

Ponencia específica adscrita al SEGUNDO PANEL 2ª: Negociación colectiva.

La llamada de la Ley Orgánica del Sistema Universitario a la negociación colectiva¹.

J. Jesús de Val Arnal.
Universidad de Zaragoza.

A los negociadores del Sindicato Somos Alternativa Sindical de Aragón de los convenios colectivos de la Universidad de Zaragoza.

Sumario:

I.- INTRODUCCION: La Nueva Ley del Sistema Universitario y la llamada a la negociación colectiva en la Universidad Pública. 1.- La estructura de la negociación. 1.1.- ¿Y quién es el empleador a la hora de negociar el Convenio colectivo? 1.1.2.- Los complementos retributivos autonómicos para la Universidad. 1.2.- La vigencia temporal de los convenios. 2.- La falta de acuerdos y pactos de los funcionarios docentes y del personal de administración y servicios. 3.- El contenido de los convenios y las cláusulas litigiosas. a).- El registro de la jornada. b).- Los premios de jubilación: entre mejora voluntaria de la Seguridad Social o salario en diferido. c).- La necesidad de la regulación del teletrabajo del personal de la Universidad. 4.- La negociación colectiva en la Universidad Privada: Un modelo central también para la Universidad Pública. II.- CONCLUSIONES.

INTRODUCCIÓN: La Nueva Ley del Sistema Universitario y la llamada a la negociación colectiva en la Universidad Pública.

Con la Ley de 29 de julio de 1943 sobre ordenación de la Universidad española [Jefatura del Estado (BOE» núm. 212, de 31 de julio de 1943)] se inicia en el Siglo XX la regulación centralista de la Universidad Española. Esta norma seguida por la Ley de Reforma Universitaria, Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto (RCL 1983\1856), continuada ya en el Siglo XXI con la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de Universidades (RCL 2001, 3178), incluida la modificación de ésta operada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril (RCL 2007, 766) para adaptarnos al plan Bolonia, hasta llegar, hoy, a la ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (RCL 2023\581) (en adelante LOSU) que abre, el espacio a la negociación colectiva, en cuatro ocasiones para tratar de establecer la aplicación de esta fuente de las condiciones de trabajo del personal universitario con contrato de trabajo y que al final, parece una situación que, tenderá a ser la piedra angular de la regulación del personal docente, investigador y de administración y servicios en este Siglo, pero sin olvidarnos, a pesar de que la LOSU lo hace, de los funcionarios.

En ningún artículo de las Leyes de la regulación de la Universidad Pública se incluía, hasta ahora, la negociación colectiva como una forma de adaptar al personal funcionario y laboral sus condiciones de trabajo. Es verdad que en las otras nueve leyes de Comunidad Autónoma (en adelante CC. AA.)², a las que hay que sumar los Estatutos respectivos de cada Universidad, y alguna otra norma que no es propiamente una Ley de

¹ Este trabajo ha sido posible a la participación en el Grupo de Investigación de Derecho del Trabajo de la Universidad de Zaragoza y del Proyecto de Investigación 263118: PID2020-114556GB-I00: *Las nuevas dimensiones del tiempo de trabajo y el papel de la negociación colectiva*, dirigido por los Profesores: Dr. D. Juan García Blasco y el Dr. D. Ángel Luis de Val Tena.

Universidades, sino la regulación de la coordinación de las diversas Universidades de la CC. AA. donde se encuentran los campus, encontramos la llamada a la negociación colectiva.

Así aparece el uso a la negociación colectiva para pactar las condiciones de trabajo, tanto de personal laboral como funcionario en los Estatutos de la Universidad de Oviedo (art. 183)³, en los de la Universidad de Zaragoza⁴ (art.133 y 153 sobre disponibilidad docente regulada por negociación colectiva, y disposición adicional novena), en los de la Universidad de Valladolid⁵ (arts. 143, 162 y 181), la Universidad de Valencia Estudi General⁶ (arts. 150, 164, 180, 190, 196), la Universidad del País Vasco⁷ (arts. 41, 43, 49, 54, 66), la Universidad de las Palmas de Gran Canaria⁸ (art 160, 181), la Universidad de Jaén⁹ (arts. 45, 93, 113, 130), la Universidad de Cádiz¹⁰, la Universidad de Salamanca¹¹ (arts. 121, 123, 148), la Universidad de Castilla La-Mancha¹² (arts. 111, 150), la Universidad de Almería¹³(arts. 41, 110) la Universidad de León¹⁴ (arts. 199 211), la Universidad de Vigo¹⁵ (arts. 293) la Universidad de Valencia ¹⁶ (arts 109, 128) la

² Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Andaluza de Universidades (LAN 2013\13); Ley 5/2005, de 14 de junio, de Ordenación del Sistema Universitario de Aragón (LARG 2005\164); Ley 1/2003, de 19 de febrero, de Universidades de Cataluña (LCAT 2003\123); Ley 3/2003, de 28 de marzo, de Universidades de Castilla y León (LCyL 2003\193); Ley 6/2013, de 13 de junio, del Sistema universitario de Galicia (LG 2013\225); Ley 2/2003, de 20 de marzo, de organización institucional del sistema universitario de las Illes Balears, (LIB 2003\69); Ley 3/2005, de 25 de abril, de Universidades de la Región de Murcia, (LRM 2005\162); Ley 3/2004, de 25 de febrero, del Sistema Universitario Vasco, (LPV 2004\102). Las normas de Canarias Madrid y Valencia no se pueden considerar propiamente leyes de Universidades sino más bien de coordinación.

³ Decreto 12/2010, de 3 de febrero (LPAS 2010\82), que Aprueba los Estatutos de la Universidad de Oviedo.

⁴ Decreto 27/2011, de 8 de febrero (LARG 2011\61) que modifica los Estatutos de la Universidad de Zaragoza, aprobados por Decreto 1/2004, de 13-1-2004 (LARG 2004\12, 67).

⁵ Acuerdo 104/2003, de 10 de julio (LCyL 2003\369) que Aprueba los Estatutos de la Universidad de Valladolid.

⁶ Decreto 45/2013, del Consell, de 28 de marzo (LCV 2013\110) que modifica los Estatutos de la Universitat de València-Estudi General, aprobados por el Decreto 128/2004, de 30 de julio de 2004 (LCV 2004\264 y LCV 2005\95).

⁷ Estatutos de la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea, Decreto 17/2011, de 15 de febrero (LPV 2011\92).

⁸ Decreto 107/2016, de 1 de agosto. (LCAN 2016\204), que aprueba los Estatutos de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

⁹ Decreto 230/2003, de 29 de julio (LAN 2003\433), que aprueba los Estatutos de la Universidad de Jaén y la modificación por el Decreto 473/2004, de 27 de julio (LAN 2004\427).

¹⁰ Decreto 2/2005, de 11 de enero (LAN 2005\56), que aprueba la modificación de los Estatutos de la Universidad de Cádiz, aprobados por Decreto 281/2003, de 7 de octubre de 2003 (LAN 2003\519), para su adaptación a lo establecido en la Ley 15/2003, Andaluza de Universidades de 22 de diciembre de 2003 (LAN 2003\647).

¹¹ Acuerdo 19/2003, de 30 de enero (LCyL 2003\77) que aprueba los Estatutos de la Universidad de Salamanca y la modificación por Acuerdo 38/2011, de 5 de mayo (LCyL 2011\289).

¹² Resolución de 18 de noviembre 2015 (LCLM 2015\271) , que aprueba los Estatutos de la Universidad de Castilla-La Mancha.

¹³ Decreto 343/2003, de 9 de diciembre (LAN 2003\630), que aprueba los Estatutos de la Universidad de Almería.

¹⁴ Acuerdo 243/2003, de 23 de octubre (LCyL 2003\497) que aprueba el Estatuto de la Universidad de León.

