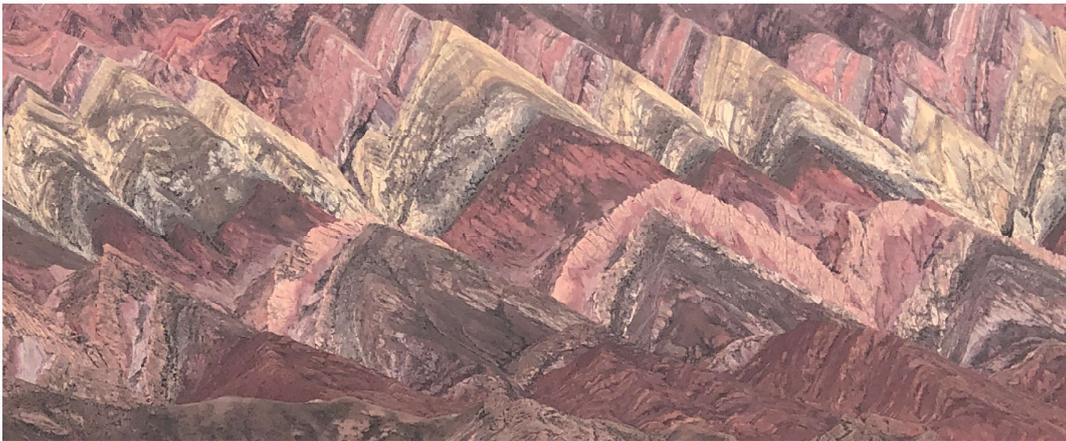


LOS LÍMITES ORGÁNICOS INTERNOS A LA AUTONOMÍA DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS



LUIS E. DELGADO DEL RINCÓN (Dir.)

FELIPE RAMA CERBÁN (Coord.)



LOS LÍMITES ORGÁNICOS INTERNOS A LA AUTONOMÍA DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS

OBRAS COLECTIVAS N° 25

Director: José Tudela Aranda

Serie: Universidad

Volumen 2

fundación 
Manuel Giménez Abad
de Estudios Parlamentarios y del Estado Autonómico



Libro editado por el Proyecto de investigación PID2020-113929GB-100, sobre los límites de la autonomía de las Universidades Públicas, con financiación de la Agencia Estatal de Investigación. Colaboran en la presente edición el Instituto de Estudios Europeos de la Universidad de Valladolid y el Grupo de Investigación Reconocido de Derecho Constitucional de la Universidad de Valladolid.

LOS LÍMITES ORGÁNICOS INTERNOS A LA AUTONOMÍA DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS

LUIS E. DELGADO DEL RINCÓN (Dir.)

FELIPE RAMA CERBÁN (Coord.)

fundación 
Manuel Giménez Abad
de Estudios Parlamentarios y del Estado Autonómico

Sede: Palacio de la Aljafería
E-50004 Zaragoza
T: 976 28 97 15
E-mail: fundacion@fundacionmgimenezabad.es
www.fundacionmgimenezabad.es

Quedan rigurosamente prohibidas, sin la autorización escrita de los titulares del *copyright*, bajo las sanciones establecidas en las leyes, la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidas la reprografía y el tratamiento informático.

Zaragoza, 2023

© Fundación Manuel Giménez Abad
de Estudios Parlamentarios y del Estado Autonómico

ISBN: 978-84-124487-7-1

Diseño de la colección: Inés Bullich

Fotografía de cubierta: La Quebrada de Humahuaca (Argentina),
de José Tudela Aranda

Maquetación: Cometa, S.A.

ÍNDICE

ABREVIATURAS	15
INTRODUCCIÓN	19
CAPÍTULO I	
LA FORMA DE GOBIERNO UNIVERSITARIO Y EL PROCEDIMIENTO ELECTORAL	
LA FORMA DE GOBIERNO DE LAS UNIVERSIDADES	
<i>Paloma Biglino Campos</i>	29
I. INTRODUCCIÓN: CRISIS DE LA DEMOCRACIA Y UNIVERSIDAD.	30
II. LA PREEMINENCIA FUNCIONAL DE LOS RECTORES.....	32
III. EL DISEÑO DE LA RESPONSABILIDAD DE LOS RECTORES	37
III.1. La fragmentación de los controles políticos	38
III.2. Algunos problemas del control interno.....	41
IV. CONCLUSIÓN	45
V. BIBLIOGRAFÍA.....	46
EL PROCESO ELECTORAL EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO	
<i>Andrés Iván Dueñas Castrillo</i>	47
I. INTRODUCCIÓN.....	49
II. LA ORGANIZACIÓN DE LAS ELECCIONES EN LAS UNIVERSIDADES	50
II.1. El sistema electoral.....	50
<i>II.1.1. Elección del Rector</i>	50
<i>II.1.2. Elección del Claustro</i>	53
II.2. La convocatoria electoral.....	56
II.3. El censo electoral	58
II.4. La presentación de candidaturas.....	61
II.5. La campaña electoral	63
II.6. El día de la votación, escrutinio y proclamación de resultados .	66

