratado doctor y al profesor colaborador abriendo el ámbito autonómico de regulación con la posibilidad de anclar las competencias autonómicas en el esquema bases-desarrollo en virtud de la competencia de desarrollo de las "bases del régimen jurídico de las administraciones públicas –como son las Universidades públicas– y del régimen jurídico de sus funcionarios" (pp. 500-501).
- 4 Desde el ámbito administrativista Souviron Morenilla y Palencia Herrejón, *La nueva regulación de las Universidades. Comentarios y análisis sistemático de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades*, Comares, Granada, 2002, hacen referencia a que la regulación de las comunidades autónomas deben respetar unas "bases del régimen laboral" dictadas por el Estado (p. 456), para posteriormente anclar las competencias autonómicas en el esquema bases-desarrollo en virtud de la competencia de desarrollo de las "bases del régimen jurídico de las administraciones públicas –como son las Universidades públicas– y del régimen jurídico de sus funcionarios" (pp. 500-501).
- 5 Federación de Enseñanza de CC.OO., *Regulación de las condiciones laborales del personal docente e investigador contratado por las Universidades*, Madrid, 2002, p. 14. También Álvarez de la Rosa, *La contratación laboral del profesorado en la Ley Orgánica de Universidades*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de La Laguna, 2002, p. 20, discute esa competencia autonómica indicando que la jurisprudencia constitucional es clara en su limitación a los aspectos de gestión o ejecución y adjetivando como una "exageración o, de buena fe, una tautología" la atribución de competencias a las comunidades autónomas del art. 48.1 de la LOU.
- 6 "Tras la CE de 1978, se halla abierta la puerta a la producción de normas de derecho civil al margen del derecho tradicionalmente llamado foral o especial. En efecto, como ha quedado claro después de la STC 37/1987, de 26 de marzo, sobre la Ley de Reforma Agraria andaluza, las comunidades autónomas pueden elaborar normas materiales de naturaleza jurídico-privada con base a títulos competenciales diversos..." García Rubio, M. P., *Introducción al Derecho Civil*, Cálamo Producciones Editoriales, 2002, pp. 54-55.
- 7 Álvarez de la Rosa, M., *La contratación laboral del profesorado en la Ley Orgánica de Universidades*, U. de La Laguna, 2002, p. 20.
- 8 Una previsión de esta naturaleza sería la contenida en el art. 63.3 del Estatuto de los trabajadores en relación con los comités de empresa: "Sólo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un comité intercentros con un máximo de trece miembros que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro".
- 9 La dificultad de seguir operando con el antiguo RD de régimen de profesorado universitario tras los cambios operados por la LOU ha llevado a los rectores de las universidades a incluir una solicitud de pronta aprobación de un nuevo marco normativo aprovechando la formulación de sus posturas en relación con el anteproyecto de la LOU. Un acuerdo de la asamblea general de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas celebrada el 25 de enero de 2006 establece en el punto 4.4: "Aun siendo conscientes de que esta cuestión no forma parte directamente de la LOU, la CRUE quiere expresar la urgente necesidad de disponer de un régimen jurídico del profesorado."
- 10 U. Córdoba: 67,31%; U. Granada: 64,40%; U. Oviedo: 71,29%; U. Lleida: 65,49%; U. Valencia: 74,83%; U. Santiago de Compostela: 65,6%; U. Politécnica de Madrid: 71,21%; U. País Vasco: 67,73%. Datos de J. Hernández Armenteros (coord.), *La Universidad española en cifras (año 2004)*. Información académica, productiva y financiera de las Universidades públicas españolas. Año 2002, CRUE (www.crue.org).
- 11 U. Pablo de Olavide: 20,70%; U. Miguel Hernández: 41,50%.
- 12 U. Pompeu Fabra: 33,93%; U. Carlos III: 31,14%.
- 13 Datos de Hernández Armenteros, J. (coord.), *La Universidad española en cifras (año 2004)*. Información académica, productiva y financiera de las Universidades públicas españolas. Año 2002, CRUE (www.crue.org).
- 14 Defensores de esa reserva, como es conocido, fueron Parada Vázquez, R., *Derecho Administrativo. Organización y empleo público*, Marcial Pons, e tamén Del Saz, S., *Contrato laboral y función pública*, Marcial Pons, Madrid, 1995. A favor de la contratación laboral sin límites, Sala Franco, T., *Incidencia de la legislación laboral en el marco de la función pública*, MAP, 1989.
- 15 Sánchez Morón, M., *Derecho de la función pública*, Tecnos, 2001, p. 60 y ss.
- 16 Godino Reyes, M., *El contrato de trabajo en la Administración pública*, Civitas, Madrid, 1996, pp. 285-286.