¹⁵ Resolución de 16 de septiembre 1993 (LG 1993\260) que aprueba los Estatutos de la Universidad de Vigo.

¹⁶ Decreto 182/2011, de 25 de noviembre (LCV 2011\42), que aprueba los Estatutos de la Universitat Politècnica de València.

Universidad de Burgos¹⁷ (arts. 163), la Universidad de Barcelona¹⁸ (arts. 166.4) la Universidad de Alicante¹⁹ (art. 194), la Universidad Rey Juan Carlos²⁰ (arts. 138), la Universidad Miguel Hernández²¹ (at 68) la Universidad Complutense de Madrid²², la Universidad Nacional a Distancia²³ (arts. 177, 190 y 191), y la Universidad de Oviedo²⁴ (arts. 183, 193).

Expresamente, se establece la negociación para el personal de administración y servicios en la Universidad de Sevilla²⁵ (arts. 109, 111) pero dejando, al margen, como derecho del personal docente para negociar sus condiciones (art. 77).

La Universidad Pública Española es una institución, cuyos números cuyas demuestran la importancia económica para el país por los puestos de trabajo (ver tabla anexa I) y la magnitud de los Presupuestos del Estado y de las Comunidades Autónomas, si bien la cuantía sigue siendo escasa en relación al porcentaje del producto interior bruto.

Las llamadas a la negociación colectiva tanto de LOSU como de las Leyes de Universidades de las CCAA son al personal laboral, tanto docente como de administración, sin embargo, para los funcionarios parece ser que no hubiera nada que negociar en aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público²⁶ y sin embargo hay materias que se podrían tratar conjuntamente con el personal laboral tanto docente e investigador como de administración y servicios.

El número de los profesores contratados en España (en adelante PDIL), en las 50 Universidades Públicas (47 presenciales, una no presencial y dos especiales con 1.218.569 alumnos) son 109.401 profesores de los que 67.857 profesores tienen contrato de trabajo, lo que supone el 61,58 % del total del profesorado Universitario en las Universidades Públicas.

Los profesores asociados a tiempo parcial (en adelante PASTP) en las Universidades Públicas llegaron al número de 42.766²⁷ en el año 2021.

¹⁷ Acuerdo 262/2003, de 26 de diciembre (LCyL 2003\608) que aprueba los Estatutos de la Universidad de Burgos.

¹⁸ Decreto 246/2003, de 8 de octubre (LCAT 2003\72)3, que aprueba los Estatutos de la Universidad de Barcelona.

¹⁹ Decreto 25/2012, de 3 de febrero (LCV 2012\59), que aprueba los Estatutos de la Universidad de Alicante.

²⁰ Decreto 22/2003, de 27 de febrero (LCM 2003\99), Estatutos de la Universidad Rey Juan Carlos, de Madrid.

²¹ Decreto 208/2004, de 8 de octubre (LCV 2004\331), que aprueba los Estatutos de la Universidad Miguel Hernández de Elche.

²² Decreto 58/2003, de 8 de mayo (LCM 2003\274), que aprueba los Estatutos de la Universidad Complutense de Madrid.

²³ Real Decreto 1239/2011, de 8 de septiembre (RCL 2011\1716), que aprueba los Estatutos de la Universidad Nacional de Educación a Distancia.

²⁴ Decreto 12/2010, de 3 de febrero (LPAS 2010\82), que aprueba los Estatutos de la Universidad de Oviedo.

²⁵ Decreto 324/2003, de 25 de noviembre (LAN 2003\599), que aprueba los Estatutos de la Universidad de Sevilla.

²⁶ 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.

²⁷ Según esta fuente:

<http://estadisticas.mecd.gob.es/EducaJaxiPx/Datos.htm?path=/Universitaria/Personal/EPU20/Permanente/10/&file=PDIP0104.px&type=pcaxis>

Según el informe del Ministerio de Universidades 2022 los profesores asociados del año 2020 serían de 25.498 profesores Asociados y 9.356 profesores asociados de Ciencias de la Salud, que hace un total de 34.854 profesores asociados. Subdirección General de Actividad Universitaria Investigadora de la Secretaría General de Universidades: *Datos y cifras del sistema universitario español. publicación 2021-2022*, Edita: Secretaría General Técnica del Ministerio de Universidades 2022, pág. 110.

Y luego está el personal de administración y servicios, que son 54.575 trabajadores, que junto a los 20.133 que suman el personal empleado investigador (Investigador de convocatorias públicas competitivas, del Art. 83 de la LOSU, con cargo a proyectos/grupos de investigación y otros investigadores contratados no incluidos en los anteriores) PTA (en adelante PEI) y a ello hay que unir el Personal técnico de apoyo que participa en la I+D ejecutando tareas científicas y técnicas, generalmente bajo la supervisión de los investigadores 7.139 trabajadores, son 81.847 trabajadores.

Son 191.248 trabajadores y funcionarios que están en las Universidades Públicas, por ello es difícil entender que hasta el Siglo XXI, con la LOSU, no se hubiera reconocido el papel de la negociación colectiva para regular las condiciones de trabajo tanto de los funcionarios como de los laborales en estas normas tan específicas (ver tabla I al final).

Hoy por hoy, existían dudas, para negociar los nuevos Ccs., pero ahora que ya disponemos de la LOSU²⁸ esto pudiera servir para transformar la institución Universitaria Española. Pues bien, en la LOSU, en el art. 87 (Retribuciones del personal docente e investigador laboral), art. 89 (funciones, perfiles y cualificación del PAS), art. 91 (Selección) y el art. 93 (Retribuciones) trata de la negociación colectiva como instrumento para negociar esas condiciones, pero es verdad que, hasta ahora, nos hemos encontrado con Ccs. con períodos de vigencia extendidos en el tiempo como si no hubiera gran deseo de negociar o de pactar mejores condiciones²⁹.

Por otro lado, a pesar de no estudiarlas, en esta ponencia específica, en España hay 33 Universidades privadas (314.984 alumnos) con 23.290 profesores según las últimas estadísticas publicadas³⁰, y eso sí con un solo convenio colectivo para todas.

En esta ponencia específica que se presenta en las XL Jornadas Universitarias Andaluzas de Relaciones Laborales trataremos de dar respuesta a la siguiente cuestión: ¿Sería posible un único convenio colectivo para las 50 Universidades Públicas? Para

²⁸ Ley Orgánica 2/2023, del Sistema Universitario, de 22 de marzo (RCL 2023\581).

²⁹ Ver listado de Ccs.: Cc. Universidad de las Illes Balears. (BOIB, Resolución de 11 de septiembre 2018 (LEG 2018\5650); Cc. del personal docente e investigador laboral de las Universidades Públicas de Canarias, Resolución de 13 de junio 2012 (LCAN 2012\155); II Cc. para el personal docente e investigador laboral de las Universidades de A Coruña, Santiago de Compostela y Vigo, Resolución de 23 de marzo 2011 (LG 2011\167); II Cc. del personal laboral docente e investigador de la Universidad de País Vasco, Resolución de 3 de diciembre 2010, (LEG 2010\5772); Acuerdo de la Comisión Negociadora sobre modificaciones en el texto articulado del Cc. para el personal docente e investigador de las Universidades públicas catalanas para el período del 10.10.2006 al 31.12.2009 (LCAT 2007\59), Resolución núm. TRE/2425/2010, de 16 de junio (LCAT 2010\496)]; Cc. de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), personal docente e investigador, Resolución de 20 de noviembre 2009 (LEG 2010\856); II Cc. para el personal laboral docente e investigador de la Universidad de Castilla-La Mancha, Resolución de 15 de octubre 2009 (LEG 2009\3352); Cc. de la Universidad de Cantabria, personal docente e investigador, Resolución de 31 de julio 2009, (LEG 2009\4370); Cc. para el personal docente e investigador de La Universidad de La Rioja para los años 2009, 2010, 2011 y 2012, Resolución de 15 de junio 2009 (LEG 2009\791); Cc. del personal docente e investigador laboral de las Universidades Públicas de Andalucía, Resolución de 21 de abril 2008 (LEG 2008\3330)]; Cc. para el personal docente e investigador de las Universidades Públicas Catalanas para el período del 10-10-2006 al 31-12-2009, Resolución núm. TRE/309/2006, de 21 de diciembre 2006 (LCAT 2007\59)); Cc. de la Universidad de Zaragoza para el personal laboral docente e investigador, Resolución de 23 de junio 2006 (LEG 2006\3291); II Cc. del PDIL contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León, Resolución de 27 de abril 2015 (LCyL 2015\212).

