



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

**Análisis y ordenación de la Negociación
Colectiva del Personal Docente e Investigador de
la Universidad de Zaragoza**

Autor:

José Antonio González Martínez

Director:

José María Nasarre Sarmiento

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo
Curso 2016/2017

(Esta página se ha dejado intencionadamente en blanco)

Abreviaturas

ANECA:	Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación
BOA:	Boletín Oficial de Aragón
CCAA:	Comunidades Autónomas
CCOO:	Comisiones Obreras
CE:	Constitución Española
CGT:	Confederación General del Trabajo
CIG:	Confederación Intersindical Galega
CIVEA:	Comisión de Interpretación Vigilancia, Estudio y Aplicación
CRUE:	Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas
CSIF:	Confederación Sindical Independiente de Funcionarios
CU:	Catedrático de Universidad
DGA:	Diputación General de Aragón
EBEP:	Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público
ELA:	Eusko Langileen Alkartasuna-Solidaridad de los Trabajadores Vascos
ET:	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
G9:	Grupo de nueve universidades (Asturias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Extremadura, Illes Balears, Murcia, Navarra, País Vasco, Zaragoza)
LOMLOU:	Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades
LORAP:	Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas
LOSUA:	Ley 5/2005, de 14 de junio, de Ordenación del Sistema Universitario de Aragón
LOU:	Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades
LPRL:	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales
MNUZ:	Mesa de Negociación de la Universidad de Zaragoza
MUFACE:	Mutua de Funcionarios de la Administración Civil del Estado
PAS:	Personal de Administración y Servicios
PDI:	Personal Docente e Investigador
POD:	Plan de Ordenación Docente
RPT:	Relación de Puestos de Trabajo
TU:	Profesor Titular de Universidad
UGT:	Unión General de Trabajadores
UPRL:	Unidad de Prevención de Riesgos Laborales
USO:	Unión Sindical Obrera

(Esta página se ha dejado intencionadamente en blanco)

NDICE

RESUMEN.....	1
INTRODUCCIÓN.....	2
MÉTODO DE TRABAJO	3
CAPÍTULO I. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS	
1.1 Breve apunte histórico.....	4
1.2 Fuente del derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos.....	4
1.3 Principios que caracterizan la negociación colectiva de los empleados públicos.....	5
1.4 Condicionantes de la negociación colectiva del PDI.....	7
CAPÍTULO II. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL PDI	
2.1 Estructura.....	9
2.2 Solución Extrajudicial de Conflictos.....	11
CAPÍTULO III. CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL PDI	
3.1 Retribuciones	13
3.2 Acceso, carrera, clasificación e instrumentos de planificación de recursos humanos.....	15
3.2.1 Acceso: ingreso y selección.....	15
3.2.2 Carrera profesional	16
3.2.3 Acreditación	18
3.2.4 Clasificación	18
3.2.5 Figuras de PDI	20
3.2.6 RPT Instrumento de planificación de recursos humanos	22
3.3 Tiempo de Trabajo.....	24
3.4 Prevención de Riesgos y Salud Laboral.....	29
3.5 Acción Social.....	32
3.6 Derechos Sindicales	34
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	
4.1 Conclusiones de los principales contenidos sujetos a la negociación colectiva	35
4.2 Negociación Conjunta Funcionarios-Laborales.	36
4.3 Función negociadora Vs función representativa.....	37
4.4 Autonomía Universitaria Vs Nueva Estructura de Negociación Colectiva.....	39
REFERENCIAS.....	41

RESUMEN

Términos Claves: Personal Docente e Investigador, Universidad de Zaragoza, Negociación Colectiva, Mesas de Negociación, Convenio Colectivo PDI.

El presente trabajo tiene por objeto realizar un análisis de la negociación colectiva del Personal Docente e Investigador, en particular de la Universidad de Zaragoza. Para ello parte de los principios que regulan esta materia y sus condicionantes, expone la estructura del sistema de negociación (Mesas Estatales, Autonómicas e Internas, así como el Convenio Colectivo) y estudia los principales contenidos (Retribuciones, Carrera, Tiempo de Trabajo, Salud, Acción Social) con el fin de establecer las relaciones adecuadas entre estructura-contenido.

Finalmente se desarrollan tres discusiones: la conveniencia de negociar conjuntamente en la Mesas Sectoriales o coordinarse con la negociación de Convenio Colectivo; la necesaria complementariedad del trabajo realizado en las Mesas de Negociación con el de los Órganos Unitarios de Representación y la posible incidencia en la Autonomía Universitaria de la incorporación de la Universidad a la estructura Negocial de la Comunidad Autónoma de Aragón.

INTRODUCCIÓN

La elaboración del presente Trabajo Fin de Grado se basa en la importancia que para el buen funcionamiento de la Universidad tiene la negociación colectiva de su Personal Docente e Investigador (en lo sucesivo PDI), así como el reconocimiento de la dificultad que entraña esa tarea.

Actualmente en la Universidad de Zaragoza trabajan 4.163 PDI¹ quienes, junto el Personal de Administración y Servicios (en lo sucesivo PAS), consumen prácticamente las tres cuartas partes del presupuesto universitario². Sin duda el personal supone el principal activo de la Universidad y precisa disponer de un régimen de funcionamiento ordenado, eficiente, equitativo y participativo en consonancia con los principios que inspiran a la Universidad y a la Negociación Colectiva de un país democrático.

La pluralidad de Administraciones Públicas que intervienen en regulación de la universidad pública, junto el principio constitucional de la Autonomía Universitaria y la composición representativa de los órganos de gobierno universitarios, hacen que sea preciso realizar un esfuerzo para analizar y ordenar los múltiples y diversos procesos objeto de la Negociación Colectiva, con el fin de determinar claramente qué se puede negociar, cómo y cuándo debe hacerse, teniendo en cuenta quien y dónde debe negociarse cada materia.

Por su parte, el contexto actual añade nuevas variables al régimen regulador del PDI y al sistema de organización de la Negociación Colectiva de la Universidad de Zaragoza; nos referimos al Borrador del Estatuto del PDI y los Proyectos de Ley de la Ordenación de la Función Pública de Aragón y el de la Investigación e Innovación en Aragón. Resultará interesante analizar su posible incidencia, en base a los nuevos escenarios que nos plantean y las posibilidades que nos ofrecen.

La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de Universidades introdujo el Régimen Jurídico del Personal Docente e Investigador Contratado y con ello posibilitó el desarrollo de unos nuevos instrumentos en la negociación colectiva que están modificando el sistema de relaciones laborales del PDI de las Universidades Públicas en España. Si en un primer momento la mayor parte de la doctrina y de los intervinientes en el sistema, manifestaron su rechazo a este cambio, ahora se contempla como una oportunidad al considerar que se ha generado un colectivo cuya legalidad aplicable lo configura como dinamizador de un sistema de vinculación que se muestra ajado e inmovilizado (Caro Muñoz, 2010).

A medida que se fueron implantando las nuevas figuras laborales de PDI las universidades tuvieron la necesidad de establecer un régimen de funcionamiento de este nuevo tipo de personal contratado, lo que supuso la negociación de los primeros convenios colectivos. En el año 2006 se firmó el I Convenio Colectivo para el Personal Laboral Docente e Investigador de la Universidad de Zaragoza, el cual todavía permanece vigente. Desde esa fecha se ha aprobado el Estatuto Básico del Empleado Público (en los sucesivo EBEP) que establece instrumentos de negociación conjunta de PDI Funcionario y PDI Laboral. Ahora se trata de analizar el funcionamiento de los sujetos que intervienen en la negociación, especialmente de los representantes de los trabajadores con el fin determinar la existencia de disfunciones y posibilidades de mejora.

¹ Portal de Transparencia de la Universidad de Zaragoza. Personal Docente e Investigador. Datos Estadísticos

² Los gastos de personal suponen 180 millones de euros de un total de 267 millones del Presupuesto de la Universidad 2017. Portal de Transparencia de la Universidad de Zaragoza. Economía. Presupuesto 2017. (Pág. 9)

MÉTODO DE TRABAJO

El presente trabajo se estructura en cuatro partes o capítulos. El primero tiene como finalidad desarrollar el proceso de la Negociación Colectiva desde sus fuentes de derecho, principios que lo caracterizan y sus condicionantes, realizando una aproximación que nos permitirá conocer los límites de la actuación de los sujetos negociadores. En segundo lugar se concreta la estructura de Negociación Colectiva del PDI de la Universidad de Zaragoza, con el fin de conocer qué competencias le corresponden a cada uno de los ámbitos o niveles de negociación. En tercer lugar se realiza un repaso de los contenidos más relevantes de la negociación: Retribuciones, Carrera, Tiempo de Trabajo, Salud, Acción Social y Derechos Sindicales, desmenuzando los distintos componentes de cada una de estas materias en relación con su ámbito de negociación.

Finalmente se ofrecen unas conclusiones del análisis de esos contenidos y tres discusiones que se refieren a las posibilidades de actuación de los representantes sindicales del PDI de la Universidad de Zaragoza.

La primera relativa a la conveniencia de utilizar un modelo de negociación conjunto para el PDI Funcionario y Laboral, o coordinado que utilice como punta de lanza el Convenio Colectivo PDI Laboral, dadas las mayores posibilidades de este régimen jurídico y posteriormente la Mesa Sectorial del PDI como elemento homogenizador de las condiciones de ambos colectivos. La segunda discusión se refiere a los ámbitos de actuación y posible complementariedad de los órganos unitarios de representación y los órganos sindicales de negociación. La tercera tiene que ver con el debate de la posible laminación de la Autonomía Universitaria que puede producir la nueva estructura de Negociación Colectiva que propicia el Proyecto de Ley de Ordenación de la Función Pública de Aragón.

El método de trabajo utilizado ha sido el estudio de la normativa, la bibliografía y la doctrina asentada por los tribunales mediante la utilización de Base de datos Aranzadi Instituciones (Recurso electrónico), respecto del primer capítulo.

Para el segundo y tercer capítulo se ha estudiado la normativa universitaria tanto estatal como autonómica e interna de la Universidad de Zaragoza, el I Convenio Colectivo del PDI Laboral, así como bibliografía que se refiere fundamentalmente a la Negociación Colectiva del PDI Laboral, dado el interés que este nuevo régimen jurídico suscita para regular las condiciones de este colectivo, así como la incidencia que puede tener en el conjunto del PDI.

Para el cuarto capítulo, fundamentalmente se han utilizado artículos de revistas.

Para las referencias se ha utilizado la norma APA sexta edición.

CAPÍTULO I. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

1.1 Breve apunte histórico sobre el derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos

La Huelga General del 14 de diciembre de 1988 tuvo un seguimiento del 90% de los trabajadores del país y obligó al Gobierno, que presidía Felipe González, a negociar una serie de materias con los sindicatos CCOO y UGT. Entre ellas se encontraba el derecho de los funcionarios a una negociación colectiva plena. Como consecuencia de aquella movilización, el Gobierno suscribió un Acuerdo General el 1 de febrero de 1990, Administración – Sindicatos, en el que se comprometía a impulsar la negociación colectiva de los empleados públicos. Este compromiso se plasmó en el Pacto de 6 de abril de 1990 cuyo texto, casi literalmente, se incorporó a la Ley 7/1990, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos que reformó el Capítulo 3 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (en lo sucesivo LORAP), añadiendo el concepto Negociación Colectiva a la hasta entonces simple Participación en la Determinación de las Condiciones de Trabajo.

A la hora de realizar un análisis de las fuentes del derecho de la negociación colectiva de los empleados públicos es de justicia significar que, entre otros aspectos como las pensiones, la prestación por desempleo y el empleo juvenil, en 1988 todo un país se paró en defensa del derecho a la negociación colectiva de sus funcionarios.

1.2 Fuente del derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos

Desde un punto de vista jurídico, el derecho a la negociación colectiva de los funcionarios no tiene un origen constitucional directamente, como sucede con los trabajadores, sino que se encuentra contenido dentro del derecho a la libertad sindical, por tanto con un carácter secundario. Como ha dicho el Tribunal Constitucional es un derecho “esencialmente de configuración legal” (Rivero Lamas & De Val Tena, 2007)

Desde la perspectiva de los sujetos que intervienen en el proceso objeto de este estudio, es preciso tener en cuenta que la negociación colectiva en el PDI afecta tanto a personal funcionario como a personal laboral, por ello son de aplicación los principios que para ambos colectivos se establecen en sus respectivas normas de referencia, esto es el EBEP y el Estatuto de los Trabajadores (en lo sucesivo ET), respectivamente. En cuanto a la estructura de la negociación, materias y procedimiento, habrá que tener en cuenta lo establecido en la LORAP.

La presencia de personal laboral y personal funcionario parece que incide en la existencia de una doble vía paralela de negociación (Acuerdos, Pactos y Convenios Colectivos, respectivamente) sin embargo, la necesidad de homogeneizar condiciones para aquellos que realizan tareas iguales aunque tengan un régimen jurídico diferente, hace que las Administraciones hagan converger esta doble vía para la negociación colectiva, no en vano el EBEP posibilita un mismo sistema de determinación de las condiciones de trabajo conjunto para ambos colectivos a través de las Mesas de negociación para personal funcionario y personal laboral. Por tanto, podríamos deducir que las normas fundamentales que regulan las condiciones de trabajo se pactan separadamente (Pactos – Convenios Colectivos) mientras que el desarrollo diario se realiza de forma conjunta mediante Acuerdos conjuntos de la Mesa de Negociación.