- 17 Bermejo Cabrero, F., "Las relaciones de puestos de trabajo y la laboralización de la Función Pública", *REDA*, nº 62, 1989.
- 18 Esta cuestión está desglosada con detalle por Fernández Villazón, L. A., *Distribución y delimitación de competencias entre la jurisdicción social y la jurisdicción contencioso-administrativa*, Lex Nova, Valladolid, 2001, p. 205 y ss.
- 19 Godino Reyes, *op. cit.*, p. 291.
- 20 La Audiencia Nacional, en una conocida –y polémica– sentencia de 7 de noviembre de 2000, estimó un recurso contencioso-administrativo contra una resolución del ministro de Administraciones Públicas excluyendo de la negociación colectiva la subida salarial por el incremento del IPC y otros incrementos salariales, amparada posteriormente por la ley de presupuestos, que obviaba un acuerdo previo entre el Gobierno y los sindicatos en este sentido. Basándose en la "fuerza vinculante" que se atribuye a la negociación colectiva en ciertos ámbitos por la Ley 7/1990, que regula esta materia, la Audiencia Nacional ordena las subidas salariales pactadas. Esta sentencia generó una amplia controversia doctrinal sobre la extensión y límites de la negociación colectiva en relación con el principio de legalidad. Un comentario puede verse en Martínez Bargueño, M., "Las retribuciones de los funcionarios públicos. Un comentario a la Sentencia de la Audiencia Nacional de 7 de noviembre de 2000", *CiberRevista de Derecho Administrativo*, nº 18, 2001, Universidad de Cantabria ([www.law.unican.es](http://www.law.unican.es)).
- 21 Así, por ejemplo, la STC 63/1986, de 21 de mayo, que fija ese tope en el volumen total de la masa salarial sin que se pueda referir a los incrementos individuales; y la STC 96/1990, de 24 de mayo, que extiende la posibilidad de fijación de esos topes a las comunidades autónomas y entes locales por parte de la Ley general de presupuestos del Estado.
- 22 López Gómez, J. M., *El régimen jurídico del personal laboral de las Administraciones públicas*, Civitas, 1995, p. 153, señala ese proceso de ósmosis creciente.
- 23 Marín Alonso, I., *La negociación colectiva conjunta del personal laboral y funcionarial en la Administración pública. Los acuerdos mixtos*, Comares, Granada, 1999, p. 59 y ss.
- 24 La dificultad de diferenciar los regímenes jurídicos del profesorado funcionario y el profesorado contratado estable ha llevado a la Conferencia de Rectores a proponer un nuevo paso de asimilación de cara a la anunciada reforma de la LOU, en concreto en relación con la extensión a los profesores contratados doctores de la prohibición de prestar servicios en universidades privadas, CRUE, *Modificación de la Ley Orgánica de Universidades. Propuestas sobre profesorado*, CRUE, p. 8 ([www.crue.org](http://www.crue.org), acuerdo de 25.1.06).
- 25 Moreu Carbonell, E., "Las relaciones de puestos de trabajo en el proceso de reforma de las administraciones públicas", *RAP*, nº 144, 1997, p. 395. Existen amplios análisis de estos instrumentos de ordenación en: De Vicente Domingo, *El puesto de trabajo en el Derecho de la función pública*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1997; Ferreira Fernández, A. X., *La provisión de puestos de trabajo en la Administración General del Estado*, INAP, Madrid, 2002; Molero Marañón, *Acceso y clasificación profesional en las Administraciones públicas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999; Puerta Seguido, F., *La consolidación del empleo público precario*, Lex Nova, Valladolid, 2003; sin olvidar el tratamiento de Sánchez Morón, M., *Derecho de la Función pública*, Tecnos, Madrid, 2001, y Palomar Olmeda, A., *Derecho de la función pública*, Dyckinson, 2000.
- 26 La LRU sí recogía de forma correcta esta mención (art. 47): "Cada universidad establecerá anualmente en el estado de gastos de su presupuesto su plantilla de profesorado, en la que se relacionarán debidamente clasificadas todas las plazas de profesorado, incluyendo al personal docente contratado".
- 27 *Op. cit.*, pp. 110-111.
- 28 Los estatutos de la Universidad de Extremadura (BOE de 23 de junio de 2003) hablan, por ejemplo, de que "el documento que formalice la RPT del profesorado acompañará el presupuesto anual de la Universidad" y, por otro lado, menciona que "existirá una plantilla teórica que comprenderá aquellas plazas cuya cobertura se estima necesaria para el óptimo funcionamiento de la Universidad" (art. 163). Se intercambian claramente las denominaciones que da la LMRFP a estos dos instrumentos. En la línea de denominar RPT a la plantilla están también, por ejemplo, los estatutos de Málaga, Jaén, León, Rey Juan Carlos I.
- 29 Moreu Carbonell, E., *op. cit.*, p. 423 y ss., señala las insuficiencias de la LMRFP en la regulación del procedimiento de elaboración de las RPT.
- 30 De Vicente Domingo, *op. cit.*, p. 106.
- 31 Ferreira Fernández, A. X., *op. cit.*, p. 114, indica que "las previsiones de las RPT se insertan en el ámbito de la potestad autoorganizativa de las administraciones públicas, que atribuye a éstas la facultad de organizar los servicios en la forma que estime más conveniente para su mayor eficacia, a la que le compele el mandato contenido en el artículo 103.1 de la Constitución (...) en la que es característica la discrecionalidad que domina su ejercicio, no confundible con la arbitrariedad, siempre prohibida".
- 32 Federación de Enseñanza de CC.OO., *op. cit.*, p. 46, indica: "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 tiempo".
- 33 Moreu Carbonell, E., *op. cit.*, p. 396. La orden ministerial de 2 de diciembre de 1988 regula las relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado.