³⁰ Se puede consultar en:

<https://public.tableau.com/views/EPU21/Infografia?%3AshowVizHome=no&%3Aembed=true#2>

ello repasaremos los convenios vigentes y trataremos de encontrar un mínimo denominador común que nos permita formular una respuesta que simplifique el mapa de la negociación colectiva de la Universidad Pública Española. El Profesor Rivero decía que no se puede renunciar a la utopía de una nueva empresa transparente y eficaz en la que el poder se exprese con la participación de los dirigentes y dirigidos³¹ y es la negociación colectiva el instrumento que nos pueda acercar a esa utopía, y por ello desde la Universidad con oficio Universitario seguimos la utopía: *Gaudeamus igitur, Vivat membrum quodlibet.*

1.- La estructura de la negociación colectiva en la Universidad Pública.

Las condiciones laborales del PDI laboral y del PAS en las cincuenta Universidades públicas, aparecen reguladas en sus convenios colectivos (en adelante Ccs.). Estos Ccs. tienen períodos de vigencia muy amplios, debido a la falta de denuncias que inicien las nuevas negociaciones, con modificaciones parciales de los mismos y procesos de negociación encallados en el tiempo, apareciendo acuerdos parciales (que el Real Decreto Legislativo 2/2015 permite en su art. 86.3, en adelante LET) frente a la dificultad de negociar un nuevo convenio colectivo (en adelante Cc.). Uno de los Ccs. de las Universidades Públicas se ha atrevido a regular, en el mismo texto, al PDIL y al personal de administración y servicios (en adelante PAS) y es el (Cc. de la Universidad de Oviedo).

Pues bien, en principio suele separarse el convenio para el personal laboral de administración y servicios y otro para el PD: las Universidades públicas de Andalucía, las Universidades Catalanas, Castilla y León, Universidades Canarias, Universidades del País Vasco la de las Islas Baleares, , Cantabria, Murcia, Extremadura, , La Rioja, , , Zaragoza; esta estructura autonómica conjunta se rompe en Galicia donde hay un convenio del PDI para las tres Universidades, sin embargo para el PAS las Universidades de Vigo, Santiago y La Coruña tienen convenio propio.

También hay CC como el de la Universidad de Oviedo donde se regula las condiciones del PDI y del PAS pero con separación de contenidos.

Sólo tiene convenio de PDI la Universidad de Navarra.

La UNED tiene cuatro Ccs. Uno para todos los centros de la UNED de España³², y luego uno para el PAS, y otro para el PDI pero sólo para la sede central de la Universidad de Madrid³³. al que se han adherido profesores y centros abiertos en otros

³¹RIVERO LAMAS, J.: *Limitación de los poderes empresariales y democracia industrial*, Lección inaugural del Curso Académico1986-1987, Universidad de Zaragoza Secretariado de publicaciones, pág. 141.

³² Cc. del Personal Laboral de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (RCL 2001\153).

³³ Cc. de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), personal docente e investigador del Centro de la UNED en Madrid. Resolución de 20 de noviembre 2009 (LEG 2010\856); Cc. “Universidad Nacional de Educación a Distancia” UNED (personal laboral), BOCM 20 de junio de 2009.

municipios del Estado³⁴, y por si fuera poco un Cc. del pas para el Centro de Villarreal (Castellón)³⁵.

Una vez visto el panorama de la negociación del personal laboral tanto del PDI como del PAS en el marco de las Universidades Públicas en España observamos la falta de uniformidad y dispersidad. Por ello es necesario estudiar el contenido y sobre todo buscar unas líneas y directrices que nos permitan diseñar un marco más homogéneo y que no cree tantas diferencias entre el personal de las Universidades Públicas en España. Por otro lado echamos de menos acuerdos y pactos del personal funcionario y esta cuestión, a pesar de los que hemos encontrado, la tratamos posteriormente.

En la historia de la negociación en el año 1990 se pactó un Cc. para el personal laboral de las Universidades del ámbito de competencia de la Administración del Estado Resolución de 5 de octubre 1990, (RCL 1990\2067)³⁶.

1.1.- ¿Y quién es el empleador a la hora de negociar el Convenio colectivo?

Cuando un representante de los trabajadores, sea PDI laboral o PAS, se sienta frente a la bancada de la parte empresarial se encuentra con compañeros, que te presentan el acuerdo de financiación con la Comunidad Autónoma correspondiente, pero estos acuerdos de financiación no los han negociado los Sindicatos, (salvo excepciones) o ni siquiera han estado presentes, y estos sirven de frontera para pedir una de las cláusulas básicas de toda negociación colectiva: las retribuciones. Este asunto junto a la jornada representa el elemento clave de la causa del contrato de trabajo y de la relación funcional: tiempo x dinero.

Es decir, cuando los representantes de la Universidad se sientan a negociar un convenio con los sindicatos, tienen la negociación de los salarios topada, tienen determinadas partidas salariales topadas, y que les queda: Los complementos autonómicos del art. 76 , que si no los han acordado con los sindicatos también está topados, de la LOSU:

3. Las Comunidades Autónomas podrán establecer retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales por el ejercicio de las mismas funciones que se señalan en el apartado 2. Los complementos retributivos a que se refiere este apartado se asignarán por el Consejo Social, a propuesta del Consejo de Gobierno, dentro de los límites que para este fin fijen las Comunidades Autónomas y mediante un procedimiento transparente.

4. Las universidades podrán establecer retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales, mediante procedimientos negociados con la parte social y transparentes.

³⁴ Acuerdos de adhesión: Acuerdo Colectivo por el que se aprueba el protocolo de adhesión, para el centro asociado de la UNED en Plasencia, al III Convenio Colectivo del personal laboral de la Universidad Nacional de Educación a Distancia, Resolución de 1 de junio 2010 (LEG 2010\4540); Pacto de Adhesión del centro asociado de la Uned de Guadalajara a la totalidad del Convenio Colectivo de aplicación en cada momento de la Universidad Nacional de Educación a Distancia, acuerdo de 14 de febrero 2006 (LEG 2006\1680).

³⁵ Cc. PAS Centro Asociado a la UNED en Vila-real (Castellón), (LEG 2014\4210).

³⁶ El Cc. se aplicó a las Universidades de Alcalá de Henares, Autónoma de Madrid, Baleares, Cantabria, Carlos III, Castilla-La Mancha, Complutense, Extremadura, Internacional Menéndez Pelayo, León, Murcia, Nacional de Educación a Distancia, Oviedo Politécnica de Madrid, Salamanca, Valladolid, Zaragoza.

La diferencia, a la hora de encontrar posiciones comunes y divergentes la encontramos en los complementos autonómicos a la productividad de la Docencia y la Investigación. Es en lo que la LOSU establece es una parte del salario, y ésta en una mesa de negociación colectiva ya está pactada de antemano con los acuerdos de los complementos autonómicos de docencia e investigación.

