

SUMARIO

INTRODUCCIÓN	13
------------------------	----

CAPÍTULO I.

EL MARCO REGULADOR DEL RÉGIMEN RETRIBUTIVO DEL PERSONAL

DOCENTE E INVESTIGADOR LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS	17
1. El marco normativo laboral del régimen retributivo	17
1.1. El marco legal.	17
1.2. El marco convencional. El papel protagonista del convenio colectivo en la determinación de las condiciones retributivas	20
1.2.1. Consideraciones generales	20
1.2.2. El papel de la negociación colectiva en la determinación de las condiciones retributivas del PDI laboral	24
2. El papel de la normativa administrativa en la regulación de las condiciones retributivas del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas.	27
2.1. El marco legal general. El Estatuto Básico del Empleado Público	27
2.2. La normativa universitaria. La LOU y normas de desarrollo	29
2.3. El ámbito de la autonomía universitaria	33

CAPÍTULO II.

LAS PERCEPCIONES SALARIALES DEL PERSONAL DOCENTE

E INVESTIGADOR LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS	35
1. La peculiar estructura formal del salario del PDI laboral	35
2. El salario base.	40
3. Los complementos salariales.	45
3.1. Consideraciones generales.	45

3.2. Complementos vinculados a circunstancias personales	47
3.2.1. Consideraciones generales	47
3.2.2. El complemento de antigüedad	47
3.2.3. El complemento de Doctorado	58
3.2.4. El complemento compensatorio por razones de empleo	59
3.2.5. El complemento por evaluación positiva I3	60
3.2.6. El premio de funcionarización	60
3.3. Complementos vinculados al trabajo realizado	61
3.3.1. Consideraciones generales	61
3.2.2. Complementos de puesto de trabajo	62
A) El complemento de destino	62
B) El complemento específico	64
C) El complemento de cargo académico	67
3.3.3. Complementos de cantidad y calidad en el trabajo	69
A) Consideraciones generales	69
B) El complemento ligado a méritos docentes	71
C) El complemento ligado a la productividad investigadora	76
D) Otros complementos ligados a méritos individuales del PDI laboral	79
D.1. Consideraciones generales	79
D.2. Los complementos fijados por el Gobierno	80
D.3. Los denominados complementos «adicionales» o «autonómicos»	81
D.3.1. El complemento adicional por méritos docentes.	82
D.3.2. El complemento adicional por méritos de investigación	89
D.3.3. El complemento adicional por méritos en gestión	91
D.3.4. Otros complementos adicionales previstos por la normativa autonómica.	93
E) El complemento ligado a la participación en proyectos y contratos.	98
3.4. Complementos vinculados a la situación y resultados de la institución	99
4. Las gratificaciones extraordinarias	99

CAPÍTULO III.

LAS PERCEPCIONES EXTRASALARIALES DEL PERSONAL DOCENTE

E INVESTIGADOR DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS	103
1. Indemnizaciones y suplidos	104
1.1. Consideraciones previas	104
1.2. Indemnizaciones por razón de servicios	106
1.3. Indemnización por residencia	107

2. Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social del PDI laboral	107
2.1. Consideraciones previas.	107
2.2. Medidas de protección social complementaria previstas en los convenios colectivos	110
2.2.1. La negociación colectiva como fuente reguladora de la protección social complementaria	110
2.2.2. El papel de la negociación colectiva en el reconocimiento de la protección social complementaria del PDI laboral	115
2.2.3 Las situaciones protegidas	119
A) La incapacidad temporal	119
B) La maternidad	128
C) El riesgo durante el embarazo	132
D) La incapacidad permanente	132
E) La jubilación	135
F) Muerte y supervivencia.	147
2.3. Medidas de protección social complementarias previstas en otros acuerdos y pactos en el marco de la administración universitaria	148
2.3.1. Planteamiento del tema	148
2.3.2. La previsión de planes de pensiones.	148
2.4. Las medidas de acción social reconocidas al PDI laboral en el marco de la negociación colectiva	154
2.4.1. Consideraciones previas.	154
2.4.2. El contenido de la acción social	157
A) Anticipos y préstamos	159
B) Ayudas a la formación	161
C) Ayudas familiares y mejoras para la atención de hijos y personas dependientes	162
D) Ayudas médicas	163
E) Otras medidas de acción social	164
2.5. Medidas de acción social previstas en acuerdos y pactos de ámbito universitario	165
2.5.1. Presentación del tema.	165
2.5.2. La acción social de las universidades. Algunas consideraciones generales	166
BIBLIOGRAFÍA	171
1. Manuales y obras generales	171
2. Monografías.	171
3. Obras colectivas.	173
4. Artículos en revistas científicas y participaciones en obras colectivas	175

ANEXO I.