34 El desarrollo autonómico de la LOU se realizó a través de: Ley 1/2003, de 19 de febrero, de universidades de Cataluña (BOE de 11 de marzo); Decreto de 12 de septiembre de 2002 sobre el régimen del personal docente e investigador contratado por las universidades públicas de Madrid y su régimen retributivo; Decreto 140/2002, de 7 de octubre, sobre régimen del personal docente e investigador contratado y sobre complementos retributivos del profesorado de las universidades canarias (BOC de 18 de octubre); Decreto 224/2002, de 25 de junio, por el que se adoptan medidas para la contratación de personal docente e investigador por la Universidad de Zaragoza; Decreto 94/2002, de 8 de julio, por el que se regula el régimen del personal docente e investigador contratado de la Universidad de Extremadura (DOE de 11 de julio); Decreto 266/2002, de la Xunta de Galicia, de 6 de septiembre, de contratación de profesorado universitario (DOG de 17 de septiembre); Decreto 394/2003, de 16 de octubre, por el que se crea el Registro de Profesorado Universitario Contratado (DOG de 29 de octubre); Decreto 174/2002, de 15 de octubre, sobre régimen y retribuciones del personal docente e investigador contratado laboral de las universidades públicas valencianas y sobre retribuciones adicionales del profesorado universitario (DOGV de 22 de octubre); Decreto 104/2002, de 2 de agosto, de regulación del régimen jurídico y retributivo del personal docente contratado de la Universidad de las Islas Baleares (BOIB de 8 de agosto); Orden 64/2002, de 15 de julio, de la Consejería de Educación, Cultura, Juventud y Deportes, por la que se autoriza a la Universidad de La Rioja la contratación de personal docente e investigador aludido en la LOU (BOLR de 27 de julio); Decreto foral 194/2002, de 9 de septiembre, por el que se autoriza a la Universidad Pública de Navarra la contratación de personal docente e investigador (BON de 4 de octubre); Ley 3/2004, de 25 de febrero, del Sistema Universitario Vasco (BOPV de 12 de marzo); Decreto 183/2002, de 23 de julio, del País Vasco, sobre contratación del personal docente e investigador universitario para el curso académico 2002-2003 (BOPV de 29 de julio); Acuerdo del Consejo de Gobierno del Principado de Asturias por el que se autoriza la contratación de personal docente e investigador por la Universidad de Oviedo (BOPA de 5 de agosto); Decreto 224/2002, de 25 de junio, del Gobierno de Aragón, por el que se adoptan medidas para la contratación de personal docente e investigador por la Universidad de Zaragoza (BOA de 12 de julio); Orden de 26 de julio de 2002 sobre la aplicación de la Ley orgánica 6/2001, de universidades, a la contratación de profesorado en la Universidad de Cantabria (DOC de 1 de agosto); Decreto 85/2002, de 27 de junio, sobre el régimen del personal docente e investigador contratado en las universidades públicas de Castilla y León (BOCYL de 3 de julio); Ley andaluza 15/2003, de 22 de diciembre, de universidades (BOJA de 31 de diciembre); Decreto 150/2003, de 25 de julio, de régimen jurídico y retributivo del personal docente e investigador contratado de las universidades públicas de la Región de Murcia; Decreto 104/2003, de 29 de agosto, de régimen jurídico y retributivo del personal docente e investigador contratado de la Universidad de la Rioja (BOLR de 4 de septiembre); Decreto 303/2003, de 11 de noviembre, sobre régimen de personal docente e investigador contratado de la Universidad de Castilla-La Mancha (BOCM de 14 de noviembre); Decreto 247/2003, de 21 de octubre, del País Vasco, sobre profesorado universitario contratado con carácter temporal (DOPV de 5 de noviembre).