La aportación económica para su financiación entre el Estado central y las CCAA es la siguiente:

	Dependencia Económica CC. AA.	Dependencia Económica del Estado
	2020	2020
Total universidades públicas	67,56	3,16
Andalucía	77,28	2,44
Aragón	73,36	3,36
Asturias (Principado de)	79,15	0,67
Balears (Illes)	78,26	4,36
Canarias	81,02	1,03
Cantabria	74,03	4,69
Castilla - La Mancha	78,73	1,71
Castilla y León	74,70	0,97
Cataluña	61,22	3,05
Comunitat Valenciana	62,64	2,00
Extremadura	76,64	2,36
Galicia	78,18	2,59
Madrid (Comunidad de)	56,72	2,71
Murcia (Región de)	74,49	1,03
Navarra (Comunidad Foral de)	77,99	2,35
País Vasco	82,43	3,43
Rioja (La)	83,98	2,20
UIMP	2,60	61,03
UNED	0,89	38,64

1.1.2.-Los complementos retributivos autonómicos para la Universidad.

¿Qué se negocia en las CCAA con las Universidades? La respuesta es clara, en materia salarial los complementos autonómicos de docencia, investigación y transferencia. Pero se negocia por parte de la CCAA por el Consejero de Educación y los representantes sindicales, como ha sucedido en Andalucía en el año 2003³⁷ o bien se pasa a información a las centrales sindicales como en las Universidades de Valencia en que para cumplir con los compromisos adquiridos en el preacuerdo de III Convenio Colectivo del Personal Laboral universitario, suscrito el 24 de abril de 2019, entre la Conselleria competente en materia de universidades, las universidades públicas valencianas y las

³⁷Acuerdo de 22 de diciembre 2003. (LAN 2003\635). Retribuciones adicionales ligadas a méritos docentes, investigadores y de gestión del profesorado de las Universidades Públicas de Andalucía.

organizaciones sindicales se intentaron infructuosamente distintas alternativas. Finalmente, la nueva redacción del artículo 19 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre (RCL 2022, 2357y RCL 2023, 390), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 ha abierto la posibilidad de poner fin a esta situación de desigualdad, ya que permite establecer una excepción a las limitaciones existentes en materia retributiva de los empleados del sector público, para llegar al Decreto 83/2023, de 2 de junio. LCV 2023\705, la modificación del Decreto 174/2002, de 15-10-2002 (LCV 2002\365), del Consell, sobre régimen y retribuciones del personal docente e investigador contratado laboral de las universidades públicas valencianas y sobre retribuciones adicionales del profesorado universitario, o el Acuerdo de la Consejería de Universidades, Igualdad y Deportes de Cantabria de 29 de diciembre del 2020 con los sindicatos UGT, CCOO y la CSIF para el establecimiento de criterios para la determinación y aplicación de complementos retributivos. También se firma a tres bandas, es decir Gobierno de la CC.AA., Universidad y representación sindical, como en Asturias³⁸.

En el resto vamos con el resto del personal laboral y funcionario de la Administración del Estado y por arrastre con el personal funcionario y laboral de la CC.AA. a la que se haya transferido la Universidad Pública.

Por ello los representantes sindicales del personal funcionario y laboral de las Universidades Públicas deben estar en la negociación de los complementos, igual que deben estar y están en la de la CC. AA. correspondiente.

1.2.- La vigencia temporal de los convenios.

En la Universidad de Zaragoza después de 23 años, el PAS tiene nuevo convenio y el PDI laboral después de 17 años, también, y con un acuerdo de empresa sobre materia salarial del 2022 (pendiente de Sentencia del Tribunal Supremo en los tribunales del orden social³⁹) que demuestra un síntoma de falta de motivación para negociar, si es que se puede negociar y acordar algo.

Parece que existiera en el marco de la Universidad Pública cierto abandono de la negociación colectiva. Así el último Cc. negociado es el de la Universidad de Extremadura tanto del PAS como del Pdi laboral. Pero sobre todo, y eso que hay expertos, teóricos, pero expertos Cc. que parecen un experimento de laboratorio, visto su ámbito temporal. Nos estamos refiriendo al Cc. de Santiago de Compostela del Pdi laboral que se firma un 30 de diciembre, entra en vigor el 31 y termina el 1 de Enero del año siguiente, retro trayendo efectos económicos al 1 de Enero del mismo año en que se firma. Otros firman, como el Pdi laboral de las Universidades catalanas un 14 de diciembre y debido a la impugnación ante los tribunales del orden social entra en vigor

³⁸Resolución de 13 de mayo de 2004, de la Consejería de la Presidencia, por la que se ordena la publicación del acuerdo para la implantación de complemento retributivo del profesorado universitario en el Principado de Asturias, (BOPA 29 de Mayo del 2004), Acuerdo entre el Principado de Asturias, a través de la Consejería de Educación y Ciencia, y CC.OO., SIPU-CEMSATSE, FETE-UGT, y la Universidad de Oviedo; para la implantación de complemento retributivo del Profesorado Universitario en el Principado de Asturias.

³⁹STSJ de la Sala de lo Social de Aragón (Sentencia núm. 349/2023) de 3 mayo del 2023 (JUR 2023\264626), pendientes de la resolución del Recurso de Casación.

un año después terminando su vigencia al final de ese mismo mes. Otros son prorrogados y prorrogados como el de Pdi laboral de Cataluña con 10 años de modificaciones. Como observamos en la tabla siguiente, no hay duda que ha habido un abandono del intento de negociar y de llegar a buen fin con un nuevo convenio. Por todo ello la llamada de la LOSU puede ser un acicate para iniciar un nuevo período de nuevos convenios, pero por ello es hora de replantearse el ámbito territorial de los Ccs. de las Universidades Públicas.

El ámbito temporal de los convenios vigentes:

UNIVERSIDADES CCAA	CONVENIO PAS AMB TEMP	CONVENIO PDI LABOR AMB TEMP
<u>Andalucía</u>	170172003-31/12/2006	10/05/200830/07/2009
<u>Aragón</u>	20/07/2000- 31/12/2012 (nuevo convenios 2023)	1/07/2006-30/06/2009 (nuevo convenio 2023)
<u>Asturias (Principado de)</u>	01/01/2010-30/06/2013	01/01/2010-30/06/2013
<u>Balears (Illes)</u>		
<u>Canarias</u>	19/11/2013-19/11/2016	27/06/2012 treinta meses...
<u>Cantabria</u>	09/05/2006-31/12/2010	14/08/2009-31/12/2011
<u>Castilla-La Mancha</u>		01/01/2009-31/12/2012
<u>Castilla y León</u>		19/05/2015-31/12/2015
<u>Catalunya</u>	1/01/2010-31/12/2015	10/10/2006 y suc mod 2016
<u>Comunitat Valenciana</u>	01/01/2023-31/12/2024	
<u>Extremadura</u>	01/01/202031/12/2022	1/06/2019-31/12/2023
<u>Galicia</u>	SC 31/12/200831/12/2008	Se separa SC también y1/01/2009-31/12/2021
<u>Madrid (Comunidad de)</u>	01/07/2005-23/072009	13/07/2003-31/12/2006
<u>Murcia (Región de)</u>	01/01/2001-31/12/2004	1/01/2016- 31/12/2020
<u>Navarra (Comunidad Foral de)</u>		3/06/2008-02/06/2013
<u>País Vasco</u>	01/01/2011-31/12/2012	01/01/2011-31/12/2011
<u>Rioja (La)</u>	01/01/2004-31/12/2007	01/03/2009 y continua 2017
UNED	14/03/2009 y 01/01/2008 y 01/01/2009 para determinadas cláusulas.	31/12/2009

Ahora tenemos acuerdos parciales, cuando no es posible avanzar en la negociación colectiva conforme al art. 83 del LET (2015).

Pues bien, una vez visto el panorama de la negociación del personal laboral tanto del PDI como del PAS en el marco de las Universidades Públicas en España observamos la falta de uniformidad y dispersidad. Por ello es necesario estudiar el contenido y sobre todo buscar unas líneas y directrices que nos permitan diseñar un marco más homogéneo y que no cree tantas diferencias entre el personal de las Universidades Públicas en España.