Relación de convenios colectivos consultados. 181

ANEXO II.

Relación de planes de pensiones consultados. 183

ANEXO III.

Relación de normativas universitarias sobre medidas
de acción social consultadas 185

INTRODUCCIÓN

Ya viene siendo una tradición que periódicamente la universidad española se vea afectada por reformas legislativas justificadas todas ellas en la necesidad de adaptar el sistema universitario español a los nuevos retos planteados sobre la generación y transmisión de los conocimientos científicos.¹ En este contexto se desarrolla también la última gran reforma universitaria que se materializa, primero con la aprobación de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (en adelante LOU) y, posteriormente, con la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica de Universidades (en adelante LOMLOU), si bien en este caso la reforma realizada ha supuesto un cambio sustancial en la forma de ordenar los estudios y la estructura académica universitaria existente hasta ese momento.

En este sentido la doctrina manifestó su sorpresa ante la realización de un cambio normativo de la envergadura que abarca el contenido de la LOU, ya que tras casi veinte años de vigencia de la LRU y cuando dicha norma parecía inmune a los cambios normativos, al no haber prosperado ninguno de los intentos de actualización de la misma, durante el año 2001 y a un ritmo vertiginoso, se produjo una profunda modificación del marco normativo regulador de las universidades públicas.²

Los motivos alegados para justificar una aprobación tan apresurada de la LOU fueron, principalmente, la puesta en marcha del proceso de creación de un espacio europeo de enseñanza superior (en adelante EEES), el descenso demográfico que tiene una clara repercusión en el número del alumnado universitario, la sujeción de la universidad a procesos de evaluación externa y cumplimiento de unos estándares mínimos de calidad, la coincidencia de amplios sectores universitarios sobre

1. Vid. a modo de ejemplo la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria. (BOE de 1 de septiembre de 1983).

2. MORENO GENÉ, J.: «La laboralización del PDI contratado de las Universidades Públicas» en ROMERO BURILLO, A.M. y MORENO GENÉ, J. (Coords.): *El personal docente e investigador de las universidades públicas: aspectos legales y negociación colectiva*. Ed. Bomarzo. Albacete, 2010, pág. 23.

la necesidad de un nuevo impulso a la universidad y una revisión de sus estructuras y profesorado y la siempre asignatura pendiente de dar un tratamiento global a docencia e investigación.³

A partir de estas premisas, uno de los ámbitos que se ha visto más afectado por la nueva regulación universitaria es el referido al profesorado y, en este sentido, la propia Exposición de Motivos de la LOU ya anunciaba la trascendencia de la reforma al dedicar todo su apartado IX a este colectivo, señalando que «sobre el profesorado, piedra angular de la Universidad, la Ley adopta medidas consideradas unánimemente prioritarias para la comunidad universitaria, garantizando los principios de igualdad, mérito y capacidad en la selección del profesorado funcionario y contratado», así como también que «se articulan distintos mecanismos que garantizan una enseñanza de calidad en el marco de la enseñanza superior».

Entre los mecanismos que se plantean para la consecución de estos objetivos se encuentra la creación de una segunda vía de acceso a la carrera docente e investigadora en el marco universitario que no es otra que la vía contractual laboral. La opción que realiza la LOU por la laboralización de la contratación universitaria es totalmente lícita⁴ y se ajusta perfectamente al modelo universitario previsto en la Constitución Española, ya que en el mismo tiene cabida tanto el modelo funcional como el laboral, e incluso un modelo mixto.⁵ De hecho al mantenerse la regulación funcional del profesorado universitario, la LOU pasa a implantar un sistema mixto de regulación para el colectivo docente e investigador y, en consecuencia, se impone la coexistencia en un mismo ámbito de dos regímenes jurídicos diversos para este colectivo.