35 En este punto, una buena parte de las normas autonómicas atribuyen a cada categoría contractual una modalidad contractual en cuanto a su duración (contratos temporales o contratos fijos) y una dedicación concreta (tiempo completo o tiempo parcial). Llama la atención el caso gallego, puesto que procede a una regulación detallada de estos extremos en la figura del profesor colaborador y, en cambio, deja la regulación de las otras figuras de la LOU prácticamente sin variaciones.

36 Álvarez de la Rosa, M., *op. cit.*, pp. 39-40, incluye un listado de los ámbitos de posible regulación autonómica: el proceso de selección, el registro de personal, las evaluaciones del profesorado, el régimen retributivo y el grado de dedicación de este personal.

37 También el Decreto 104/2002 de las Islas Baleares y el Decreto 150/2003 de Murcia fijan la jornada semanal máxima y las horas lectivas de cada tipo de contrato.

38 "3. Para promover las nuevas figuras contractuales permanentes de profesorado, la Generalidad debe elaborar y dotar presupuestariamente un plan que establezca en doce años la creación de 400 contratos de catedrático contratado y 800 de profesorado agregado, a razón aproximada de 100 contratos de catedrático o profesor agregado por año, contratos que debe cofinanciar en el 50%. Estas aportaciones, adicionales al incremento indicado por el apartado 2, deben ser incluidas cada año en los presupuestos de la Generalidad, a partir de los presupuestos de 2003."