A modo de recapitulación, tal como indica Caro Muñoz (2010, p 89) podemos indicar que la normativa aplicable a las relaciones laborales en el ámbito de las Administraciones Públicas será, en primer lugar las normas del EBEP, tanto las generales a todos los empleados públicos, como las específicas referidas exclusivamente al personal laboral, en segundo lugar el ET y las normas laborales. En tercer lugar, I los Convenios Colectivos y por último el propio contrato. En el caso del PDI, además debe añadirse la normativa propia de la Universidad como la LOU, la LOMLOU, la Ley de la Ciencia, la Ley de Ordenación del Sistema Universitario de Aragón (en lo sucesivo LOSUA) y los Estatutos de la Universidad.

Es preciso tener en cuenta que la Disposición Final 1^a del EBEP establece que las disposiciones referidas al personal laboral se dictan al amparo de las competencias exclusivas del Estado en materia de legislación laboral, establecidas en el artículo 149 de la Constitución Española. Lo que significa que las Comunidades Autónomas no pueden desarrollar dictar normas de carácter laboral cuando desarrollen el EBEP mediante las leyes de función pública de ámbito autonómico.

1.3 Principios que caracterizan la negociación colectiva de los empleados públicos.

El EBEP establece, en su artículo 33, una serie de principios que caracterizan la negociación colectiva de los funcionarios similares a los indicados en el Estatuto de los Trabajadores a los que hay que añadir el principio de transparencia, concretamente son los siguientes:

Principio de Legalidad. La negociación colectiva de los empleados públicos, como cualquier actuación administrativa, se basa en el principio de legalidad tal y como afirma el artículo 9.3 y 106 de la Constitución Española (en su sucesivo CE), lo que supone que debe someterse plenamente a la ley, no pudiendo realizarse negociaciones extralegales, tales como convenios colectivos extraestatutarios o pactos de eficacia limitada. Por su parte, el artículo 31 del EBEP afirma que “El ejercicio de este derecho deberá respetar en todo caso el contenido del EBEP y sus leyes de desarrollo”

Principio de Cobertura Presupuestaria. Teniendo en cuenta que la totalidad de los gastos e ingresos del Sector Público Estatal deben figurar en los Presupuestos Generales del Estado, tal y como establece el artículo 134 de la CE, resulta evidente que aquellos aspectos de tipo económico que se deriven de la negociación colectiva tienen como limitación la correspondiente cobertura presupuestaria.

Principio de Obligatoriedad. Entendida tanto la obligación que la ley impone a la Administración para que determinados asuntos deban superar procesos de negociación, como la obligación de cumplir lo acordado. Aunque el contenido de lo acordado es de obligado cumplimiento mientras dure su vigencia, el propio artículo 38.10 del EBEP introduce la posibilidad de modificar Acuerdos o Pactos suscritos en la negociación colectiva de los funcionarios públicos pues si bien garantiza el cumplimiento de los Pactos y Acuerdos, prevé una excepción, “salvo que excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Pactos y Acuerdos ya firmados, en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público”. A mayor abundamiento y dada la trascendencia de determinados incumplimientos, resulta de interés señalar que la Audiencia Nacional (Auto 63/2010) planteó una cuestión de constitucionalidad, para que el Tribunal Constitucional resolviera si el RDL 8/2010, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, había vulnerado o no el contenido esencial del derecho de libertad sindical, en relación con el derecho de negociación colectiva, entendiendo que la naturaleza normativa de los convenios colectivos y su fuerza vinculante forma parte del contenido esencial de la libertad sindical y, de conformidad con el artículo 53 de

la CE, sólo sería posible su suspensión, modificación y supresión mediante Ley (siempre que respete el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva) y no mediante Decreto-Ley aunque concurran circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad. El 7 de junio de 2011, el Tribunal Constitucional dictó un Auto por el cual inadmitía a trámite la cuestión de constitucionalidad que le planteó la Audiencia Nacional.

Principio de Buena Fe Negocial. Tampoco existe una previsión legal sobre el deber de negociar de buena fe, si bien sería aplicable este principio general, lo que engloba conductas obstaculizadoras de la negociación sobre las que existe una experiencia muy desarrollada en la negociación colectiva de empleo privado, sin alcanzar este deber la obligación de llegar a un acuerdo. Tal y como afirma (Rodríguez Carbajo, 2002) la Administración Pública deben respetar en su actuación los principios de buena fe y de confianza legítima, tal y como establece el artículo 3.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del procedimiento administrativo común, en párrafo añadido por la Ley 4/1999, de 13 de enero. El deber de negociar de buena fe no obliga a las partes a llegar a un acuerdo.

Principio de Publicidad: Se trata de dar publicidad, mediante los instrumentos adecuados, a los acuerdos y las normas.

Principio de Transparencia: La transparencia es un término jurídico indeterminado que adolece de una definición concreta. Podríamos decir que la transparencia supera el concepto de publicidad de las normas y tiene como finalidad que los interesados puedan participar y ejercer algún tipo de control, sobre una determinada materia. Mientras que la publicidad se refiere al resultado, la transparencia se refiere al proceso y posibilita el ejercicio de acciones previas. La participación y control. En relación a la negociación colectiva, el principio de transparencia determina la posibilidad de acceder a la información del proceso, ello impulsa la necesidad de documentarlo, mediante la elaboración de actas de las reuniones de la mesa negociadora que permita identificar a los negociadores, así como las posiciones mantenidas y los documentos base sobre los que se adoptan los acuerdos.

Estos principios también están presentes en la negociación colectiva regulada por el ET: La sujeción de los Convenios Colectivos a la Ley se exige en los arts. 3 y 85 ET, el de cobertura presupuestaria se ha impuesto por reiterada jurisprudencia y doctrina, el principio de obligatoriedad se confirma en el art. 82.3 ET, el principio de buena fe ya venía exigiéndose en el art. 89.1 ET, la publicidad de los convenios se garantiza con su publicación en los boletines oficiales, según el art. 90 ET. Sólo el principio de transparencia, cuyo significado real no se especifica en ningún precepto, no se exige en la legislación laboral, aunque bien podría ser una derivación del principio de buena fe. (López Gómez, 2011).

Por último añadir otro principio que podemos denominar de “anualidad”, que se refiere a la periodicidad anual del proceso negociador (Roqueta Buj, 2004) Según el artículo 33 de la LORAP, “El proceso de negociación se abrirá, con carácter anual, en la fecha que en común acuerdo fijen el Gobierno u órganos de gobierno de las restantes Administraciones Públicas y los Sindicatos más representativos a nivel estatal y de Comunidad Autónoma, según lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y comprenderá, de entre las materias relacionadas en el artículo anterior, las que ambas partes estimen oportuno”

1.4 Condicionantes de la negociación colectiva del PDI

Una vez establecidos los principios generales que caracterizan la negociación colectiva de los empleados públicos, resulta importante añadir una serie de condicionantes específicos del PDI de las Universidades, (Morón, 2011) como son:

- La Autonomía Universitaria que incide sobre la capacidad de una universidad concreta para decidir sobre el tratamiento específico un asunto de su competencia.
- Los Sistemas Institucionales de participación del PDI, como por ejemplo el Consejo de Gobierno, donde representantes del PDI vuelven a tratar asuntos acordados por las Mesas de Negociación entre el Consejo de Dirección y los representantes sindicales del PDI.
- La competencia de la Comunidad Autónoma a la hora de regular determinados aspectos del régimen jurídico del PDI pone de manifiesto la participación de otra Administración Pública sin que exista un sistema de interlocución directa entre ella y el PDI afectado (por ejemplo en la determinación de los complementos autonómicos), especialmente en aquellas Comunidades Autónomas en las que hay una única universidad pública³, donde no existe una mesa de universidades en la que tenga presencia la representación de la Administración de la Comunidad Autónoma.

Finalmente, deseamos apuntar una circunstancia que condiciona en gran medida a los sindicatos, como es la diversidad de figuras del PDI y el elevado número de contratados laborales temporales que puede alcanzar el 50% del total de la plantilla docente y el 70% de la plantilla laboral. Esta circunstancia supone que el personal laboral con un contrato estable sea un pequeño grupo frente al de personal funcionario, lo cual desequilibra negativamente la existencia de una negociación colectiva “laboral” intensa y permanente.

³ El grupo de universidades públicas G9, corresponde a la asociación de las universidades que tienen como rasgo común ser las únicas universidades de su Comunidad Autónoma (Asturias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Extremadura, Illes Ballears, Murcia, Navarra, País Vasco, Zaragoza)



CATEGORIAS DOCENTES	Dedicación completa			Dedicación parcial			TOTAL POR SEXO		TOTAL	
	H	M	Total/T C	H	M	Total/T P	H	M		
Catedrático de Universidad	231	58	289	3			3	234	58	292
Catedrático de Escuela Universitaria	8	3	11				0	8	3	11
Profesor Titular de Universidad	601	465	1.066	8	1	9	609	466	1075	
Profesor Titular de Escuela Universitaria	59	61	120	5			5	64	61	125
Profesor Contratado Doctor	153	148	301				0	153	148	301
Profesor Colaborador	28	23	51				0	28	23	51
Profesor Ayudante Doctor	98	82	180				0	98	82	180
Ayudante	5	12	17				0	5	12	17
Profesor Asociado	2		2	435	429	864	437	429	866	
Profesor Asociado en Ciencias de la Salud			0	249	277	526	249	277	526	
OTROS (Profesor Enseñanza Secundaria)	3		3	0	0	0	3	0	3	
TOTAL PROFESORADO COMPUTABLE A EFECTOS DOCENTES	1.188	852	2.040	700	707	1.407	1.888	1.559	3.447	

Otro Personal

- Profesores Eméritos (1)	100	59	159				100	59	159
- Investigadores e investigadores en formación	266	245	511	27	19	46	293	264	557
TOTAL EFECTIVOS	1.554	1.156	2.710	727	726	1.453	2.281	1.882	4.163

(1) - La dedicación de los profesores eméritos no es equiparable a ninguna de las contempladas en este cuadro

Datos elaborados por el Servicio de Personal Docente e Investigador el 29 de febrero de 2016

Tabla 1 Datos de personal docente e investigador de la Universidad de Zaragoza por categoría, dedicación y sexo a 31 de diciembre de 2015

CAPÍTULO II. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL PDI

2.1 Estructura

La negociación colectiva del PDI tiene tres niveles en función de los ámbitos competenciales de cada Administración de la que depende.

Así encontramos una negociación colectiva Estatal, que se desarrolla en el seno de la Mesa Sectorial de Universidades que refiere el Capítulo IV del EBEP y al Capítulo III de la LORAP y depende del. En esta mesa se tratarán aquellas materias que prevé el EBEP, dentro del ámbito en el que es competente el Ministerio de Educación, Ciencia y Deporte. En la actualidad, la Mesa Sectorial de Universidades está negociando, entre otros asuntos, el Estatuto del Personal Docente e Investigador, los procesos de estabilización del PAS temporal, o mediante una mesa tripartita con la CRUE, los criterios de valoración de profesorado universitario de la ANECA.

A pesar que su ámbito de personal abarca todos los empleados públicos de las universidades, tanto PAS como PDI (laboral y funcionario), por parte de las organizaciones sindicales, en esta Mesa de Universidades participan únicamente los sindicatos que poseen una representación de al menos del 10% del PDI funcionario (UGT, CCOO, CSIF)⁴ y los sindicatos más representativos de ámbito autonómico CIG y ELA.