La reforma operada en el régimen jurídico del profesorado universitario fue recibida con ciertas reticencias que cabe calificar como comprensibles en tanto que la nueva regulación añadía una mayor complejidad a la gestión de los recursos humanos de la universidad al tener que aplicar dos ordenamientos jurídicos diferentes que en algunas ocasiones son de difícil encaje. En este sentido un grupo de asesores jurídicos de universidades elaboró un informe para la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) en el cual, entre otros aspectos, señalaba que «(...) La atribución del régimen laboral al personal contratado (ayudantes, aso-

3. NOGUEIRA LÓPEZ, A.: *Régimen jurídico de la selección del profesorado universitario*. Ed. Atelier. Barcelona, 2004, pág. 13.

4. Vid. AA.VV.: *Un paseo por la LOU. Análisis sistemático de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades*. Ed. Universidad de Comillas. Madrid, 2003, pág. 447; MOLINA NAVARRETE, C.: «El profesor universitario laboral y el Estatuto de los Trabajadores» en *Curso sobre Régimen de las Universidades Públicas*. Alicante, 9 a 11 de abril de 2003 (ejemplar fotocopiado), pág. 3. MORENO GENÉ, J.: «La laboralización del personal...», op. cit., pág. 28 y NOGUEIRA LÓPEZ, A.: *Régimen jurídico...*, op. cit., págs. 64 y ss.

5. La opción por la laboralización del PDI ha sido calificada incluso de «opción preferible» puesto que permite pasar de una «leonina» contratación administrativa «sin derechos» a una contratación laboral con «derechos». Vid. SALA FRANCO, T.: «Las modalidades de contratación laboral temporal: la LOU y el Estatuto de los Trabajadores, condenados a entenderse» en CARO MUÑOZ, A.I. y DEL VALLE PASCUAL, J.M. (Coord.): *Jornadas sobre el profesorado universitario laboral*. Ed. Universidad de Burgos. Burgos, 2004, pág. 69.

ciados, colaboradores y eméritos) supone un cambio radical respecto al del régimen de contratación administrativa establecido tras la LRU. Con independencia de que la contratación administrativa de personal es un vestigio que puede tildarse de anacrónico, lo cierto es que ese ha sido uno de los aspectos que menores problemas ha suscitado en la aplicación de la LRU. En cambio, el régimen de contratación laboral supone introducir un factor de distorsión en la gestión de los recursos humanos académicos contratados, ya que, a diferencia de la legislación administrativa que tutela intereses generales prioritariamente, la legislación laboral parte de la óptica de tutela del trabajador, que siendo muy legítima, no resulta de fácil transposición al ámbito de la comunidad académica. En primer lugar, porque supone introducir junto a la Junta de Personal Docente funcionario, la existencia de un Comité de Empresa. En segundo lugar, porque las posibles irregularidades derivadas de la aplicación de planes de estudio o distribución de docencia acarrearán la contratación laboral fija (o más técnicamente, indefinida, pero no fija) por aplicación de los automáticos e insoslayables principios del Derecho Laboral. En tercer lugar, porque la rigidez propia del ámbito laboral en materia de modificación de condiciones, horarios y similares gravará la gestión eficaz de la actividad universitaria. Y por último, la jurisdicción laboral, caracterizada por su celeridad y distanciamiento del mundo administrativo universitario, provocará muy posiblemente una judicialización de la vida universitaria de gran intensidad (...).⁶

No obstante las reticencias planteadas, también se ha reconocido que el cambio introducido por la LOU ha permitido, entre otros aspectos, alcanzar la unidad con el régimen general de las demás administraciones, superar la precariedad jurídica típica de la contratación administrativa, aligerar asimismo el excesivo rigor en el poder de dirección que ancestralmente ha venido padeciendo el profesorado no numerario, así como también superar unas pautas universitarias en exceso predeterminadas por la funcionarización como único criterio en la promoción de los profesores.⁷