Es hora de sentarse y buscar en el contenido de la negociación materias importantes para los trabajadores y sin olvidarnos de los funcionarios.

2.- La falta de acuerdos y pactos de los funcionarios docentes y del personal de administración y servicios.

Una de las situaciones más extrañas en la negociación colectiva de las Universidades es que no encontremos pactos y acuerdos del personal funcionario de las Universidades.

Así son dos los pactos los encontrados. En el caso de la Universidad de Zaragoza en el año 2000 si que se firmó un pacto y un convenio colectivo, y el siguiente es el II Acuerdo sobre las condiciones de trabajo del personal de administración y servicios funcionario de las Universidades Públicas de Madrid (BOCM 21 de Julio del 2005).

Hay pactos en materia Sindical pero no encontramos otros pactos, salvo los encontrados en la Universidad de Zaragoza y el de las Universidades de Madrid.

3.- El contenido de los convenios y las cláusulas litigiosas.

a).- El registro de la jornada.

Este tema ya ha sido tratado recientemente⁴⁰, y desde el Informe de fiscalización de las Universidades Públicas, N° 775 del Ejercicio Anual del 2003, que se presentó en el año 2008, elaborado por el Tribunal de Cuentas⁴¹, ya se intentó buscar una solución que permitiera el control de la jornada del personal docente, y en el que se decía:

Las universidades no aplican un sistema que permita ejercer de forma objetiva el control sobre el cumplimiento de horarios y jornada laboral de su PDI, por lo que, entre otros aspectos, se carece de una información, con base objetiva suficiente para sustentar el conocimiento de la dedicación del mencionado colectivo a la actividad investigadora, en general y, en particular, a la contemplada en el art. 83 de la LOU (VI.4.3.3.G).

Con el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, que modificó el art. 34.9 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (RCL 2015\1654) (en adelante LET), esta obligación se ha discutido, en nuestras Universidades, con respecto al Profesorado con contrato de trabajo y por reflejo en relación al Profesorado funcionario.

El artículo 75 de la LOSU establece el régimen de dedicación del PDI funcionario a tiempo completo y ello nos sirve como referente para calcular en los diferentes regímenes de dedicación del PDIL previstos por la normativa autonómica y por la normativa propia de las Universidades, la jornada laboral. Esta jornada se basa en la disponibilidad docente, que a partir de la LOSU será de 240 horas anuales de docencia, la cual podrá reducirse por diversos motivos. Las otras tareas, como la dedicación a la

⁴⁰DE VAL ARNAL, J.J.: “La negociación colectiva del Profesorado con contrato de trabajo en la Universidad Pública Española y las cuestiones complejas: el registro de la jornada y los complementos salariales por quinquenios de docencia y los sexenios de investigación”, **VV.AA.: La negociación colectiva del sector público** Ed. Aranzadi. 2023, cap. 11, págs. 253-276.

⁴¹ Se puede leer en:

<https://www.tcu.es/repositorio/a0125b12-116e-48d1-b816-626eb10f8887/I775.pdf>

investigación y en su caso a la gestión deberán encajarse en los tiempos que el PDIL no dedica a la actividad docente.

Ahora bien, la solución a todo este debate parte del art. 34.7 del LET que dice:

7. El Gobierno, a propuesta de la persona titular del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, **así como especialidades en las obligaciones de registro de jornada, para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran.**

Por consiguiente, puede ser que la solución más sencilla sea el pactar y regular una situación excepcional en el trabajo del PDI tanto laboral como funcionario y admitir que la posibilidad establecida en la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre, que regula determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (LCEur 2003\3868) y establece determinadas excepciones.

Ahora bien, la excepción, que se establece, no es con respecto al registro de la jornada o el control horario. El artículo 17.1 de la Directiva excepciona la aplicación de sus preceptos *referidos a la pausa durante el trabajo, al descanso diario, al descanso semanal, a la duración del trabajo nocturno y a la jornada máxima semanal y los periodos de referencia para computarla cuando, a causa de las características especiales de la actividad realizada, la jornada de trabajo no tenga una duración medida y/o establecida previamente o cuando pueda ser determinada por los propios trabajadores*⁴².

Por ello seguimos buscando una fórmula mágica para llevar un control de la jornada del PDI, y esto es difícil por no decir que imposible. Un ejemplo ahora son las seis de la mañana de la Fiesta del Pilar en Zaragoza y estoy dando los últimos retoques a esta ponencia específica por que se me ha ocurrido que pudiera encontrarse una clave para otro de los temas aquí tratados. Las profesiones vocacionales no entienden de medidas del tiempo⁴³ y por ello nos puede servir las palabras del sombrerero de la obra de Charles Lutwidge Dodgson:

El Tiempo no tolera que le den palmadas. En cambio, si estuvieras en buenas relaciones con él, haría todo lo que tu quisieras con el reloj. Por ejemplo, supón que son las nueve de la mañana, justo la hora de empezar las clases, pues no tendrán más que susurrarle al Tiempo tu deseo, y el Tiempo en un abrir y cerrar de ojos haría girar las agujas de tu reloj.

b).-Los premios de jubilación: entre mejora voluntaria de la Seguridad Social o salario en diferido.

⁴² Sobre el tema, MONREAL BRINGSVAERD, E.: “Ámbito subjetivo de la obligación legal de registro: ¿a qué trabajadores se extiende la obligación legal?”, en VV.AA.: *Registro de la jornada y adaptación del tiempo de trabajo por motivos de conciliación*, 1ª. Ed, Editorial La Ley, 2020, (LA LEY 4960/2020).

⁴³ LEWIS CARROLL: *Alicia en el País de las Maravillas*, Ediciones del Sur, 2023, pág. 67.

La STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª) de 28 febrero del 2023 (JUR\2023\100940), ha servido de excusa para renegociar a la baja los premios de jubilación (en adelante pdj) pactados para el personal laboral y el funcionario del PAS, como ha sido el caso de la Universidad de Zaragoza.

El origen del problema lo encontramos en la Administración Local⁴⁴ en la que produjeron verdaderas situaciones de incredulidad por lo que se dejaba de pagar de un día para otro los premios de jubilación, tanto de jubilación anticipada como de jubilación ordinaria o por cumplir la edad establecida como máxima para permanecer en la Administración para los funcionarios.

Recogemos a pie de página el listado de Sentencias tanto de personal laboral como de personal funcionario que han estudiado el tema. Como ha señalado el Profesor MOLINA NAVARRETE⁴⁵ todo parece encaminado a buscar una solución en la reforma de planes y fondos de pensiones para encauzar las cantidades del premio hacia esta solución, pero dudas las hay y las Sentencias de la Sala de lo Social y de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo deberían encontrar una solución, única, en aras de la Seguridad Jurídica.

Pero, claro hay que distinguir entre jubilación anticipada voluntaria, jubilación ordinaria y entre personal laboral y funcionario. Dos elementos del pdj son la clave para encontrar una solución para el mantenimiento de los mismos:

- la naturaleza jurídica, sea salario o mejora voluntaria de la Seguridad Social tiene un denominador común, es renta.

- el ámbito de aplicación, ya sea al personal laboral o al personal funcionario y la Administración que regula su contenido, ya sea la Administración Local, o institucional ya sea estatal o autonómica, porque las Universidades Públicas han sido transferidas a las Comunidades Autónomas.

La jubilación para la STS es un hecho natural, y el resto de mejoras tratan de paliar un infortunio. Pues bien, ni la jubilación es un hecho natural, ni el premio de jubilación es salario, porque no retribuye el trabajo prestado. En el sinalagma del contrato de trabajo estas cantidades son rentas que con motivo de extinguir su relación de prestación de servicios es un premio, de la misma forma que una medalla puede llevar consigo una

⁴⁴ Sobre el tema: PERONA MATA, C: “Ilegalidad de las indemnizaciones/compensaciones en la jubilación anticipada del personal funcionario”, *Actualidad Administrativa*, Nº 1, Sección Actividad económica de la Administración, Enero 2023, (LA LEY 11514/2022).