Elecciones sindicales de las Universidades Públicas 2015

Sector	CCOO	UGT	CSIF	OTROS	TOTAL
PDI FUNCIONARIO	306	192	235	189	922
PDI LABORAL	340	258	168	296	1062
PAS FUNCIONARIO	245	178	133	233	789
PAS LABORAL	222	134	53	155	564
TOTAL	1.113	762	589	873	3.337

Elaboración propia según datos facilitados por la Federación de Enseñanza de CCOO a 31/12/2015 Resultados EESS Universidades Públicas

Tabla 2. Resultados de las elecciones sindicales de las Universidades Públicas 2015

⁴ CCOO es en la actualidad la organización sindical más representativa en las universidades públicas españolas, con 1.113 delegados y delegadas, representa el 33% de un total de 3.337 según datos de 2014/2015. Le siguen UGT, con 762 delegados y delegadas lo que supone un 23%; y en tercer lugar CSIF con 589 delegados y delegadas y un 18%, entre los tres alcanzan el 75% del total de la presentación

El segundo nivel de negociación colectiva lo encontramos en el ámbito autonómico, mediante la estructura organizativa que deberá establecer la futura Ley de Ordenación de la Función Pública de Aragón, cuyo anteproyecto fue aprobado por el Consejo de Gobierno de Aragón el 22 de marzo de 2016. Anteriormente, el 16 de diciembre de 2013, se firma el Acuerdo de la Mesa Común de Negociación de las Administraciones Públicas de Aragón que posibilita su constitución y establece su composición y régimen de organización y funcionamiento⁵. En este acuerdo se establece que la Mesa Común de Negociación de las Administraciones Públicas de Aragón contará con representantes de la Universidad de Zaragoza y de las asociaciones de entidades locales de mayor implantación en el territorio de Aragón. Es decir, en esta Mesa Común se integran tres sistemas: el actual sistema del personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón (Administración General, Salud, Educación y Justicia además de las Cortes de Aragón y el Justicia de Aragón) la Administración Local (Diputaciones, Ayuntamientos, Comarcas) y la Universidad de Zaragoza.⁶

Por parte de las organizaciones sindicales, en estas Mesas participarán los sindicatos que poseen una representación al menos del 10% de todos los empleados públicos incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ley. Además, también estarán presentes las Organizaciones Sindicales que formen parte de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas (Estatual) siempre que hubieran obtenido el 10% de los representantes del personal funcionario o personal laboral en las Administraciones públicas en el ámbito de actuación de esas mesas, es lo que viene a conocer como un efecto de “irradiación” que otorga una doble vía de acceso preferente a las Mesas, pues el resto de sindicatos deberán poseer el 10% de representatividad acumulada en los ámbitos funcionarial y laboral.

Serán materias objeto de negociación en esta Mesa las condiciones de trabajo de obligada negociación de aplicación común al personal funcionario, estatutario y laboral del conjunto de la Administración de la Comunidad Autónoma.

Por último, se encuentra el tercer nivel, interno de la Universidad de Zaragoza que se conformaría de una parte con el personal laboral (para la negociación de los correspondientes convenios colectivos tanto de PDI como el de PAS) y de otra con la estructura de Mesas Universitarias que se engarzarían en la estructura presidida por la Mesa Común de Negociación de las Administraciones Públicas de Aragón que prevé la futura Ley de Ordenación de la Función Pública de Aragón.

Asimismo, prevé una Mesa General de Negociación en la Universidad, así como distintas Mesas Sectoriales que en buena lógica podrían ser dos, Mesa Sectorial de PDI y Mesa Sectorial de PAS. En estas Mesas tendrán presencia los sindicatos que hayan obtenido al menos el 10% del conjunto de la representación de la Universidad o en cada uno de los ámbitos sectoriales o (PAS o PDI), también estarán presentes las Organizaciones Sindicales que formen parte de la Mesa General de Negociación de las

⁵ El BOA del 10 de enero de 2014, publicó el Acuerdo de 17 de diciembre de 2013, del Gobierno de Aragón, por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo, al Acuerdo de la Mesa Común de Negociación de las Administraciones Públicas de Aragón, de 16 de diciembre de 2013, por el que se acuerda su constitución y se establece su composición y régimen de organización y funcionamiento.

⁶ Según el Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Enero 2017, publicado por el Ministerio de Hacienda y Función Pública. El sistema de la Administración de la Comunidad Autónoma abarcaría 44.847 empleados, el de la Administración Local 17.481 empleados y la Universidad 5.469 empleados.

Administraciones Públicas (Estatal) siempre que hubieran obtenido el 10% de los representantes del personal funcionario o personal laboral en la Universidad.

Además de la estructura de Negociación Colectiva en Mesas, también se desarrolla una negociación colectiva indirecta con la presencia sindical en otros ámbitos que podrían denominarse de participación, tales como el Comité de Seguridad y Salud, o los Observatorios y/o Foros, como por ejemplo el recientemente constituido Foro por la Innovación y Mejora de la Contratación de la Universidad de Zaragoza, para el estudio e informe de los procesos de contratación de la Universidad.

En cuanto a la forma que deben adoptar los acuerdos, la ley establece que serán Pactos, Acuerdos y Convenios Colectivos. Mientras que los Pactos tienen que ver con materia disponible por las partes, los Acuerdos tienen que ver con las materias que necesariamente deben ser acordadas por los órganos de gobierno de la Administración de forma expresa y formal para que sean válidos, en el caso de la Universidad estos órganos son el Rector y el Consejo de Gobierno.

2.2 Solución Extrajudicial de Conflictos

No existe ningún ámbito propio en la Universidad que realice esta función, quizá la Defensora Universitaria podría ejercer ese papel, ya que en su estatuto se indica que atenderá peticiones, sugerencias y reclamaciones tanto individuales de los miembros de la comunidad universitaria como colectivas de los órganos de representación del Personal Docente e Investigador, de los Estudiantes y del Personal de Administración y Servicios.

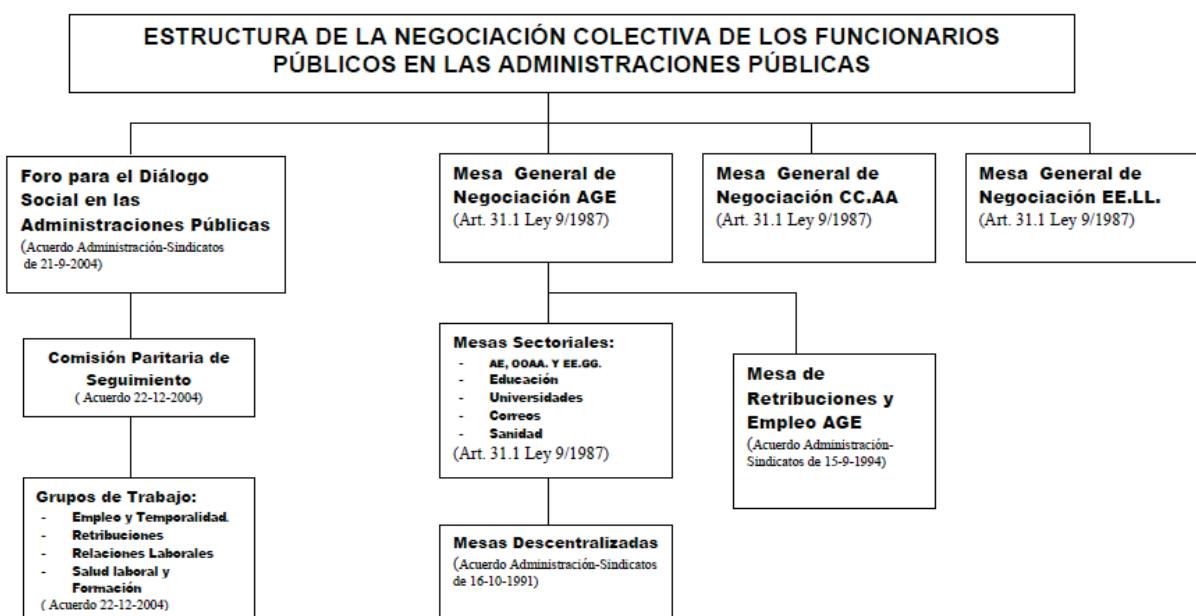


Tabla 3. Estructura de la negociación colectiva de los funcionarios en las Administraciones Públicas

CAPÍTULO III. CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL PDI

El artículo 37 del EBEP establece una relación de materias que deben ser objeto de negociación, indicando en algunas de ellas el ámbito competencial donde debe producirse esa negociación. Es decir, realiza una ordenación de materias por los distintos niveles en los que se organiza la estructura de negociación colectiva.

De forma sintética estas son las materias:

- Las retribuciones básicas y complementarias.
- El acceso, carrera, clasificación e instrumentos de planificación de recursos humanos.
- El sistema de evaluación del desempeño.
- Los planes de Previsión Social Complementaria.
- Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.
- Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.
- Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
- Los criterios generales de acción social.
- Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de ley.
- Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.
- Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Asimismo, este artículo establece en su apartado segundo una serie de materias que quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, lo cual no significa que la Administración que lo desee puedan someterlas a negociación:

- Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización.
- Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las organizaciones sindicales a que se refiere este Estatuto.
- La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.
- La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo.
- Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.
- La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

3.1 Retribuciones

Los distintos componentes que forman parte del sueldo y complementos del personal docente e investigador funcionario y contratado vienen regulados en las siguientes normas: la LOU en su artículo 69 determina que el sistema de retribuciones básicas del PDI funcionario es competencia de la Administración General del Estado. Los conceptos retributivos están recogidos la Ley 30/1984, de la Reforma de la Función Pública, donde se establece la estructura general de las retribuciones de los funcionarios y el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario, modificado por los Reales Decretos 1949/1995, de 1 de diciembre, 74/2000, de 21 de enero y 1325/2002, de 13 de diciembre y 1112/2015, de 11 de diciembre.

El salario del PDI está conformado por el sueldo base, antigüedad, complemento de destino, complemento específico que supone la suma de tres componentes: el componente general cuya cuantía es fija para cada Grupo de Clasificación, el componente singular por el desempeño de un cargo académico y el componente por méritos docentes⁷, además es preciso añadir un complemento de productividad⁸.

Finalmente la LOU y la LOMLOU también contemplan la posibilidad de otras retribuciones adicionales al PDI por parte de las CC.AA. ligadas a los méritos específicos anteriores (complementos autonómicos). De esta forma el artículo 55 Retribuciones del personal docente e investigador contratado, establece que:

1. Las Comunidades Autónomas regularán el régimen retributivo del personal docente e investigador contratado en las Universidades Públicas.
2. Las Comunidades Autónomas podrán, asimismo, establecer retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales por el ejercicio de las siguientes funciones: actividad y dedicación docente, formación docente, investigación, desarrollo tecnológico, transferencia de conocimientos y gestión. Dentro de los límites que para este fin fijen las Comunidades Autónomas, el Consejo Social, a propuesta del Consejo de Gobierno, podrá acordar la asignación singular e individual de dichos complementos retributivos.
3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá establecer programas de incentivos para la docencia, la investigación, el desarrollo tecnológico y la transferencia de conocimiento por el ejercicio de las funciones a que se refiere el apartado anterior, que comprendan al personal docente e investigador contratado.
4. Los complementos retributivos derivados del desarrollo de los dos apartados anteriores se asignarán previa valoración de los méritos por parte del órgano de evaluación externo que la ley de la Comunidad Autónoma determine en el caso de los del apartado 2 y de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación en el caso del apartado 3.

⁷ Quinquenios: Evaluación de la actividad docente realizada durante cinco años que, en caso de ser superada favorablemente, supondrá la adquisición de un componente retributivo por méritos docentes consolidable cuya cuantía se actualizará cada año en los Presupuestos Generales del Estado. No se podrá exceder de seis quinquenios.

⁸ Sexenios de investigación: Evaluación de la actividad investigadora durante seis años que, en caso de ser superada favorablemente, comportará la asignación de un complemento de productividad cuya cuantía se actualizará cada año de acuerdo con las previsiones contempladas en los Presupuestos Generales del Estado. No se podrá exceder de seis sexenios.

Por su parte, las retribuciones del PDI laboral se encuentran reguladas en el Convenio Colectivo correspondiente, teniendo en cuenta que las cantidades que dicho convenio establece se deben encontrar en la horquilla que fija el DECRETO 84/2003, de 29 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el régimen jurídico y retributivo del personal docente e investigador contratado de la Universidad de Zaragoza, si bien es cierto que el I Convenio Colectivo para el Personal Docente e Investigador Contratado Laboral de la Universidad de Zaragoza opta por fijar las retribuciones de las diferentes categorías de profesorado en un nivel determinado de dicha horquilla, (profesor contratado doctor y colaborador con el grado de doctor, el 100% de las retribuciones de la figura de los cuerpos docentes de referencia contenidas en el Decreto 84/2003) todo ello en cumplimiento de la Ley 5/2005, de 14 de junio, de Ordenación del Sistema Universitario de Aragón, que en su art. 36.1 dispone: Las retribuciones del personal docente e investigador serán establecidas por la universidad a través, en su caso, del correspondiente convenio colectivo y dentro de las limitaciones que, por categorías y en relación con las retribuciones del profesorado de los cuerpos docentes e investigadores, se establezcan reglamentariamente.

En cuanto al Personal Investigador, es decir, a los contratados laborales de investigación, es preciso indicar que su sistema retributivo está regulado por los principios establecidos en el EBEP, por el Convenio Colectivo de PDI laboral y, en particular, por cada uno de los contratos de trabajo firmados de acuerdo con las normas anteriores.

Por último, es importante destacar respecto a los profesores asociados, eméritos y visitantes, que será la Universidad de Zaragoza la que establecerá la cuantía de sus retribuciones, mediante el correspondiente Convenio Colectivo.

Con la descripción global de este panorama, a continuación, vamos a describir cómo se puede incidir en la configuración del sistema retributivo del PDI.

Nivel estatal:

General para todos los Empleados Públicos: El artículo 36 del EBEP establece que será específicamente objeto de negociación en el ámbito de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas el incremento global de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que corresponda incluir en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año. Asimismo, a través de los Acuerdos de esta Mesa se pueden determinar los importes de las retribuciones básicas (el sueldo y la antigüedad) y de los complementos de destino, puesto que tienen un carácter general para todos los funcionarios.