II.6.1. El voto anticipado	68
II.6.2. La particularidad del voto electrónico	70
II.7. Las juntas electorales	73
III. CONCLUSIONES.....	76
IV. BIBLIOGRAFÍA.....	78

CAPÍTULO II

LOS ÓRGANOS CENTRALES DE LA UNIVERSIDAD

RECTOR Y EQUIPO RECTORAL

<i>Pablo Guerrero Vázquez</i>	83
I. UNA BREVE INTRODUCCIÓN	84
II. LA REGULACIÓN LEGAL DEL RECTOR Y SU EQUIPO, HOY (Y MAÑANA)	85
II.1. El Rector y su equipo en la Ley: ¿un cambio de paradigma?... ..	85
II.2. Funciones y competencias	87
II.3. El sistema de elección, sustitución y cese del Rector. Nombramiento y cese del Equipo de Gobierno	91
III. LA CONCRECIÓN ESTATUTARIA DE LA REGULACIÓN LEGAL: DIFERENCIAS ENTRE LAS UNIVERSIDADES OBJETO DE ESTUDIO	95
III.1. El Rector	95
III.2. Los Vicerrectores.....	102
III.3. El Secretario General	103
III.4. El Gerente	105
IV. CONCLUSIONES.....	106
V. BIBLIOGRAFÍA.....	107

EL CONSEJO DE GOBIERNO DE LA UNIVERSIDAD

<i>M^a del Camino Vidal Fueyo</i>	109
I. EL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO DE LA UNIVERSIDAD A EXAMEN	110
II. EL CONSEJO DE GOBIERNO	111
II.1. La regulación en la LOU	111
II.2. Regulación en los distintos estatutos.....	115
II.3. Regulación en el Proyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario.....	122
III. CONCLUSIONES.....	124

**EL CLAUSTRO DE LA UNIVERSIDAD. ENTRE EL
DEMOCRATISMO Y EL RIESGO DE INOPERANCIA.
EL CASO DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID**

Dámaso Javier Vicente Blanco 127

I. EL MODELO DEMOCRÁTICO..... 129

II. EL PAPEL DEL CLAUSTRO UNIVERSITARIO: LA REGULACIÓN
LEGAL..... 135

III. LA PRÁCTICA: EL DEMOCRATISMO UNIVERSITARIO Y EL
RIESGO DE INOPERANCIA 139

IV. LA NECESIDAD DE REPENSAR EL MODELO DEMOCRÁTICO EN
EL CONTEXTO DEL IMPERIO TECNOLÓGICO-BUROCRÁTICO ... 147

**EL CONSEJO SOCIAL: PRESENTE Y FUTURO DE UN
ÓRGANO UNIVERSITARIO ESENCIAL (UNA OPORTUNIDAD
CASI SIEMPRE DESPERDICIA DA DE DINAMIZAR
LA UNIVERSIDAD SIN QUE PIERDA O MIXTIFIQUE SU
IDIOSINCRASIA)**

Luis Díaz Viana 151

I. EL CONSEJO SOCIAL EN LA LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA
UNIVERSITARIO..... 152

II. LO QUE REVELAN LOS CONCEPTOS Y TÉRMINOS DEL
BORRADOR DE UNA NUEVA LEY 154

III. REPENSANDO EL FUTURO DESDE EL PAPEL OTORGADO AL
CONSEJO SOCIAL DE LAS UNIVERSIDADES: ¿UNA LEY DE
EDUCACIÓN QUE CONSUMA O CONFORMA UN MODELO DE
MUNDO? 157

IV. CONCLUSIONES..... 159

V. BIBLIOGRAFÍA..... 161

**EL CONSEJO SOCIAL COMO ÓRGANO DE PARTICIPACIÓN
DE LA SOCIEDAD EN LA UNIVERSIDAD Y DE SUPERVISIÓN
(LIMITADA) DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA**