⁴⁵ MOLINA NAVARRETE, C.: “Negociación colectiva y previsión social complementaria: ¿cerco a los viejos «premios de jubilación», oportunidad para los «planes de pensiones de empleo»? Con ocasión de la Sentencia del Tribunal Supremo 603/2022, de 5 de julio”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 471, 180-191. <https://doi.org/10.51302/rtss.2022.7261>. También en su trabajo: “Negociación colectiva y jubilación premiada: ¿Qué suerte para los —cuestionados— incentivos al retiro (forzoso o anticipado)?”, en *La nueva pensión de jubilación, pública y privada, tras las últimas reformas. Entre suficiencia y sostenibilidad financiera*, edición n.º 1, LA LEY 8499/2022.

pensión, pero una medalla sin pensión adjunta es simplemente conmemoración de un hecho. Pero la cuestión es que dejó de aplicarse un acuerdo de la Universidad Politécnica de Cataluña de extensión del convenio del personal laboral al personal funcionario y por sentencia firme así está reconocido. Es en las Universidades de Barcelona donde se presentan casos de personal funcionario que por un acuerdo arts. 53.2 y 5 del Convenio colectivo de PAS-F en aplicación del acuerdo sindical de equiparación de condiciones de 1991-1992 (mejora voluntaria de jubilación e incentivo a la jubilación anticipada o también denominados premios de jubilación, invalidez y defunción) se produjo una equiparación entre personal funcionario y laboral y de ahí que se produzcan las peticiones de premios de jubilación por parte del personal funcionario [Sobre el tema la STSJ Cataluña (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª), sentencia núm. 542/2019 de 2 octubre (JUR 2020\131439)]⁴⁶. Para el Tribunal Supremo los premios de jubilación para el personal laboral y en aplicación de un Convenio Colectivo es una mejora voluntaria de la Seguridad Social y a veces resulta que es parte de la retribución.

Sin embargo, para el personal funcionario estamos ante premios, gratificaciones o compensaciones por jubilación que debido a su naturaleza retributiva, a la hora de su devengo resulta que no puede ir contra la estructura retributiva prevista en cada norma, y en este caso, en el EBEP 2015 (artículos 22, 23 y 24)⁴⁷.

Ahora bien, en los convenios vigentes en la Universidad Pública encontramos los premios de jubilación tanto en los convenios del PAS como en los del personal docente⁴⁸.

⁴⁶ Sobre este tema las STSJ de STSJ Cataluña (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª), Sentencia núm. 4398/2021 de 11 noviembre (JUR 2022\36958); STSJ Cataluña (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª), Sentencia núm. 2460/2021 de 25 mayo (JUR 2021\317756); STSJ Cataluña (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª), Sentencia núm. 1166/2021 de 16 marzo, (JUR 2021\175518); STSJ Cataluña (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª), Sentencia núm. 1160/2021 de 16 marzo (JUR 2021\175201); STSJ Cataluña (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª), Sentencia núm. 5317/2020 de 21 diciembre (JUR 2021\89931); STSJ Cataluña (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª), Sentencia núm. 542/2019 de 2 octubre (JUR 2020\131439); STSJ Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª), Sentencia núm. 1051/2015 de 13 febrero, (JUR 2015\110189); STSJ Cataluña (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª), Sentencia núm. 4912/2020 de 25 noviembre, (JUR 2021\91922); STSJ Cataluña (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª), Sentencia núm. 4274/2020 de 26 octubre, (JUR 2020\355424); STSJ Cataluña (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª), Sentencia núm. 2439/2020 de 17 junio, (JUR 2020\254527).

⁴⁷ STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª) de 28 febrero del 2023 (JUR\2023\100940).

⁴⁸ Así en el Cc. de Extremadura del PAS, (art 99); Cc. PAS Universidad de Zaragoza, Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León (art. 74); II Cc. del personal laboral de administración y servicios de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid; Cc. del personal de administración y servicios laborales de la Universidad de Barcelona, la Universidad Autónoma de Barcelona, la Universidad Politécnica de Cataluña, la Universidad Pompeu Fabra, la Universidad de Girona, la Universidad de Lleida y la Universidad Rovira i Virgili (art. 53); Cc. PAS de la UNED, (art. 56); PAS Universidades de Canarias, (art. 106); Cc. del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía, Resolución de 21 de abril 2008 (LEG 2008\3330) , (art. 51); II Cc. del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León, Resolución de 2 de enero 2007 (LCyL 2007\22) (art. 74); Cc. para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas para el período del 10-10 de Octubre del 2006 al 31 de Diciembre del 2009 Resolución TRE/309/2006, de 21 de diciembre.

En la Universidad de Zaragoza se ha llegado a un acuerdo para recortar y mantener una parte de los premios de jubilación con un híbrido de antigüedad y desempeño, carrera profesional y *mentoring*⁴⁹.

Este último tramo incorporar el tema de las subvenciones que no ha llegado del Ministerio de Transportes que por Resolución del 25 de mayo de 2023 de la Subsecretaría del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana por la que se convocan los premios por jubilación al personal del Departamento que se haya jubilado en el año 2022 (BOE de 30 de Mayo del 2023) y que lleva instaurado desde el año 2008 con la ORDEN FOM/298/2008, de 31 de enero, por la que se establecen las bases de la concesión de los premios por jubilación al personal que se jubile de forma anticipada o por cumplir la edad reglamentaria de 65 años (BOE 12 febrero 2008 num 37).

Pero la verdad es que ya teníamos el pacto del PAS funcionario desde el año 2000⁵⁰

La solución durante estos años, pero con cuantías escasas del premio, la encontramos en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/ 2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, pero solo a efectos de información a los ciudadanos. Realmente debemos preguntarnos: ¿el objeto de la Ley de Subvenciones es servir de instrumento para poder cobrar un premio de jubilación?

(LCAT 2007\59); II Convenio Colectivo del personal laboral de administración y servicios de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid (personal laboral) Resolución de 25 de noviembre 2005 (LCM 2006\16) (art. 85); Cc. de las Universidades Públicas Canarias, Resolución de 10 de septiembre 2003 (LCAN 2003\437), (art. 72); Cc. del Personal Laboral de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) Resolución de 28 de diciembre 2000 (RCL 2001\153 (art. 56); Cc. para el personal laboral de las Universidades de Extremadura, Murcia, Salamanca y Valladolid Resolución de 28 de septiembre 1998 (RCL 1998\2554) (art 60); IV Convenio Colectivo de la Universidad de Extremadura personal laboral de administración y servicios, Resolución de 4 de agosto 2020 (LEG 2020\3506); Cc. del personal de administración y servicios laborales de la Universidad de Barcelona, la Universidad Autónoma de Barcelona, la Universidad Politécnica de Cataluña, la Universidad Pompeu Fabra, la Universidad de Girona, la Universidad de Lleida y la Universidad Rovira i Virgili Resolución EMO/3093/2015, de 23 de diciembre, (LCAT 2016\21) (Art. 53); II Cc. del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León Resolución de 27 de abril 2015 (LCyL 2015\212), (art. 56); Cc. para el Personal de Administración y Servicios Laboral de las Universidades Públicas Canarias Resolución de 4 de noviembre 2013 (LCAN 2013\253) (art. 106) y Cc. Del personal laboral de la Universidad de Zaragoza (art. 96) BOA 19 de Julio del 2000.

Pero encontramos también pdj en los Ccs. del PDI, así el Acuerdo de la Comisión Negociadora sobre modificaciones en el texto articulado del Cc. para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas para el período del 10 de Octubre de 2006 al 31 de diciembre de 2009 (LCAT 2007\59), que modifica el art.50 sobre jubilación, Resolución TRE/2425/2010, de 16 de junio (LCAT 2010\496) (art. 50); Cc. Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía Resolución de 21 de abril 2008 (LEG 2008\3330) (art. 51); II Cc Universidades Públicas de Castilla y León (art.56).