Específico para el PDI: Será en la Mesa de Universidades donde se negociarán los conceptos retributivos que tienen un carácter propio del PDI, como por ejemplo el nivel del Complemento de Destino que se le asigna a cada Cuerpo, el importe y las condiciones que corresponde a los componentes que conforman el Complemento Específico (componente general, cargo académico, méritos docentes) así como el importe y condiciones del complemento de productividad.

Nivel Autonómico:

En el ámbito autonómico, mediante una Mesa Sectorial de Universidad deberían negociarse las condiciones de los Complementos Retributivos cuya determinación actual se realiza mediante una

Comisión Mixta formada por el Gobierno de Aragón y la Universidad de Zaragoza, sin que en ella participen directamente los representantes sindicales del PDI.

La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, establece en sus artículos 55.2 y 69.3 que las Comunidades Autónomas podrán establecer retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales docentes, investigadores de desarrollo tecnológico, de transferencia de conocimiento y de gestión. En este sentido, en el caso del profesorado contratado, esta habilitación quedó recogida en el artículo 34 del Decreto 84/2003, de 29 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el régimen jurídico y retributivo del personal docente e investigador contratado por la Universidad de Zaragoza.

Asimismo, en el citado precepto legal se establece que esas retribuciones se asignarán previa valoración de los méritos por la Agencia Nacional de Evaluación de Calidad o por el órgano de evaluación externa que la Ley de la Comunidad Autónoma determine. Estos complementos retributivos son: Complemento de dedicación y Complemento de docencia

Nivel Interno de la Universidad de Zaragoza:

Por último, debemos hacer referencia a la determinación de las condiciones salariales del PDI laboral mediante su Convenio Colectivo y las posteriores interpretaciones que puedan surgir mediante la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación (CIVEA). En este caso el ámbito negociador es la Comisión Negociadora de convenio en la que tendrán presencia aquellos sindicatos que hayan firmado el convenio. Podrán negociar un convenio aquellos sindicatos que hayan obtenido una representación del 10% en el PDI Laboral.

3.2 Acceso, carrera, clasificación e instrumentos de planificación de recursos humanos.

El artículo 37.1c del EBEP establece que es una materia negociable para los funcionarios “Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos”. Parece razonable que también puedan determinarse estas materias para el PDI laboral mediante su Convenio Colectivo y, posteriormente a la firma, se actualicen mediante los acuerdos adoptados en las Mesas de Negociación.

3.2.1 Acceso: ingreso y selección

El punto de partida de la negociación de cualquier materia relacionada con el ingreso y selección sean el respeto a los principios constitucionales de mérito y capacidad para el acceso a la Función Pública, las previsiones del EBEP (arts. 55 a 62) para todos los empleados públicos y las que establece la LOU para el PDI. La LOSUA se remite a los Estatutos de la Universidad y a su procedimientos de desarrollo.

Es preciso tener en cuenta que las leyes que regulan el ingreso y la selección del PDI de las universidades tienen un rango importante en la jerarquía normativa y desarrollan de forma detallada estos procesos, lo cual deja sin apenas margen de maniobra cualquier tipo de modificación de lo allí previsto mediante la negociación colectiva de nivel estatal.

En el ámbito autonómico lo más relevante es determinar el alcance de la capacidad para crear nuevas figuras de PDI, por parte de las Comunidades Autónomas. Existe un interesante debate entre aquellos que consideran que las CCAA están legitimadas para hacerlo y los contrarios. Aunque es cierto que de hecho

determinadas normas y convenios colectivos ya lo han hecho, por su trascendencia, estas merecen un análisis detallado que realizaremos más adelante.

En el ámbito propio de la Universidad, es preciso indicar que sobre la base de lo regulado en el artículo 62 y siguientes de la LOU para los concursos de acceso a las plazas de los cuerpos docentes universitarios y lo desarrollado por el Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre, los Estatutos de la Universidad de Zaragoza, disponen que el Consejo de Gobierno dictará las normas necesarias para la convocatoria y plazos de celebración de los concursos relativos al acceso a plazas de cuerpos docentes universitarios, por tanto, es en el nivel interno de la propia universidad donde mayor papel tiene la negociación colectiva en relación con los procesos de ingreso y selección, bien mediante la participación o consulta a la hora de elaborar las normas que deberá aprobar el Consejo de Gobierno para regular las pruebas selectivas y los baremos, o directamente mediante la negociación y el acuerdo sobre el número y tipo de plazas que debe contener la oferta de empleo público, tanto para el acceso como para la promoción. Estas actuaciones sindicales cabrían en la indicación que plantea el artículo 61.7 del EBEP para el personal laboral haciéndolo extensivo a todo el PDI de la Universidad, cuando dice que “las Administraciones Públicas podrán negociar las formas de colaboración que en el marco de los convenios colectivos fijen la actuación de las organizaciones sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos”.

La participación sindical en las comisiones de selección ha sido eliminada sobre la base de lo dispuesto en el artículo 60.3 del EBEP, el cual establece que “la pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.”

3.2.2 Carrera profesional

Para los fines del presente trabajo, entendemos el concepto de carrera profesional del PDI desde un sentido amplio que se inicia con las figuras de PDI contratado laboral para terminar en los cuerpos docentes de funcionario.

Comenzando con las figuras de contrato laboral la LOU contempla un modelo de carrera profesional formado por las figuras de Ayudante, Ayudante Doctor y Profesor Contratado Doctor, pero no resuelve muchas cuestiones en torno a cuáles deben ser las reglas por las que debe regirse la promoción del PDI contratado hasta llegar a su definitiva estabilización laboral (Moreno, 2010) Estas deben ser resueltas por la negociación colectiva, concretamente el convenio colectivo No en vano el artículo 19 del EBEP establece que “la carrera profesional y la promoción del personal laboral se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los convenios colectivos”.

Así podemos ver cómo el artículo 49 del Convenio Colectivo de PDI laboral de la UZ, establece que “la Universidad de Zaragoza promoverá la estabilización de personal contratado” y posteriormente dibuja el tránsito entre las figuras de Ayudante y Ayudante Doctor, mediante la promoción. Así el artículo 53 del Convenio Colectivo prevé que “los ayudantes contratados por la Universidad de Zaragoza podrán solicitar su contratación como Ayudante Doctor si reúnen las exigencias legales y no hubieran tenido valoración negativa, razonada y fundada, de su colaboración en las tareas docentes”.

Desde la situación de Ayudante Doctor se abre una doble vía de promoción, por una parte el artículo 54 del Convenio Colectivo establece que los Ayudantes Doctores pueden solicitar la creación de una plaza de TU y alternativamente prevé que puedan solicitar su contratación como Contratado Doctor, una figura laboral de carácter indefinido que supone la estabilización del profesor.

El procedimiento previsto para dar el paso de Contratado Doctor a Titular de Universidad viene previsto en el Borrador del Estatuto del PDI, que todavía se encuentra en fase de propuesta. El Borrador afirma en su artículo 15 punto 5 “Las universidades, en el uso de su autonomía en la gestión de sus plantillas y en el marco de la negociación colectiva, podrán establecer los procedimientos selectivos previstos en la disposición transitoria segunda del Estatuto Básico del Empleado Público para que los profesores con contrato laboral indefinido con acreditación para profesor titular de universidad puedan adquirir la condición de funcionario, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición. La antigüedad, los méritos de investigación, docencia y gestión logrados a lo largo de la duración del contrato laboral serán reconocidos de manera automática”.

Completado el itinerario de la carrera por la vía laboral, trataremos la que corresponde a la vía funcionarial que, dadas sus características, únicamente utilizará dos de los cuatro tipos establecidos en el artículo 16 del EBEP que son: carrera horizontal que consiste en la progresión de grado o categoría sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y promoción interna vertical que consiste en el ascenso de TU a CU. De momento no se prevé la utilización de la carrera vertical⁹ ni de la promoción interna horizontal¹⁰.

Respecto a la regulación de la Carrera Profesional del PDI funcionario debemos decir que todavía no se ha concretado el nuevo modelo que debe poner en marcha el Estatuto del PDI, que tiene su primera referencia legal en la Disposición adicional sexta de la LOMLU: “El Gobierno, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta Ley, aprobará mediante Real Decreto el estatuto del personal docente o investigador universitario, que incluirá la regulación de una estructura de carrera funcional que esté basada en la obtención de méritos docentes o investigadores, así como las condiciones en las que los profesores o investigadores funcionarios universitarios podrán participar en la gestión y explotación de los resultados de su investigación”.

Ese Estatuto del PDI está en fase de negociación en la Mesa Sectorial de Universidades aunque se conoce el Borrador presentado por la Secretaría de Universidades del Ministerio de Ciencia e Innovación en 2015, en el cual propone para la Carrera Horizontal tres grados de ascenso para cada uno de los Cuerpos Docentes Universitarios. La promoción a cada uno de estos grados se basará en los puntos acumulados como resultado de las sucesivas evaluaciones académicas globales del profesorado. Esta evaluación se realizará cada cinco años y valorará el conjunto de su actividad docente, su actividad investigadora, su actividad innovadora y de transferencia de conocimiento, su participación en la dirección y gestión universitaria, así como la participación en actividades institucionales.

La evaluación académica global contemplará los siguientes criterios generales:

- a) Antigüedad en el cuerpo
- b) Méritos docentes
- c) Méritos de investigación
- d) Méritos por Innovación y transferencia de conocimiento
- e) Méritos de dirección y gestión académica

⁹ Carrera Vertical: ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión.

¹⁰ Promoción Interna Horizontal: acceso a cuerpos o escalas del mismo subgrupo profesional.

Esta evaluación tendrá dos componentes: por un lado, la evaluación académica global y, por otro, una valoración específica de la actividad docente del profesorado en este periodo de cinco años, que corresponde a los actuales “quinquenios”.

Se encomienda a la negociación colectiva la determinación del procedimiento de evaluación así como la concreción de los criterios de progresión, teniendo en cuenta que esta regulación será estatal, el ámbito negociador deberá ser la Mesa Sectorial de Universidades Estatal.

3.2.3 Acreditación

Con la finalidad de asegurar un nivel mínimo en el profesorado universitario la LOMLOU puso en marcha los sistemas de acreditación por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (en lo sucesivo ANECA). De forma que para optar a una plaza de profesor es preciso haber recibido la acreditación al currículum presentado. Así pues, el ingreso en la Universidad se realiza superando dos pasos: el primero la acreditación y el segundo el proceso selectivo.

El Real Decreto 415/2015, de 29 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios, establece la existencia de dos programas de acreditación: el programa PEP, que acredita las distintas figuras de profesorado contratado, y el programa ACADEMIA, que acredita el acceso a las figuras de los cuerpos docentes universitarios. El objetivo estratégico de esta metodología persigue evitar comportamientos endogámicos dentro de las universidades.

ANECA es un organismo autónomo dependiente del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y cada dos años publica la actualización de los criterios de sus 21 comisiones de acreditación. La última realizada en diciembre de 2016 despertó un profundo malestar entre el PDI lo que supuso que fuera revisada, mediante la constitución de 5 Comisiones Mixtas (ANECA, CRUE, sindicatos de la Mesa Sectorial de Universidades). Aunque no exista una verdadera negociación sindical tradicional entre ANECA y Sindicatos, sí podemos afirmar que para la elaboración de sus criterios, se ha desarrollado un proceso de interlocución y participación con los sindicatos de la Mesa Sectorial de Universidades.

3.2.4 Clasificación y figuras de PDI

La clasificación profesional tiene diferentes utilidades: facilita la determinación cuantitativa del trabajo, es el parámetro principal para la fijación del valor económico de la prestación y es un instrumento clave para la flexibilidad interna de la empresa, en especial, para la movilidad funcional (Moreno, 2010).

A la hora de abordar una planificación de la negociación colectiva en el PDI de las universidades resulta imprescindible conocer las características de las distintas modalidades contractuales y características de las distintas figuras de profesorado y personal investigador.

El punto de partida podemos encontrarlo en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades tras su modificación por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril. Concretamente su artículo 47 establece que el personal docente e investigador de las Universidades públicas estará compuesto de funcionarios de los cuerpos docentes universitarios y de personal contratado, ambos colectivos son

empleados públicos sujetos al EBEP pero para los segundos deberá aplicarse además el Estatuto de los Trabajadores y el resto de normas de carácter laboral.

Además la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación establece una serie de figuras de personal investigador de carácter laboral que forman parte de las plantillas universitarias y precisan desarrollar mediante la negociación colectiva un régimen determinado.