39 Art. 2.7: "El personal docente e investigador contratado de la Universidad de las Islas Baleares, de acuerdo con la normativa laboral vigente, realizará elecciones sindicales para designar sus representantes en el comité de empresa del personal laboral de la UIB. No obstante, se puede negociar y aprobar con la Universidad un convenio colectivo específico para el personal docente e investigador, en el marco de la Ley 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades, este decreto, la normativa de la UIB y la legislación laboral vigente; un convenio colectivo en el que se han de concretar fundamentalmente, en el marco de la regulación de este decreto y toda la normativa universitaria y laboral existente, las condiciones de trabajo del personal docente e investigador contratado."

40 Disposición adicional segunda. Relaciones laborales.

1 Todos los establecimientos de cada universidad pública de competencia de la Generalidad constituyen un único centro de trabajo.

2 No obstante lo que establece el apartado 1, a efectos representativos, para cada universidad pública, las relaciones laborales del personal académico contratado y los ayudantes y las relaciones laborales del personal de administración y servicios contratado en régimen laboral constituyen, cada una por sí misma, un centro de trabajo diferenciado.

41 "Se constituirá una Junta de Personal en cada una de las siguientes unidades electorales: 3.3.3. Una en cada universidad dependiente de la Comunidad Autónoma para los funcionarios de los cuerpos docentes y otra para el personal de administración y servicios".

42 Estos convenios son criticados por su carácter corporativo y, además, por dividir la capacidad de presión sindical, *vid.* Federación de Enseñanza de CC.OO., *op. cit.*, p. 43.

43 Federación de Enseñanza de CC.OO., *op. cit.*, p. 37: "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."

44 Esta esfera de autoorganización es también reconocida en los instrumentos de negociación colectiva. Por ejemplo, el *Convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral* de las universidades públicas de Galicia firmado el 21 de abril de 2006 recoge en el art. 14 una previsión en este sentido: "La organización del trabajo es facultad exclusiva de cada universidad y su aplicación práctica corresponderá al órgano competente en el marco de la legislación vigente y en particular de los estatutos de cada una de ellas y del presente convenio colectivo."

45 No obstante esa homogeneización de regímenes encuentra, precisamente, en el ámbito retributivo las mayores disparidades ya que, en general, se puede apreciar una cierta resistencia de la normativa autonómica a asimilar –especialmente en lo que respecta a los complementos de dedicación docente e investigadora– ambos colectivos, incluso en relación con aquellas figuras laborales dotadas de estabilidad y plena capacidad docente y/o investigadora.

46 Es discutible que las obligaciones docentes establecidas por la normativa existente hasta este momento se puedan calificar de una mera "colaboración" que no interfiera en la tarea que la LOU, claramente, establece como objeto del contrato: la formación investigadora. Debe tenerse en cuenta que dar tres o cuatro horas a la semana de clase, o bien entre 60 y 120 horas anuales, supone poder hacerse cargo de entre una y dos materias cuatrimestrales. Si se tiene en cuenta que este personal no debe encargarse en solitario de una materia, ya que entonces no estaría "colaborando", su situación se complica aún más por la posibilidad de que se le encargue impartir tres o cuatro materias distintas en un período formativo. Esta carga docente puede ser excesiva para una figura que, además, debe estar prioritariamente dedicada a realizar su tesis doctoral, en definitiva, a su formación investigadora. Tampoco supone una reducción cualitativa de esta carga la especificación de que será docencia práctica puesto que en muchas áreas de conocimiento esta docencia implica una mayor preparación y formación que la docencia teórica. A nuestro juicio, las universidades (con excepciones como, por ejemplo, la contenida en el art. 118.2 de los estatutos de Jaén) han desvirtuado con su regulación la de la LOU. En una traslación mimética de los esquemas aplicables a las otras figuras docentes, colaborar en la docencia no es algo cualitativamente distinto sino, únicamente, cuantitativamente menor.

47 Del Saz, S., *Contrato laboral y función pública*, Marcial Pons, Madrid, 1995, pp. 105-106.

48 BOCM de 14 de septiembre de 2004.