⁴⁹ Se puede consultar en:

<https://somos.unizar.es/wp-content/uploads/2023/05/Propuesta-FINAL-Acuerdo-23-05-2023-1.pdf>

⁵⁰ Pacto del personal funcionario de administración y servicios de esta Universidad. (BOA Número 95, 9 de Agosto del 2000, (art.96.2 y 3.)

Dos Ayuntamientos lo han utilizado según la base de datos de las subvenciones, los de Ayuntamiento de Riudellots de la Selva (Gerona), y el de Ayuntamiento de Santa Ursula (Tenerife).

Pero se mire como se mire, se explique de una forma o de otra, esto sigue siendo una confiscación de unos derechos adquiridos por una interpretación de la Administración General del Estado, frente a la Administración Local y luego frente a las Universidades Públicas, y el resto de las Administraciones que deben buscar y consensuar una solución con los trabajadores y funcionarios en los próximos convenios y pactos para solventar la cuestión.

Pero durante más de treinta años se han pactado los premios de jubilación, y ahora desaparecen. Es un derecho adquirido y la interpretación triunfante de los límites presupuestarios para el personal funcionario, manteniendo el pdj al PDI-laboral y PAS-laboral, crea otra brecha de desigualdad de tratamiento que la negociación colectiva debe enmendar si no son los Tribunales del Orden Contencioso Administrativo.

Y sin embargo nos encontramos con el Acuerdo de 28 de marzo de 2023, de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración de Justicia, de la Comunidad Autónoma Andaluza, para el incremento del premio de jubilación y su actualización anual, es decir siguen existiendo estas medidas de mejoras voluntarias de seguridad social para el personal funcionario.

Ahora con la reciente reforma de la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo (RCL 2022\1290), por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre (RCL 2002\2909), el camino está alumbrado para los nuevos premios de jubilación pactados y pendientes de cobro la inclusión en los fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos (art. 52 y sgs del Texto Refundido de Planes y Fondos de Pensiones).

c) La necesidad de la regulación del teletrabajo del personal de la Universidad.

La pandemia del Covid-19, aunque sea una justificación reiterativa, permitió dar un paso hacia la utilización acelerada de los recursos informáticos para realizar el trabajo desde un lugar distinto al centro de trabajo de forma generalizada en los sectores que estas herramientas permiten la realización de las tareas de la actividad.

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en adelante LTD) permite regular de forma segura la prestación del trabajo, si bien había antecedentes a finales del Siglo XX y principios del Siglo XXI⁵¹.

⁵¹THIBAUT ARANDA, J: *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*, Madrid, CES, 2000.

DE VAL ARNAL, J.J.: “La necesidad de una regulación del tele-trabajo”, *Acciones e investigaciones sociales*, ISSN 1132-192X, N° 7, 1998, págs.205-224.

Las Universidades Públicas han establecido regulaciones del teletrabajo, y siguiendo el trabajo de recolección de los acuerdos en las Universidades, de la Sección Sindical de la UGT en la Universidad de Córdoba⁵² podemos decir que, si bien el PAS tiene bastante regulado la prestación de esta forma de su trabajo, el PDI no tiene una regulación y sobre todo llama la atención la laguna del art. 12 de la LTD:

Artículo 12. El derecho al abono y compensación de gastos. 1. El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral. 2. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos

Parece cumplirse el refrán que hay una excepción que confirma la regla y así el Acuerdo de la Universidad Autónoma en su art. 17 establece la compensación de gastos, si bien de forma velada:

La Universidad publicará una convocatoria anual para sufragar gastos proporcionales derivados del teletrabajo de acuerdo con el presupuesto anual.

Sobre la base de acuerdos marco, como el de las Universidades Catalanas (2021-2023), que luego cada una desarrollará o bien lo habían reglamentado con anterioridad, pero los acuerdos más recientes, no recogidos en el informe de la Sección Sindical UGT de la Universidad de Córdoba, como el de la Universidad de Murcia⁵³, o bien la regulación de los acuerdos de los programas de teletrabajo propuestos por los responsables de determinados centro, departamentos, institutos y servicios de la Universitat Politècnica de València, como es necesario en todas las Universidades para establecer que puestos de trabajo no son necesariamente presenciales, se necesita ser más preciso sobre todo en la laguna que en todos los acuerdos nos aparece y por ello, en el futuro, habrá que regular el pago de los gastos ocasionados conforme al art. 12 de la LTD para cumplir con la Ley, y sobre todo para que esta forma de prestación de servicios no se convierta como se indica en la Reglamentación de la Universidad de Murcia que permite en su art 26 que podrá establecer, para todo el colectivo del personal de administración y servicios o para parte de él, la prestación de los servicios en la modalidad de teletrabajo por concurrencia de situaciones extraordinarias o excepcionales, como es el:

e) Escenarios que puedan ser calificados como propios de crisis energética o análogos y que comporten la exigencia de procurar una contención adicional del gasto corriente.

4.- La negociación colectiva en la Universidad Privada: Un modelo central también para la Universidad Pública.

⁵² Se puede consultar el informe en:

<https://www.uco.es/ugt/v2/index.php/9-articulos/trabajadores/2983-teletrabajo-uupp-sxxi>

⁵³ Reglamento sobre la prestación de servicios en modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo por el personal de administración y servicios de la Universidad de Murcia, este Rectorado, BORM, N° 37, miércoles 15 de febrero del 2023.

Desde el I Cc de Universidades Privadas, Centros Universitarios y Centros de Formación de Postgraduados, (RCL 1997\110) hasta el VIII (RCL 2022\388), que regula las condiciones de trabajo de 33 Universidades privadas, con 33.279 trabajadores (PAS-PDI), se ha seguido la tendencia de la unidad de empresa a la hora de negociar las condiciones de un convenio, unificando al personal, si bien siempre sería mejor la negociación de los convenios franja: PAS, PDI y Personal Investigador.

Pero la verdad es que también en el ámbito de la Universidad Pública nos encontramos con un Cc, que rompe la tendencia y que recogía en su ámbito de aplicación a varias Universidades, de distintas CC.AA. Este es el Cc para el personal laboral de las Universidades de Extremadura, Murcia, Salamanca y Valladolid (BOE 23 Octubre 1998, págs.35.103-35.112) y que nos demuestra que posteriormente a su transferencia a las CC.AA. pudieron pactar las condiciones de trabajo y económicas del PAS laboral.

La seguridad jurídica, como principio básico del Estado de Derecho recogido por nuestra Carta Magna (art. 9.3) en el ámbito de la regulación de las Universidades en España, ha desaparecido. Como pueden ver y leer necesitamos una reordenación y nuestro Estado Autonómico no ayuda, y la disposición de la LOSU permitiendo a las CC.AA el establecimiento de complementos (art.76.3) nos sitúan en tal hipérbole regulatoria, que si bien esta no es el caso de la ley de Hubble-Lemaître de expansión del Universo, si que debemos retomar las riendas de una Administración y del Gobierno Estatal con competencias sobre la Universidad que impidan un caos normativo.

La teoría de la unidad de empresa⁵⁴ nos serviría para justificar un único convenio colectivo, si bien pudiera ser franjeado para PDI, PAS e Investigadores, y siguiendo el EBEP (art. 38.8) poder establecer un pacto o Acuerdo sobre materias comunes para el personal funcionario y laboral. Pero el fin es el mismo, unificar y dar seguridad jurídica.

III.- CONCLUSIONES.

PRIMERA: La LOSU, en el art. 87 (Retribuciones del personal docente e investigador laboral), art. 89 (funciones, perfiles y cualificación del PAS), art 91 (Selección) y el art. 93 (Retribuciones) llama a la negociación colectiva, pero la cuestión es: ¿Hay algo que negociar en el marco de las Universidades Públicas una vez transferidas, éstas, a las Comunidades Autónomas?