Las leyes autonómicas, en el caso de Aragón, la Ley 5/2005, de 14 de junio, de Ordenación del Sistema Universitario, en su artículo 34.2 añade la posibilidad que, además de las figuras tasadas por la LOU, pudieran crearse otras que las normas autoricen, lo cual da pie a interpretar que la Comunidad Autónoma puede autorizar mediante una norma la creación de nuevas figuras de PDI contratado. La afirmación genera cierta controversia entre aquellos que niegan esta capacidad a las Comunidades Autónomas (De la Villa Gil, 2004) alegando que la LOU no habilita a las Comunidades Autónomas para ejercer una competencia normativa de la que carecen constitucionalmente, y por tanto la interpretación del artículo 48.6, que establece 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” tiene un carácter exclusivo. Es decir, el establecimiento del régimen del PDI contratado no tolera la extralimitación de los tipos contractuales establecidos en la LOU. Abundando en esa idea (Miranda Broto, 2011) la LOU asumiría el papel de legislación básica, siendo obligatoria la existencia de un espacio propio para cada Comunidad Autónoma. De esta manera serían básicos los tipos de figuras y su contenido esencial (denominación, duración y requisito de acceso) la posibilidad de recurso al contrato de interinidad y al de obra o servicio en determinados supuestos y los porcentajes máximos del personal contratado. La creación de nuevas figuras, la modificación de la temporalidad, el establecimiento de plazos diferentes o similares acciones estaría fuera del alcance de todo lo que fuera legislación estatal.

La Comunidad Autónoma de Aragón no ha introducido nuevas figuras contractuales de profesorado, como sí ha sucedido en Cataluña mediante el Pan Serra Húnter con el que se pretende incorporar a las universidades públicas catalanas personal docente e investigador altamente cualificado y con méritos homologables con los estándares internacionales. De esta forma el plan diseña cuatro figuras laborales (Visitante, Lector, Agregado y Catedrático Contratado) con las que se prevé incorporar 1.000 plazas hasta 2020. (Generalitat de Catalunya, 2017)

Otras universidades han utilizado la Negociación Colectiva para establecer nuevas figuras de PDI contratado. Por ejemplo el Primer Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador con contrato laboral de las Universidades Públicas de Andalucía establece en su artículo 16 la figura de Profesor Sustituto, y señala los dos supuestos generales que pueden dar lugar a la contratación: el interino sustituto¹¹ y el interino vacante¹². Se trata, por tanto, de una figura contractual limitada en el tiempo, y para cuya tramitación se establece un procedimiento extraordinariamente abreviado que permite cubrir con la mayor agilidad posible, las necesidades docentes de carácter urgente e inaplazable, compatible, al mismo tiempo, con el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

¹¹ Interino Sustituto: para sustituir a los profesores con derecho a reserva del puesto de trabajo realizando la función docente que en cada caso corresponda.

¹² Interino Vacante: para ocupar plazas que estén vacantes en la RPT mientras se desarrolla el proceso de selección correspondiente, realizando las funciones docentes que las mismas puedan originar

Otros Convenios Colectivos han modificado la denominación de la figura de Profesor Ayudante Doctor, como el de Cataluña (Profesor Lector) o el País Vasco (Profesor Adjunto), aunque su régimen se ajusta a lo establecido en la LOU.

Mediante la negociación colectiva la UZ ha incorporado en el Convenio Colectivo la figura del Profesor Contratado Doctor Extraordinario (sin que se conozca que se haya utilizado) o posteriormente la figura del Profesor Contratado Doctor Interino para promocionar a los Profesores Ayudantes Doctor mientras ha estado limitada su estabilización con la tasa de reposición. Aunque en este último caso podemos afirmar que no se trata de una nueva figura, pues se está utilizando una modalidad de contrato prevista en el ET como el de interinidad, tal y como posibilita el artículo 48 de la LOMLOU “Las universidades podrán contratar personal docente e investigador en régimen laboral, a través de las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario que se regulan en esta Ley o mediante las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.”

3.2.5 Figuras de PDI

Teniendo en cuenta el objeto del estudio del presente trabajo, por sus diferentes características en cuanto a la negociación colectiva, podemos establecer tres grandes grupos:

1. PDI Funcionario
2. PDI Contratado
3. Otro Personal Investigador

En el primer grupo, de PDI Funcionario se encuentran las siguientes figuras:

- Catedráticos de Universidad
- Profesores titulares de Universidad
- Interinos (de acuerdo con el artículo 8 del EBEP)

En el segundo grupo, de PDI Contratado, se encuentran las siguientes modalidades específicas del ámbito universitario:

- Ayudantes
- Profesores Ayudantes Doctores
- Profesores Contratados Doctores (ordinario y extraordinario)
- Profesores Asociados
- Profesores Visitantes
- Profesores colaboradores (contratación excepcional)
- Profesores eméritos

En el tercer grupo, de personal investigador contratado se encuentran las modalidades de contrato de trabajo específicas del personal investigador son las siguientes:

Contrato Indefinido:

- Investigador de Excelencia
- Investigador Doctor

Contrato de duración determinada:

- Contrato Predoctoral
 - Contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación; (Novel, Senior)
- Contrato de investigador distinguido.
 - Investigadores de proyectos (N1 Doctor Colaborador Senior, N2 Doctor Colaborador Junior, N3 Investigador Iniciado, N3.1 Investigador Iniciado con más de dos años de experiencia, N4 Investigador en Formación)

En este último grupo, se encontraría el PDI con un contrato por obra o servicio de personal docente, investigador, técnico u otro personal, por duración determinada, a través de programas nacionales o autonómicos específicos o para el desarrollo de proyectos de investigación científica, técnica o artística, de innovación pedagógica, transferencia del conocimiento, encargos docentes especializados de duración limitada y otras actividades académicas.

Del análisis de la Tabla 1 (página 8) Datos de personal docente e investigador de la Universidad de Zaragoza por categoría, dedicación y sexo a 31 de diciembre de 2015, y a la vista de los datos relativos a la composición de la plantilla docente de la Universidad de Zaragoza pueden deducirse dos conclusiones:

La primera es que los profesores funcionarios no suponen el 51%, lo cual infringe los apartados 4 y 5 del artículo 48 de la LOU que establecen respectivamente que:

- El personal docente e investigador contratado, computado en equivalencias a tiempo completo, no podrá superar el 49 por ciento del total de personal docente e investigador de la universidad.
- El personal docente e investigador con contrato laboral temporal no podrá superar el 40 por ciento de la plantilla docente.

Como afirma el profesor de la Villa Gil (De la Villa Gil, 2004), no deberán tacharse de inválidos los contratos típicos excediendo el tope del 49% del total del personal docente e investigador de la Universidad, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas que en su caso procedan.

La segunda es la falta de concordancia de las figuras existentes con las previstas en la LOU, en su redacción dada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, como consecuencia de una situación transitoria de transformación de las figuras de Catedrático de Escuela Universitaria, Profesor Titular de Escuela Universitaria y Profesor Colaborador. Asimismo, es de destacar que en la UZ no se utilizan las figuras de Profesor Visitante ni de Profesor Contratado Doctor Extraordinario.

En cuanto al nombramiento de Profesores Eméritos que aproximadamente alcanza el cinco por ciento del total de la Plantilla, la Universidad considera que no está vigente la limitación impuesta por el artículo 22.8 del Real Decreto Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario, tal y como lo ha manifestado en las reiteradas alegaciones presentadas a los Informes de la Cámara de Cuentas de Aragón.

Respecto al personal investigador contratado, según los datos facilitados por el Servicio de Personal para las elecciones sindicales celebradas en abril de 2015, el número de Investigadores en formación era de 228 personas mientras que los Investigadores contratados en proyectos eran 248.

3.2.6 RPT Instrumento de planificación de recursos humanos.

La relación de puestos de trabajo (en adelante, RPT) es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal y se crean, modifican y suprimen puestos de trabajo.

Según el artículo 136 de los Estatutos de la Universidad de Zaragoza, la relación de puestos de trabajo incluirá, debidamente clasificados, todos los del personal docente e investigador funcionario y contratado. En ella se indicarán el departamento de adscripción y el centro en el que se haya de desarrollar la mayor parte de la actividad docente e investigadora, junto a las restantes especificaciones legalmente exigibles.

La aprobación de la relación de puestos de trabajo, así como sus modificaciones, corresponde al Consejo de Gobierno.

El Rector realizará la propuesta a la vista de las peticiones de los departamentos y de los informes que deban emitirse de acuerdo con los presentes Estatutos, previa negociación con los órganos de representación del personal docente e investigador (Nota, parece una redacción incorrecta de los estatutos ya que los órganos de representación, Juntas y Comités no tienen capacidad negociadora, debería suprimirse el término órganos, dejando negociación con los representantes del PDI)

Por su parte, dada la trascendencia de este asunto, el Convenio Colectivo dedica todo el Capítulo III a esta materia, estableciendo en su artículo 9 el procedimiento de la negociación: "A tales efectos y con el fin de asegurar el cumplimiento de la obligación legal de la previa negociación con los representantes del personal docente e investigador contratado, el vicerrector de profesorado efectuará, con carácter anual, la propuesta de elaboración y/o modificación de la RPT del personal docente e investigador contratado laboral".

A continuación, el Convenio Colectivo opta por la constitución de un órgano específico de negociación de la RPT en el que participan las representaciones sindicales (no los representantes del PDI contratado), dado que la representación sindical es la única para defender los intereses tanto del PDI laboral como del PDI funcionario, este modelo abre la posibilidad de articular una negociación conjunta para ambos colectivos (Fernández Villazón, 2010).

Este órgano específico es la Mesa Sectorial de PDI, órgano ya creado que cumple todos los requisitos del artículo 10 del Convenio Colectivo. Se pone de manifiesto cómo desde la capacidad de negociación colectiva propia que otorga el Convenio Colectivo, se pueden diseñar instrumentos de carácter general para todo el PDI con las ventajas que ello supone.

Artículo 10. Órgano para negociar la relación de puestos de trabajo del personal docente e investigador afectado por el presente Convenio.

1. Se constituye un Órgano específico para negociar la relación de puestos de trabajo del personal docente e investigador afectado por el presente Convenio.
2. El Órgano estará compuesto por la representación de la Universidad de Zaragoza y de los sindicatos con la legitimación negocial correspondiente, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación aplicable, y cuya distribución se realiza en función de los últimos resultados de las elecciones al órgano de representación del personal laboral.
3. La representación de la Universidad actuante en esta negociación asumirá el compromiso previsto en el apartado 3 del artículo anterior.¹³
4. Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente para la negociación mencionada, comprometiéndose a negociar de buena fe.

Es preciso tener en cuenta la enorme trascendencia que tiene la negociación de la RPT y más concretamente las Directrices para el Establecimiento y la Modificación de la RPT del PDI, verdadero instrumento identificador de las necesidades de profesorado, a través de la determinación de las cargas de trabajo existentes en un Área de un Departamento y de las disponibilidades de personal para atenderlas. Esta herramienta también permite organizar los procesos de estabilización, promoción del profesorado.

¹³ Se refiere al compromiso del Equipo de Gobierno de llevar al Consejo de Gobierno la decisión acordada en la Mesa y no otra propuesta diferente.

3.3 Tiempo de Trabajo

Otro grupo de materias que el EBEP establece que debe ser sujeto de la negociación colectiva son las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica.

La duración de la jornada máxima de trabajo del PDI no tiene una regulación específica, por tanto debe someterse a lo establecido genéricamente para todos los empleados públicos, esto es el EBEP y las leyes vigentes, en las cuales se establece que la jornada semanal de los empleados públicos no puede ser inferior a 37,5 horas¹⁴.

El Preámbulo del Acuerdo de 11 de diciembre de 2014, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba la Normativa reguladora de la dedicación del profesorado de los cuerpos docentes universitarios afirma: “El régimen de dedicación del profesorado funcionario se regula a grandes rasgos por la Ley Orgánica de Universidades en su artículo 68, en la redacción dada por el artículo 6, apartado 4.º del Real Decreto-ley 14/2012, habiéndose previsto que el Gobierno de la Nación, previo informe de las Comunidades Autónomas y del Consejo de Universidades, regularía las bases del régimen general de dedicación de dicho personal docente e investigador funcionario. Ha pasado mucho tiempo desde entonces y no se conoce siquiera un borrador de esta regulación reglamentaria. En cuanto al personal docente e investigador con contrato laboral, nada en concreto se dice, lo que parece coherente con lo dispuesto por el apartado 6 del artículo 48 de la LOU: 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”

En este contexto, ante la ausencia de regulación estatal, la Universidad de Zaragoza establece sus propias normas mediante acuerdo del Consejo de Gobierno, acordado previamente con la representación sindical de la Mesa Sectorial del PDI. Es preciso destacar que esta Normativa reguladora de la dedicación de los cuerpos docentes universitarios no es de aplicación al personal docente contratado.

En el artículo 2 de la Normativa reguladora de la dedicación del profesorado de los cuerpos docentes universitarios establece que “la jornada de trabajo del profesorado universitario, en cómputo semanal, es de 37,5 horas, lo que representa un volumen horario anual de 1.640 horas”. Por su parte el artículo 26 del Convenio Colectivo del PDI contratado afirma que “la duración de la jornada laboral del personal docente e investigador contratado con régimen de dedicación a tiempo completo será la misma que rija para el personal docente e investigador funcionario y se distribuirá entre actividades docentes, investigadoras y de gestión”

Este volumen anual de jornada es teórico, por eso no suscita ningún debate en la negociación colectiva. Recordemos que las retribuciones y la jornada componen los núcleos fundamentales de cualquier negociación sindical, pues simbolizan la esencia del intercambio que se produce en la relación laboral: tiempo por salario.