En cualquier caso cabe advertir que si bien la laboralización del PDI de las universidades públicas incorpora una novedad normativa en la gestión de este colectivo universitario, la aplicación de la normativa laboral no se produce en su totalidad, ya que como se ha apuntado la LOU «fija —desde el nivel de ley orgánica— una serie de peculiaridades frente al régimen común establecido en el Estatuto de los Trabajadores, que afectan a materia de funciones, categorías, promoción profesional, acceso, duración del contrato de trabajo y participación de los trabajadores, amén del poder de dirección del empresario, atemperado por la libertad de cátedra, y fuentes, delegando competencias en las propias universidades públicas a través de sus Estatutos, y en las Comunidades Autónomas, lo que plantea serios problemas de constitucionalidad».⁸

6. DEL VALLE PASCUAL, J.M. (Coord.): *Informe sobre el anteproyecto de Ley Orgánica de Universidades*. Madrid, 24 de julio de 2001, pág. 91.

7. SOUVIRÓN MORENILLA, J.M. y PALENCIA HERRERO, F.: *La nueva regulación de las universidades: comentarios y análisis de la LOU*. Ed. Comares. Granada, 2002, pág. 500.

8. MALDONADO MONTOYA, J.P.: *El contrato de trabajo del profesor de universidad*. Ed. Thomson-Aranzadi. Cizur Menor (Navarra), 2008, pág. 41. Este mismo autor ante las peculiaridades que ofrece la

Bajo todas estas especialidades se abre un interesante campo de estudio correspondiente al régimen jurídico del personal docente e investigador de las universidades públicas, campo ciertamente extenso y que requiere de un estudio pormenorizado de cada una de las instituciones que regula a este colectivo. Dentro del amplio abanico de opciones de análisis que nos ofrece el personal docente e investigador, uno singularmente interesante es el correspondiente a los aspectos retributivos de dicho colectivo. No en vano el salario, como componente más importante de la retribución del trabajador, además de ser la expresión más directa de la obligación de naturaleza económica del empresario, se constituye como uno de los elementos esenciales configuradores de la relación de trabajo.⁹

Efectivamente, el art. 1.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) establece entre las notas definidoras de la relación laboral, la presencia de una retribución de los servicios prestados, lo que no es otra cosa que la causa o finalidad económico-social del contrato de trabajo para el trabajador.¹⁰

El estudio que se propone de esta materia resulta especialmente interesante ya que en este ámbito se aúnan dos elementos de gran trascendencia en las relaciones de trabajo, por un lado, la regulación general de las condiciones retributivas del trabajador que en este caso tiene la singularidad de desarrollarse en el marco de una Administración Pública, como es la Universidad y, por otro lado, el necesario análisis de la regulación convencional de esta materia, ya que la propia ley nos remite en muchos aspectos al convenio colectivo como instrumento idóneo para la ordenación de la materia retributiva, el cual deberá completarse con los acuerdos que sobre la misma puedan alcanzar las universidades en el ejercicio de las facultades que le concede el derecho a la autonomía universitaria.

Nos proponemos, por tanto, analizar el tratamiento jurídico general que reciben las condiciones retributivas del PDI laboral de las universidades públicas, prestando una especial atención al análisis de los convenios colectivos aplicables, dado su carácter imprescindible en la concreción de las condiciones económicas de cualquier trabajador. Todo ello teniendo en cuenta que dicha regulación se desarrolla en un marco universitario el cual se ve afectado no sólo por la normativa laboral, sino por otras normas de naturaleza administrativa general y de regulación propia universitaria, lo cual dota a este trabajo de una singularidad respecto a otros estudios sobre el régimen retributivo laboral.

regulación del PDI laboral considera que debería establecerse mediante ley el carácter especial de la relación laboral. *Ibid.* págs. 41 y 42.

9. ALFONSO MELLADO, C.L.: «Salarios y negociación» en APARICIO TOVAR, J. (COORD.): *Estudios sobre el salario*. Ed. Bomarzo. Albacete, 2004, pág. 9.

10. GARCÍA NINET, J.I.: «Un análisis jurídico del salario a la luz de la doctrina de los Tribunales. Algunos aspectos sustantivos». *Revista Poder Judicial*, núm. 69/2003, págs. 143 y 144.