El art. 93 de la LOSU establece los linderos de la negociación en materia retributiva, y por ello se deberían negociar por la representación sindical de los trabajadores y funcionarios los acuerdos económicos de los programas de financiación de la Universidad Pública con las Comunidades Autónomas.

⁵⁴ Sobre el tema, RODRIGUEZ PIÑERO, M.: “La unidad de negociación del convenio colectivo de trabajo”, *Revista de Política Social*, ISSN 0034-8724, N° 84, 1969, págs. 5-41

Y todo ello, porque a la hora de negociar el Convenio Colectivo o en su caso los pactos y acuerdos de los funcionarios el verdadero empleador y quien tiene la disponibilidad de los presupuestos son los ejecutivos de las Comunidades Autónomas. Por ello, nos guste más o menos, el empleador del personal de las Universidades Públicas son los ejecutivos de las CC.AA y del Estado .

SEGUNDA: El registro de la jornada del PDI, los premios de jubilación del PAS tanto funcionarios como laborales, y la regulación del teletrabajo son contenidos de la negociación colectiva que requieren un esfuerzo por los negociadores, tanto del lado de la CC.AA como del de los representantes, pero siempre articulando soluciones que no nos lleven a una interpretación de los tribunales que, por lo visto hasta ahora, han dinamitado la autonomía colectiva con unas interpretaciones de la Leyes de Presupuestos y de la obligación de registro del art. 34.9 del LET.

Por otro lado, en la regulación del trabajo a distancia no se ha entrado, salvo en el caso de la Universidad Autónoma de Madrid y no con un contenido propiamente normativo sino más bien de carácter obligacional por la escasez de precisión, a regular el pago de los gastos ocasionados en el domicilio a la hora de realizar las tareas (luz, agua, calefacción, aire acondicionado, etc).

TERCERA: Es necesario articular una negociación para 191.248 servidores públicos de las Universidades Públicas (funcionarios y trabajadores), cuyo ámbito sea el estatal y que permitiera establecer unas condiciones mejores para el personal universitario y sobre todo sin dejar al margen al grupo de los Investigadores que parecen muchas veces el patito feo de las mesas negociadoras. El EBEP nos permite una negociación conjunta de los funcionarios y del personal laboral, pero también nos permite establecer si fuera necesario convenios franja, sobre todo pensando en los investigadores, ya que a veces este personal no se siente reflejado ni en el PAS ni en el PDI.

CUARTA: Los funcionarios, tanto del PDI como del PAS, tanto monta monta tanto, lema heráldico de los Reyes Católicos aquí enterrados en Granada, tienen que buscar las materias que se necesitan negociar y pactar en el marco del EBEP. La falta de negociación, sin duda, es debido al encorsetamiento de las retribuciones y de la jornada, pero no nos olvidarnos del arma otorgada a las CCAA para establecer los complementos autonómicos, que bien podrían ser iguales para todos, sin distinción de territorios, y sobre todo porque al final aunque existan 17 CCAA la Caja Presupuestaria sigue siendo única, aunque no se quiera entender.

QUINTA: Decía el Profesor Vida Soria que el *Modelo de las Instituciones de participación legal en la empresa (Título II) y el de Negociación y convenios colectivos (Título III) en el Estatuto (estaban) y están diseñados muy, muy, “a la medida de la situación de los interlocutores en su momento*⁵⁵, ahora en la LOSU se nos llama a la negociación colectiva, en cuatro ocasiones, pero no tenemos un modelo, ni una estrategia a seguir. Debemos intentar llevar la negociación colectiva del Personal Universitario hacia el ámbito estatal tanto de laborales y funcionarios con el fin de aplicar la fuerza, en la negociación, de más de 190.000 trabajadores y funcionarios y con la idea de que la negociación conjunta nos permitirá seguridad y sobre todo mejores condiciones de trabajo. La autonomía colectiva puede permitirse abandonar el modelo seguido, por las transferencias de las mismas a las CC.AA. y buscar la negociación en el ámbito estatal. Si seguimos el modelo vigente el avance de la mejora en las condiciones de trabajo solo será posible en aquellas Universidades que estén en CCAA con mayores recursos y esto puede que nos lleve también a la concentración y fusión de las Instituciones Universitarias como medida para servir mejor a la Humanidad que es fin de la Universidad.

⁵⁵VIDA SORIA, J.: “Todavía sobre el Estatuto de los Trabajadores (1020-2000)”, *Temas Laborales*, núm.57, pág.31.

Anexo I

	PAS 2022			PDI 2022		
	Funcionario	Contratado	Total	Funcionario	Contratado	Total
Publica	35.273	18.843	54.575	41.544	67.857	109.401
Publica Presencial	34.362	18.455	53.272	40.890	67.323	108.213
A Coruña	767	36	805	708	792	1.500
Alcalá	537	335	880	697	1.136	1.833
Alicante	1.405	35	1.441	955	1.460	2.415
Almería	471	11	483	532	414	946
Autónoma de Barcelona	1.024	1.047	2.072	875	3.412	4.287
Autónoma de Madrid	598	545	1.146	1.017	1.864	2.881
Barcelona	1.085	1.610	2.695	1.267	4.910	6.177
Burgos	223	134	357	317	541	858
Cádiz	486	390	877	719	1.074	1.793
Cantabria	384	251	637	468	813	1.281
Carlos III de Madrid	547	160	710	640	1.069	1.709
Castilla-La Mancha	1.132	25	1.160	1.091	1.494	2.585
Complutense de Madrid	1.616	1.884	3.503	2.341	4.360	6.701
Córdoba	466	272	873	678	867	1.545
Extremadura	754	145	900	854	1.098	1.952
Girona	418	279	697	303	1.400	1.703
Granada	2.401	164	2.566	2.195	1.525	3.720
Huelva	286	224	513	414	544	958
Illes Balears (Les)	608	59	667	459	1.339	1.798
Jaén	309	231	542	595	405	1.000
Jaume I de Castellón	582	47	641	522	817	1.339
La Laguna	347	453	802	783	912	1.695
La Rioja	263	16	280	242	234	476
Las Palmas de Gran Canaria	411	424	835	688	838	1.526
León	206	304	510	464	506	970
Lleida	258	365	623	254	1.076	1.330
Málaga	736	685	1.423	1.233	1.428	2.661
Miguel Hernández de Elche	525	107	634	412	881	1.293
Murcia	1.176	69	1.246	1.100	1.747	2.847
Oviedo	588	466	1.058	1.212	1.016	2.228
Pablo de Olavide	293	97	390	343	825	1.168
País Vasco/UPV EHU	1.344	519	1.883	1.309	3.173	4.482
Politécnica de Cartagena	362	23	385	323	290	613
Politécnica de Catalunya	803	766	1.569	816	2.369	3.185
Politécnica de Madrid	810	919	1.730	1.483	1.313	2.796
Politécnica de València	1.393	146	1.546	1.570	1.076	2.646
Pompeu Fabra	497	384	893	187	1.342	1.529
Pública de Navarra	315	175	505	350	714	1.064
Rey Juan Carlos	564	410	979	705	2.170	2.875
Rovira i Virgili	352	411	763	342	1.736	2.078
Salamanca	579	384	1.147	952	1.495	2.447
Santiago de Compostela	635	589	1.229	1.081	1.043	2.124
Sevilla	1.431	1.538	2.969	2.263	2.393	4.656
València (Estudi General)	1.946	187	2.135	1.875	2.741	4.616
Valladolid	450	623	1.077	1.039	1.426	2.465
Vigo	422	443	869	763	945	1.708
Zaragoza	1.557	68	1.627	1.454	2.301	3.755
Publica No Presencial	762	291	1.053	654	354	1.008
UNED	762	291	1.053	654	354	1.008