El Calendario Académico que, por su ámbito general de aplicación, se negocia en la Mesa de Negociación de la Universidad de Zaragoza (MNUZ) que incluye la representación sindical del PAS y del PDI. En él se establecen los días lectivos, los períodos de exámenes y las fechas de inicio y fin del curso, así como los días festivos universitarios. Teniendo en cuenta que el horario de trabajo del PDI se debe adecuar al

¹⁴ Ley Orgánica de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera en 2012 y Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2013

calendario académico, este pasa a ser el Calendario Laboral que establece los días de presencia obligatoria del personal docente en la Universidad.

Por su parte el Borrador del Estatuto del PDI, en su última versión de 2011, establece en su artículo 28 la existencia de tres tipos de calendarios, el laboral, el académico y el lectivo, que deberán ser negociados con la representación sindical:

- Calendario laboral el que viene determinado por la condición de funcionario del profesorado universitario, fijado en el artículo 28, o el que determinen los diferentes convenios colectivos para el personal docente e investigador contratado.
- Calendario académico, aquellos períodos del año natural en los que podrán desarrollarse las actividades académicas, definidas de acuerdo con lo dispuesto en este real decreto, y que incluyen no sólo las actividades docentes, sino también las de investigación, transferencia e innovación y gestión.
- Calendario lectivo el establecido anualmente por cada universidad en función de la programación de sus actividades docentes. En él se especificarán los períodos del curso académico en los que se desarrollarán las actividades lectivas, así como los períodos de tutorías, exámenes o evaluación y seguimiento de los estudiantes.

En cuanto a la jornada u horario de trabajo, el Borrador del Estatuto del PDI indica que las actividades docentes e investigadoras que requieren presencia física en los campus se desarrollarán básicamente de lunes a viernes. Tanto en el Convenio Colectivo de PDI contratado como en el Texto Refundido de las directrices para el establecimiento y modificación de la Relación de Puestos de Trabajo del Personal Docente e Investigador, se afirma que el horario de trabajo del personal docente e investigador se adecuará al calendario académico, a los horarios establecidos para la impartición de la docencia y al calendario de exámenes, garantizando el cumplimiento de la jornada. La asignación de la docencia y sus horas de impartición se realizará de manera que se asegure que, desde el comienzo hasta el final de la jornada docente diaria del profesor no transcurran más de 8 horas, ni se imparten más de 5 horas lectivas al día.

En cuanto a la dedicación, el Borrador del Estatuto del PDI afirma que “serán objeto de negociación sindical en cada universidad todas aquellas cuestiones que afecten a las condiciones de trabajo del personal, en particular, los criterios generales de asignación de tareas al profesorado dentro de su correspondiente dedicación, los criterios de asignación de dedicaciones parciales extraordinarias, las condiciones generales aplicables a la jubilación y los criterios para desarrollar acuerdos y convenios con terceros que modifiquen las condiciones de trabajo, incluyendo los relativos a movilidad.”.

Como se puede apreciar la negociación colectiva interna, es decir en la propia universidad, tiene un papel fundamental en la determinación y regulación del tiempo de trabajo.

En cuanto al apartado de vacaciones, licencias y permisos, se encuentra regulado en dos normas, la primera el Acuerdo de 2 de febrero de 2006, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba la normativa reguladora de vacaciones, licencias y permisos del personal docente e investigador de la Universidad de Zaragoza, y la segunda en el Plan Concilia Aprobado por el Consejo de Gobierno en sesión de 22 de noviembre de 2006.

Ambas normativas son producto de un acuerdo con la representación sindical, el primero con la Mesa Sectorial del PDI y el segundo, por afectar al PDI y al PAS, con la MNUZ, adquiriendo posteriormente carta de naturaleza mediante el acuerdo del Consejo de Gobierno.

La Normativa Reguladora de Vacaciones, Licencias y Permisos, (excepto el artículo 7.bis que establece que el PDI dispone de días de asuntos particulares), se refiere en gran medida a aquellos derivados de la actividad docente, tales como:

- Licencias sabáticas.
- Licencias retribuidas a efectos de docencia e investigación.
- Permisos no retribuidos a efectos de docencia e investigación
- Licencias retribuidas y permisos no retribuidos a efectos de cumplir con las exigencias legales de estancia en otras Universidades o centro y/o desvinculación de la Universidad
- Permisos a efectos de docencia e investigación de duración inferior a quince días
- Comisiones de servicios para formar parte de Comisiones de habilitación, Comisiones de los concursos para la provisión de plazas de profesorado, para formar parte de tribunales de tesis doctorales y diploma de estudios avanzados y para formar parte de tribunales de oposición y otras situaciones.
- Permisos del personal investigador

Por su parte el Plan Concilia, cubre necesidades personales como:

APARTADO 2. Horario flexible

- 2.1. Horario flexible general
- 2.2. Flexibilización horaria por personas dependientes
 - 2.2.a) Flexibilidad horaria de una hora
 - 2.2.b) Flexibilidad horaria de dos horas
- 2.3. Aplicación al personal docente

APARTADO 3. Ausencias retribuidas

- 3.1. Permiso para acompañar al médico a hijos y parientes de primer grado
- 3.2. Permiso para cumplir un deber inexcusable de carácter público, personal o familiar
- 3.3. Permiso para asistir a reuniones de coordinación en los centros de educación especial
- 3.4. Permiso para recibir atención médica general o sometimiento a técnicas de fecundación asistida
- 3.5. Permiso para asistir a las clases de preparación al parto y realización de exámenes prenatales
- 3.6. Permiso por hospitalización de hijos prematuros
- 3.7. Ausencias y faltas de puntualidad por violencia de género
- 3.8. Aplicación al personal docente

APARTADO 4. Reducción de jornada

- 4.1. Reducción de jornada por razones de guarda legal
 - 4.1.a) De un menor de doce años
 - 4.1.b) De un anciano, discapacitado físico, psíquico o sensorial o familiar hasta el segundo grado
- 4.2. Reducción de jornada por razones de enfermedad muy grave de familiares de primer grado
- 4.3. Reducción de jornada por violencia de género

APARTADO 5. Permisos retribuidos

- 5.1. Permiso por maternidad
- 5.2. Permiso para desplazamiento previo por adopción internacional
- 5.3. Permiso por paternidad
- 5.4. Permiso por adopción o acogimiento
- 5.5. Permiso por interrupción del embarazo
 - 5.5.a) Caso de no supervivencia del recién nacido o aborto de un feto viable
 - 5.5.b) Caso de interrupción del embarazo sin Incapacidad Transitoria
- 5.6. Permiso por fallecimiento o enfermedad grave
 - 5.6.a) Familiares hasta primer grado y hermanos
 - 5.6.b) Familiares hasta segundo grado

APARTADO 6. Permisos retribuidos y jornada

- 6.1. Permiso de maternidad disfrutado a tiempo parcial
- 6.2. Ausencia, reducción de jornada o permiso por lactancia

APARTADO 7. Permisos retribuidos y vacaciones Disfrute de vacaciones agotados los permisos de maternidad, paternidad y lactancia

APARTADO 8. Situaciones administrativas

- 8.1. Excedencia por cuidado de hijos y familiares
- 8.2. Excedencia voluntaria por agrupación familiar
- 8.3. Excedencia por violencia de género

APARTADO 9. Movilidad

- 9.1. Acuerdos para la movilidad de los empleados públicos
- 9.2. Cambio de puesto de trabajo por violencia de género
- 9.3. Cambio de puesto de trabajo por protección a la salud
 - 9.3.a) Traslado de la empleada pública por protección a la maternidad
 - 9.3.b) Traslado por motivos de salud propios, del cónyuge o hijos

APARTADO 10. Formación continua.

El propio Plan Concilia establece la creación de dos comisiones sectoriales, una para el PDI y otra para el PAS con el fin de interpretar el contenido del acuerdo y vigilar su cumplimiento, así como conocer y resolver los posibles conflictos que puedan surgir y elevar a la mesa de Negociación que corresponda las propuestas que se elaboren por la Comisión en desarrollo del acuerdo

Mientras, el Convenio Colectivo de PDI se remite a la Normativa de permisos, vacaciones y licencias, así como a la del Plan Concilia, sin embargo dedica el artículo 32 al permiso retribuido por Asuntos Particulares: El personal docente e investigador contratado, a lo largo del año, tendrá derecho a disfrutar hasta seis días de permiso retribuido por asuntos particulares, que no podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales, pudiendo ser distribuidos según convenga al interesado, previa autorización del Decano o Director de Centro o de Instituto al que pertenece, respetando siempre las necesidades del servicio, en concreto, las obligaciones docentes del profesor, y que no podrán coincidir, en ningún caso, con fechas de exámenes.

3.4 Prevención de Riesgos y Salud Laboral

La Seguridad y Salud Laboral del PDI de la Universidad comparte el marco jurídico general del mundo del trabajo en España, y tiene como punto de partida la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.

Las principales normas de aplicación al PDI afirman, como no puede ser de otra manera, que el PDI tiene derecho individual a la seguridad y salud en el trabajo. El EBEP habla de protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El Borrador del Estatuto del PDI, añade el derecho a la información y formación específica en esta materia, y los Estatutos de la Universidad de Zaragoza en su artículo 135 incorporan la “protección frente al acoso en el trabajo”.

Por su parte, el Convenio Colectivo del PDI laboral, únicamente dedica a esta materia una Disposición Adicional, que se plantea “el compromiso de abordar un tratamiento específico sobre acción social y prevención de riesgos laborales que permita disponer de los instrumentos y técnicas de acción preventiva que aseguren la tutela y protección eficaz de la seguridad y de la salud del personal docente e investigador en el ejercicio de su actividad universitaria”

La Secretaría General de Universidades dictó una Resolución de 7 de noviembre de 2011, por la que se publica un Acuerdo del Consejo de Universidades, por el que se establecen las directrices para la adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la universidad, así como la promoción y extensión de la cultura preventiva a la comunidad universitaria.

Estas directrices, en relación con el objeto del presente trabajo indican que:

- El personal docente e investigador, a fin de realizar y transmitir prácticas de trabajo seguras, asumirá la prevención respecto al alumnado,
- La herramienta de implantación será el Plan de Prevención de Riesgos Laborales que habrá de reflejarse en un documento que será aprobado por el Consejo de Gobierno de cada Universidad, previa consulta al Comité de Seguridad y Salud.
- La participación y representación de los trabajadores se ajustará a lo establecido en el Artículo 34 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Que deberá existir un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales con medios para realizar las actividades preventivas, el cual asesorará, entre otros, a los trabajadores y a sus representantes.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales otorga unos derechos de consulta, participación y representación a los trabajadores, a través de sus representantes.

En concreto se establece la obligación de consultar con la debida antelación

- La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
- La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
- La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

- Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1, y 23, apartado 1, de la presente Ley.
- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

Por otro lado la ley reconoce a los órganos de representación sindical el derecho a la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos y se establecen una serie de competencias en relación con la información, consulta, negociación, vigilancia, control y ejercicio de acciones ante las empresas y los tribunales.

Los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos son los Delegados de Prevención que son designados por y entre los representantes del personal. Atendiendo al número de trabajadores con que cuenta la UZ, hay 8 delegados de prevención (5 PDI y 3 PAS). Asimismo tal y como establece el art 35.4 de la LPRL mediante la negociación colectiva se puede acordar otro modelo al legalmente previsto para la designación de los delegados de prevención, siempre que se respete, como número mínimo, el indicado. En la UZ se ha acordado que la designación se realice por los representantes del personal, pero que puedan ser otras personas distintas a ellos.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con unas funciones específicas (art. 36 y 37 LRPL) fundamentalmente de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa.

En materia de Prevención y Salud Laboral, la negociación colectiva se produce en el seno del Comité de Seguridad y Salud, donde, además de los delegados de prevención, asisten, con voz pero sin voto, un delegado de cada una de las Secciones Sindicales (según el Reglamento del Comité de Seguridad y Salud de la UZ). En este órgano paritario y colegiado de participación, se realiza la consulta regular y periódica de las actuaciones de prevención.

Tiene las siguientes competencias:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación de materia preventiva.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas. Incluida la propuesta de cambio de puesto de trabajo en los trabajadores especialmente sensibles a sufrir determinados daños en función del riesgo inherente.
- Conocer e informar la memoria y programación anual de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales (UPRL).

Existen otras actuaciones de la negociación colectiva en materia de Salud que por su naturaleza y ámbito general de aplicación se tratan en el seno de la MNUZ, como la toma de conocimiento e informe sobre distintos protocolos de funcionamiento como pueden ser el de Acoso Laboral, de Gestión de Conflictos o el Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo en la Universidad de Zaragoza.

3.5 Acción Social

En relación con este apartado, el EBEP establece en su artículo 37 que son materias objeto de negociación colectiva los planes de Previsión Social Complementaria, los fondos para la formación, los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales, pensiones de clases pasivas y acción social. Los planes de Previsión Social Complementaria se refieren a las distintas alternativas para complementar el sistema de previsión de carácter obligatorio de la Seguridad Social o de la Mutua de Funcionarios de la Administración Civil del Estado (en lo sucesivo MUFACE) mediante los cuales se amplían determinadas contingencias como jubilación, fallecimiento, bajas por enfermedad, etc.

A la hora de tratar la Acción Social del PDI en la Universidad de Zaragoza es importante destacar el doble sistema de seguridad social del PDI, mientras que el personal laboral cotiza al Régimen General de la Seguridad Social, el funcionario lo hace al Régimen Especial de MUFACE y en materia de pensiones al Régimen de Clases Pasivas¹⁵. La pertenencia al Régimen Especial de MUFACE otorga el derecho a percibir determinadas prestaciones complementarias que no están cubiertas por el Régimen General de la Seguridad Social, tales como prestaciones complementarias por implantes dentales, por gafas, audífonos, servicios ortoprotésicos y de podología. Asimismo cuentan con algunas prestaciones sociales como becas para el estudio de mutualistas, hijos o huérfanos, o préstamos hipotecarios para la adquisición de vivienda.

Esta diferente situación, junto con la reciente incorporación del PDI laboral y en un tiempo en el que contexto no ha sido muy favorable al establecimiento de medidas de acción social, más allá de los Planes de Pensiones, ha dado como consecuencia que no exista un Plan de Acción Social para todo el colectivo de PDI, como sí tiene el Personal de Administración y Servicios (que sí tiene el mismo régimen de Seguridad Social) y al cual, según su Convenio Colectivo-Pacto de funcionarios, la Universidad debe dedicar anualmente un importe equivalente al 1% de la masa salarial.

En su mayor parte, las reivindicaciones sindicales en esta materia se han centrado en medidas de conciliación del tiempo de trabajo (reducción de jornada para mayores, incentivos de jubilación, instalación de guarderías) y el mantenimiento de derechos adquiridos, tales como el Intercambio de alojamientos o la exención del pago de precios académicos para los empleados, cónyuges e hijos. En todo caso, dado el carácter de mejora voluntaria de estas medidas, su determinación es materia propia de la negociación colectiva, bien en la Mesa Sectorial del PDI si afectan exclusivamente a ese colectivo, o en la MNUZ si afectan a la totalidad de los empleados de la Universidad.

Entre las medidas referidas podemos distinguir entre Protección Social Complementarias y Acción Social¹⁶.

¹⁵ Excepto aquellos que han tomado posesión a partir del 1 de enero de 2011 fecha de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 13/2010, de 3 de diciembre, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo, mediante el cual todos los funcionarios que se incorporen a la función pública lo harán adscritos al Régimen General de la Seguridad Social, quedando en situación de extinción paulatina el Régimen Especial de Clases Pasivas.

¹⁶ Para el profesor M.R. Alarcón Caracuel la protección social abarca “la actividad prestacional de entes públicos y privados a favor de personas afectadas por ciertas contingencias o por ciertas situaciones de necesidad previamente tipificadas y sin que los beneficiarios de esas prestaciones hayan aportado una contrapartida simultánea y equivalente a las mismas” y la acción social abarca “medidas que se caracterizan por ir dirigidas a reconocer beneficios y ventajas adicionales para los trabajadores o para su familiares y que tienen como finalidad última promover el bienestar de estos”

Medidas de Protección Social para el PDI de la UZ

- Complemento retributivo destinado a completar en todo o en parte la prestación por Incapacidad Temporal (IT) por contingencias comunes del Régimen General de la Seguridad Social y de MUFACE¹⁷. En este sentido y dadas las restricciones establecidas por la Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, la Universidad de Zaragoza ha reducido los importes de estos complementos que antes llegaban al 100% del salario. Mediante la negociación colectiva en el seno de la MNUZ, se han acordado una serie de situaciones extraordinarias que no darán lugar a ese tipo de recortes.
- Ayudas a incluir en el Fondo Social para mitigar algunas situaciones entre el personal que haya estado en situación de Incapacidad laboral. Supone una dotación por importe global de 12.000€ para los casos de extrema necesidad provocados por la minoración de retribuciones en situación de Incapacidad Temporal.
- Plan de Pensiones de la DGA, Administraciones Locales y otras Entidades e Instituciones de la Comunidad Autónoma de Aragón, en el que se incorporó como Promotora la Universidad de Zaragoza en 2007, con una aportación anual de la institución por partícipe de 135€. Esta aportación de la Universidad ha sido cancelada en el año 2012.
- Plan de Incentivación de Jubilación Voluntaria del PDI, aprobado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad Zaragoza de 16 de junio de 2009 y suspendido el 13 de diciembre de 2012.

Medidas de Acción Social

- Anticipos de nómina hasta el 100% del salario líquido mensual, que serán compensados en la nómina correspondiente al mes solicitado.
- Exención de pago de precios públicos académicos de los empleados de la Universidad de Zaragoza.
- Intercambio de alojamientos para el PDI.
- Campamentos de Día y de Montaña para los hijos/as de los miembros de la comunidad universitaria.

¹⁷ En el Régimen General de Seguridad Social en caso de enfermedad común y accidente no laboral, no se percibe salario del primer al tercer día; el 60% desde el día 4 hasta el 20 inclusive; el 75% desde el día 21 en adelante. En caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional: el 75% desde el primer día (para MUFACE a partir del cuarto mes de IT)

3.6 Derechos Sindicales

Cuando el artículo 37 del EBEP posibilita que sean objeto de la negociación colectiva los derechos sindicales y de participación, se está refiriendo a que en el seno de cada Administración se pueda adaptar y organizar convenientemente el ejercicio de actividad sindical a la propia naturaleza de la institución y de la actividad que desarrolla, tomando como punto de partida las normas de carácter general.

La Ley Orgánica de Libertad Sindical establece la posibilidad de constituir Secciones Sindicales en los centros de trabajo que superen los 250 trabajadores que podrán designar delegados sindicales y la obligatoriedad de la empresa-administración de dotar de recursos suficientes para su funcionamiento a esas Secciones Sindicales (local equipado, tablón de anuncios, etc), así como conceder créditos horarios a los delegados sindicales.

El EBEP y la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, prevén la asignación de una serie de créditos horarios a los representantes sindicales y la posibilidad de acumularlos en favor de alguno de ellos, circunstancia que podría llegar a la dispensa total del tiempo de trabajo del receptor de esos créditos. Asimismo, se prevé la necesidad de contar con instrumentos que posibiliten el derecho de reunión y de información, así como la participación de los trabajadores.

Por su parte el Convenio Colectivo del PDI laboral, establece en su artículo 61 que “los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales dispondrán de un crédito de 75 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. El cómputo del crédito horario en horas de dedicación a la actividad docente se refleja en una reducción de la misma de 90 horas anuales”, Este parámetro es el aplicado para todos los representantes sindicales del PDI, tanto funcionarios como laborales por el Texto Refundido de las directrices para el establecimiento y modificación de la Relación de Puestos de Trabajo del Personal Docente e Investigador de la Universidad de Zaragoza. En la actualidad hay 64 representantes electos en el PDI (23 funcionarios y 41 laborales) más un número no publicado de delegados sindicales que cuentan con esta deducción.

Finalmente cabe indicar que actualmente está denunciado el Convenio sobre derechos sindicales y ejercicio de la actividad sindical suscrito por la universidad de Zaragoza y las organizaciones sindicales CGT, CCOO, CSIF, UGT y USO, en el año 2000, el cual fundamentalmente asigna, además de los créditos horarios individuales mencionados anteriormente, la dispensa total de 8 trabajadores que deberán distribuirse los sindicatos firmantes en función de los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales¹⁸.

Es relevante destacar que este Convenio entre cinco sindicatos y la Universidad, está siendo renegociado en la Mesa General de la UZ (MNUZ). Los acuerdos de la mesa son válidos si cuentan el apoyo de la mayoría de la parte sindical y de la representación de la Universidad, sin embargo, atendiendo a las especiales características de la materia de que se trata, para que este acuerdo tenga validez, deberá ser ratificado de forma unánime por todos los sindicatos, ya que ninguno puede verse obligado por los demás a organizar su actividad sindical de una determinada forma, ni tampoco puede verse discriminado respecto de los demás como consecuencia de optar por un modelo organizativo u otro.

¹⁸ Las últimas elecciones sindicales se celebraron el 29 de diciembre de 2015, los resultados fueron: SOMOS 24 delegados, CSIF 23 delegados, CCOO 22, CGT 14, UGT 14.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Conclusiones de los principales contenidos sujetos a la negociación colectiva

Retribuciones

En este apartado la negociación colectiva puede incidir en los tres niveles de negociación (Estatal, Autonómico e Interno de la Universidad). En el primero, a través del planteamiento de reivindicaciones como incremento anual, cláusula de revisión, pagas extraordinarias completas, aportaciones a planes de pensiones, en la Mesa General Estatal de la Función Pública para todos los empleados públicos del Estado, que deberá tener su traslación en los Presupuestos Generales del Estado. En el autonómico, a través de la negociación de los complementos autonómicos u otras retribuciones ligadas a la evaluación del desempeño, en la Mesa General de Universidad (o su Sectorial de PDI) cuando se apruebe el Proyecto de Ley de Ordenación de la Función Pública de Aragón. En el interno de la Universidad, a través de la negociación del convenio colectivo para el PDI laboral, mediante los incrementos salariales de distintas categorías, especialmente son disponibles las retribuciones de los profesores asociados, el reconocimiento de los quinquenios (méritos docentes) para el personal con contrato indefinido.

Acceso, carrera, clasificación e instrumentos de planificación de recursos humanos

En el nivel Estatal, a través de los ámbitos de la Mesa Sectorial de Universidades y en el marco de la negociación del Estatuto del PDI, se puede desarrollar un sistema de carrera horizontal por tramos para los Cuerpos Docentes Universitarios. Respecto a la Participación, también es posible plantear criterios relativos a los sistemas para la Acreditación (ANECA). Respecto al Personal Investigador Contratado, es posible negociar las condiciones que puedan hacer compatibles las normas laborales básicas como el Estatuto de los Trabajadores, con el especial sistema de contratación de proyectos, con el fin de dotarles de los mismos derechos que cualquier trabajador. Por último, en este ámbito es donde se negocian las disposiciones de carácter general relativas a las Ofertas de Empleo, como las condiciones de las tasas de reposición, de la promoción o de estabilización.

En el nivel Autonómico es posible desarrollar una serie de figuras de tipo laboral con carácter indefinido, especialmente si se pretende desarrollar una plantilla de personal contratado con perfil eminentemente investigador, similar a las realizadas en Cataluña (llegando a la figura de Catedrático de Universidad Contratado). Asimismo, para el PDI Laboral, se puede desarrollar un sistema de Carrera Horizontal por tramos, mediante la Evaluación del Desempeño.

En nivel Interno, mediante el Convenio Colectivo es posible incorporar nuevas figuras de Profesorado que doten de estabilidad a aquellas que no tienen encaje en el modelo propuesto por la LOU y la LOMLOU, por ejemplo para aquellos Profesores Ayudantes Doctores que no han podido, por motivos ajenos a su voluntad, acceder a la acreditación de Contratado Doctor o Titular de Universidad. Finalmente mediante la negociación en la Mesa Sectorial del PDI de la Universidad de Zaragoza de las Directrices para el Establecimiento y Modificación de la RPT, y posterior elaboración del POD, se concretará el número de plazas vacantes que pueden convocarse por cada categoría, así como el número de plazas susceptibles de promoción.

Tiempo de Trabajo

A partir de las normas de carácter general, la distribución del tiempo de trabajo corresponde casi en exclusiva a Universidad. Por una parte regulando la asignación de la dedicación de los profesores, el Calendario Académico, el Calendario Lectivo y los permisos, vacaciones y licencias, cuestiones que previamente a su aprobación por el Consejo de Gobierno deben superar una fase de negociación en la Mesa Sectorial de PDI.

Mención especial merecen las iniciativas de Conciliación del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, si bien, tras la aprobación del Plan Concilia en 2006, es no ha sufrido grandes variaciones ni actualizaciones, más allá de las realizadas por imperativo legal.

Prevención de Riesgos y Salud Laboral

En esta materia tienen un gran papel que desarrollar los órganos unitarios de representación, Junta de Personal y Comité de Empresa, que deberían actuar de forma coordinada con los Delegados de Prevención que nombran y que, a su vez, participan en el Comité de Seguridad y Salud. No en vano, la LPRL otorga unos derechos de consulta, participación y representación a los trabajadores, a través de sus representantes.

Acción Social

Como consecuencia de la aplicación de las normas contenidas en el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, han sido suspendidas o modificadas gran parte de las medidas contempladas en los distintos Acuerdos y Convenio Colectivo, por el tanto la primera tarea que tiene encomendada la Negociación Colectiva es la de recuperar los derechos perdidos, tales como Complementos Salariales para llegar al 100% de las retribuciones en los casos de baja por Incapacidad Temporal debido a contingencias comunes hasta los 18 meses, o las aportaciones patronales al Plan de Pensiones. Asimismo, es posible diseñar y plantear iniciativas que posibiliten la Conciliación de la vida laboral, personal y familiar, como la puesta en marcha de Escuelas Infantiles para hijos de empleados, modelo implantado en diferentes universidades como la del País Vasco, Politécnica de Valencia o Málaga.

4.2 Negociación Conjunta Funcionarios-Laborales.

El EBEP posibilita la negociación colectiva conjunta de funcionarios y laborales en las Mesas Generales, al tiempo que habilita la posibilidad de constituir Mesas Sectoriales para la negociación de aspectos que afectan a un colectivo determinado. En este sentido, podría entenderse que la negociación de un convenio colectivo de PDI Laboral, realizada por el Comité de Empresa o por la representación sindical, corresponde a un ámbito sectorial diferenciado, que no debe verse condicionado por los intereses del PDI Funcionario. Sin embargo no existiría un ámbito diferenciado para la negociación de un Pacto exclusivo del PDI Funcionario, ya que esta negociación no puede darse fuera de una Mesa Sectorial del PDI en la que están presentes los sindicatos de PDI funcionario y laboral.

Este planteamiento de contradicción de intereses entre el PDI Laboral y el PDI Funcionario, actualmente no se produce en la Universidad de Zaragoza, sin embargo existen una serie de circunstancias que podrían abonarlo.

La primera y más relevante es la sobrerrepresentación del PDI Laboral, como consecuencia de la presencia de tres comités de empresa, uno por provincia, frente a una junta de personal única. Como consecuencia de la contratación de tiempos parciales el número de votantes laborales es mayor que el de funcionarios y su representación aumenta. Así tenemos que para 2.289 PDI Laborales que formaban el censo electoral de 2015 se eligieron 41 representantes (una proporción de 1 electo por cada 56 votantes), mientras que para 1.516 PDI Funcionarios se eligieron 23 representantes (una proporción de 1 electo por cada 65 votantes). Es importante destacar que la participación en las elecciones sindicales de 2015, fue de un 27% en el PDI Funcionario y de un 16% en el PDI Laboral.

P.D.I.					
COMITÉ DE EMPRESA [Zaragoza]					
CC.OO.	50	22,42	5	CENSO	1.927
C.G.T.	41	18,39	4	VOTOS	231 11,99
C.S.I.-F.	69	30,94	7	BLANCOS	5
SOMOS	37	16,59	4	NULOS	3
U.G.T.	26	11,66	3		
COMITÉ DE EMPRESA [Huesca]					
CC.OO.	20	33,33	3	CENSO	207
C.S.I.-F.	19	31,67	3	VOTOS	60 28,99
SOMOS	13	21,67	2	BLANCOS	0
U.G.T.	8	13,33	1	NULOS	0
COMITÉ DE EMPRESA [Teruel]					
CC.OO.	23	30,67	3	CENSO	155
C.G.T.	11	14,67	1	VOTOS	76 49,03
C.S.I.-F.	15	20,00	2	BLANCOS	0
U.G.T.	26	34,67	3	NULOS	1
JUNTA DE PERSONAL					
CC.OO.	84	21,05	5	CENSO	1.516
C.G.T.	49	12,28	3	VOTOS	414 27,31
C.S.I.-F.	154	38,60	9	BLANCOS	14
SOMOS	50	12,53	3	NULOS	1
U.G.T.	62	15,54	3		

Tabla 4. Resultados electorales en el PDI elecciones sindicales 2015.

Fuente: Servicio de Personal Docente Universidad de Zaragoza

La segunda circunstancia es la gran diferencia de condiciones laborales de importantes colectivos laborales (inestabilidad, precariedad, bajos salarios) respecto del colectivo de funcionarios¹⁹.

Si se quisiera corregir esta situación podría hacerse mediante un acuerdo de MNUZ que modificara el actual diseño de los comités de empresa provinciales por uno general, lo cual ajustaría la representación del PDI Laboral y Funcionario a parámetros equiparables.

4.3 Función negociadora Vs función representativa.

El EBEP encomienda la función de negociación colectiva a las Mesas Sindicales, mientras que asigna la función representativa a las Juntas de Personal y Comités de Empresa. Por otra parte, sobre la base de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, los convenios colectivos, pueden celebrarse con la representación sindical (es decir, con los sindicatos) o con los representantes de los trabajadores (es decir, el Comité de Empresa).

¹⁹ El Personal Investigador contratado aproximadamente agrupa a 400 personas y sumado con el Personal Investigador en formación alcanzan los 557 efectivos, por su parte hay 886 Profesores Asociados y 526 Profesores Asociados en Ciencias de la Salud.

A la vista de este panorama parece que pueden producirse algunos solapamientos de ámbitos de competencia e interferencias, circunstancias que son más probables que se produzcan si los sindicatos que intervienen son distintos en función del modelo que se utilice.

En algunas ocasiones el encargo de la negociación colectiva a la Mesas se ha interpretado como un vaciamiento de funciones de las Juntas de Personal, al considerar que cualquier actuación sindical puede entenderse como negociación colectiva, frente a los Comités de Empresa que sí podrían negociar incluso un convenio colectivo.

Es posible y deseable la complementariedad de los órganos unitarios de representación (Junta de Personal y Comité de Empresa) con los órganos de negociación (Mesas Sindicales), ya que no toda la actividad sindical corresponde a una negociación colectiva.

Resulta relevante poner de manifiesto que el artículo 40 del EBEP dice que Las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, tendrán las siguientes funciones, en sus respectivos ámbitos:

- Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.
- Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.
- Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.
- Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
- Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

Las Juntas de Personal, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros y, en su caso, los Delegados de Personal, mancomunadamente, estarán legitimados para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

En definitiva, las Juntas de Personal y los Comité de Empresa son órganos colegiados que ostentan la representación del conjunto la plantilla (las Mesas sindicales o los sindicatos que participan en ellas no pueden representar a todo el colectivo), y ejercen la función de interlocución con la Administración, en todo aquello que no representa una negociación colectiva.

Un funcionamiento coordinado y complementario con las Mesas de Negociación supondría un enriquecimiento notable de la acción sindical, que permitiría abordar materias que actualmente, y a la vista del análisis de los contenidos realizados en este estudio, son susceptibles de mejora.

4.4 Autonomía Universitaria Vs Nueva Estructura de Negociación Colectiva

La previsible próxima aprobación de la Ley de Ordenación de la Función Pública de Aragón, modificará la relación de la negociación colectiva que actualmente se desarrolla en las Mesas de Negociación Universitarias, pues estas pasarán a depender jerárquicamente de una estructura general más amplia, lo cual, teniendo en cuenta la idiosincrasia del personal universitario, puede ofrecer la percepción de disminuir un concepto no muy bien delimitado de Autonomía Universitaria.

El artículo 2 de la LOU deja claro que en materia de Personal, la autonomía de las Universidades comprende:

- La selección, formación y promoción del personal docente e investigador y de administración y servicios, así como la determinación de las condiciones en que han de desarrollar sus actividades.
- El establecimiento y modificación de sus relaciones de puestos de trabajo.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que la mayoría de las acciones que desarrolla la Universidad, en esta materia, suponen un coste de personal que, para incorporarse al presupuesto, precisa de la previa autorización del Gobierno de Aragón. Todo lo cual supone que el concepto de Autonomía Universitaria en materia de personal, tenga más que ver con la retórica que con la realidad.

La integración del sistema de Mesas configuradas en la Universidad de Zaragoza, dentro de la estructura autonómica supondrá el establecimiento de un nuevo reparto de materias diferente al actual, así como una mayor presencia del Gobierno de Aragón en la negociación hasta ahora reservada en exclusiva a la Universidad, por otra parte supondrá que los representantes del personal universitario participen en la negociación de determinadas materias sobre condiciones de trabajo que en definitiva se regulan por el Gobierno de Aragón.

Pongamos algunos ejemplos de lo que podría suponer el nuevo escenario:

Respecto al nuevo reparto de materias, supondría que condiciones generales de desarrollo de disposiciones de carácter general, bien estatal o autonómico, acordadas en el ámbito superior, es decir la Mesa Común de Negociación de las Administraciones Públicas de Aragón, podría tener una aplicación directa al personal universitario, como por ejemplo el Acuerdo para la devolución de las pagas extraordinarias, el Acuerdo sobre mejoras en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, el Acuerdo sobre Estabilización del Empleo Temporal, etc

Mayor presencia del Gobierno de Aragón en la negociación de asuntos de la Universidad, por ejemplo en la negociación de los Complementos Autonómicos. En Comunidades Autónomas en las que existen varias universidades, es habitual que los contratos programas relativos a los Complementos Autonómicos se negocien en las Mesas de Universidades, en las que además de representantes de la Universidad están presentes los representantes del Gobierno Autonómico, hecho que en Aragón no se ha producido.

Mayor presencia de los representantes del personal universitario en la negociación de materias que le afectan, como por ejemplo en materia de Formación, o en la Comisión de Control del Plan de Pensiones de la D.G.A., Administraciones Locales y otras Entidades e Instituciones de la Comunidad Autónoma de Aragón.

La nueva estructura de negociación que se plantea desde el Gobierno de Aragón, prácticamente es una realidad que, en teoría, no va a suponer un gran cambio para la negociación de las condiciones de trabajo del personal universitario, aunque sí puede ser una oportunidad para reducir la distancia entre quienes realmente toman las últimas decisiones y los trabajadores afectados por ellas.

REFERENCIAS

- Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 17 de junio de 1987, núm. 144, pp. 18284-90.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 10 de noviembre de 1995, núm. 269, pp. 32590-611.
- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 24 de diciembre de 2001, núm. 307, pp. 49400-25
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 13 de abril de 2007, núm. 89, pp. 16241-60.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 24 de octubre de 2015, núm. 255, pp. 100224-308
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 31 de octubre de 2015, núm. 261, pp. 103105-59.
- Caro Muñoz, A. I. (2010). Marco legal de la negociación colectiva del PDI laboral de las Universidades Públicas. En A. M. Romero Burillo, & J. Moreno Gené, *El personal docente e investigador laboral de las Universidades Públicas: aspectos legales y negociación colectiva* (págs. 85-114). Albacete: Bomarzo.
- De la Villa Gil, L. E. (2004). ¿Qué competencias puede tener una Comunidad Autónoma para determinar el régimen de su profesorado laboral? En A. I. Caro Muñoz, & J. M. Del Valle Pascual, *Jornadas sobre el Profesorado Universitario Laboral* (págs. 31-39). Burgos: Universidad de Burgos.
- Fernández Villazón, L. A. (2010). Gestión, control y sanción de la prestación de servicios del PDI. En J. Moreno Gené, & L. A. Fernández Villazón, *La negociación colectiva del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas*. (págs. 293-314). Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Generalitat de Catalunya. (15 de Noviembre de 2017). *Pan Serra Húnter*. Obtenido de <http://serrahunter.gencat.cat/es/>
- La Huelga General paralizó ayer España. (15 de Diciembre de 1988). *El País*.
- López Gómez, J. M. (2011). *Universidad de Sevilla - Páginas Personal*. Obtenido de <http://personal.us.es/jmlopezgomez/index.php?page=articulos-en-revistas>
- Miranda Broto, J. M. (2011). La competencia legislativa autonómica en materia de profesorado universitario contratado. En *Los nuevos marcos de relaciones laborales en el renovado estado de las autonomías. XXI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (págs. 585-603). Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Moreno Gené, J. (2010). *La negociación colectiva del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas*. Valencia: Tirant Lo Blanch.

Moreno, G. J. (2010). Las figuras contratuales del personal docente e investigador(PDI) en la negociación colectiva: clasificación profesional y carrera académica. En A. M. Romero Burillo, & J. Moreno Gené, *El personal docente e investigador laboral de las Universidades Públicas: aspectos legales y negociación colectiva* (págs. 115-184). Albacete: Bomarzo.

Morón, P. R. (2011). La negociación colectiva del personal docente e investigador en las universidades públicas. Una experiencia reciente pero prometedora. En R. R. Escudero, *Observatorio de la Negociación Colectiva* (págs. 102-114). Madrid: CCOO- Ediciones Cinca.

Rivero Lamas, J., & De Val Tena, A. L. (2007). El derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicos. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 68, 197-236.

Rodríguez Carbajo, J. R. (1 de Septiembre de 2002). Algunos aspectos de la negociación colectiva en la Función Pública. *Revista Jurídica de la Comunidad de Madrid*, 14, 11-38.

Roqueta Buj, R. (2004). La negociación colectiva en la función pública. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, 76, 319-342.

Universidad de Zaragoza. (s.f.). *Portal de Transparencia. Economía. Presupuesto 2017*. Recuperado el 15 de Noviembre de 2017, de
http://www.unizar.es/sites/default/files/gobierno/presupuesto_uz/presupuesto_2017.pdf

Universidad de Zaragoza. (s.f.). *Portal de Transparencia. Personal Docente e Investigador - Datos estadísticos*. Recuperado el 15 de Noviembre de 2017, de
http://www.unizar.es/gobierno/gerente/vg_humanos/pdi/doc/estadisticas/cat_sex_ded_31122015.ods