Luis E. Delgado del Rincón 163

I. INTRODUCCIÓN: EL CONSEJO SOCIAL COMO ÓRGANO DE
PARTICIPACIÓN Y DE RELACIÓN DE LA SOCIEDAD CON LA
UNIVERSIDAD 169

II. DEFINICIÓN Y NATURALEZA DEL CONSEJO SOCIAL..... 166

III. LAS FUNCIONES Y COMPETENCIAS DE LOS CONSEJOS
SOCIALES: SU REGULACIÓN EN LA LEY ORGÁNICA DE
UNIVERSIDADES, EN LAS LEYES AUTONÓMICAS DE
DESARROLLO Y EN LOS ESTATUTOS DE LAS UNIVERSIDADES 167

III.1. Las competencias económico-presupuestarias y patrimoniales	168
III.2. Competencias sobre organización y gestión académicas	172
III.3. Competencias de relaciones con la sociedad	177
III.4. Otras competencias	179
IV. COMPOSICIÓN MIXTA DE LOS CONSEJOS SOCIALES: MIEMBROS AJENOS Y PERTENECIENTES A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA	179
V. ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LA REGULACIÓN DE LOS CONSEJOS SOCIALES EN EL PROYECTO DE LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA UNIVERSITARIO	181
VI. A MODO DE CONCLUSIÓN	185
VII. BIBLIOGRAFÍA.....	187

¿UN ÓRGANO CONSULTIVO EN EL ORGANIGRAMA DE GOBIERNO DE LA UNIVERSIDAD? LA JUNTA CONSULTIVA COMO REFERENCIA

<i>Daniel Jove Villares</i>	189
I. LA JUNTA CONSULTIVA. UN ÓRGANO CONSULTIVO DE VIDA FUGAZ	190
II. LO QUE LA JUNTA CONSULTIVA FUE.....	192
II.1. El diseño legal	192
II.2. Los Estatutos universitarios o cuando el diablo está en los detalles.....	196
III. ¿SERÍA CONVENIENTE CONTAR CON UN ÓRGANO CONSULTIVO EN LA UNIVERSIDAD ESPAÑOLA DEL SIGLO XXI?	200
IV. BIBLIOGRAFÍA.....	202

CAPÍTULO III

LA ESTRUCTURA ACADÉMICA

LOS CENTROS UNIVERSITARIOS COMO EXPRESIÓN DE LA AUTONOMÍA UNIVERSITARIA

<i>Santiago A. Bello Paredes</i>	205
I. LA AUTONOMÍA UNIVERSITARIA COMO PLASMACIÓN DE UN DERECHO FUNDAMENTAL CON DIMENSIÓN ORGANIZATIVA.....	206
II. RECTORADO <i>VERSUS</i> CENTROS Y ESTRUCTURAS.....	211
II.1. La organización universitaria.....	211
II.2. Los centros y estructuras universitarias	213

III. CONCLUSIONES.....	216
IV. BIBLIOGRAFÍA.....	218

LOS COMITÉS DE TÍTULO

<i>Francisco Javier Matia Portilla</i>	219
I. INTENCIONES.....	220
II. NATURALEZA JURÍDICA DEL COMITÉ Y PROCESO DE DESIGNACIÓN	221
III. EL COORDINADOR DEL TÍTULO.....	225
IV. LAS FUNCIONES DEL COMITÉ DE TÍTULO.....	229
V. EN DEFENSA DE LA AUTONOMÍA FUNCIONAL DE LOS COMITÉS DE TÍTULO	231
VI. <i>POST SCRIPTUM</i>	240

LOS DEPARTAMENTOS UNIVERSITARIOS

<i>Juan Ocón García</i>	243
I. LOS DEPARTAMENTOS COMO ÓRGANOS FUNCIONALES DE NECESARIA EXISTENCIA (HASTA EL MOMENTO)	244
I.1. La creación de Departamentos como manifestación de la –limitada– autonomía organizativa	244
I.2. Las normas estatutarias sobre creación de Departamentos.....	249
I.3. ¿Hacia una mayor autonomía organizativa? La regulación de los Departamentos en el Proyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario	251
II. LAS FUNCIONES DE LOS DEPARTAMENTOS EN EL EJERCICIO DE LA AUTONOMÍA UNIVERSITARIA.....	253
II.1. En teoría.....	253
II.2. En la práctica	257
III. CONCLUSIONES.....	262
IV. BIBLIOGRAFÍA.....	263

CAPÍTULO IV

LOS SERVICIOS UNIVERSITARIOS

EL PAPEL DE LA GERENCIA

<i>Mercedes Díaz García</i>	267
I. INTRODUCCIÓN.....	268
II. LA GOBERNANZA EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS: EL PAPEL DE LA GERENCIA	269
III. LA FIGURA OMNIPRESENTE DEL O LA GERENTE	277

IV. CONCLUSIONES.....	281
V. BIBLIOGRAFÍA.....	283

LA FUNCIÓN DE LAS ASESORÍAS O SERVICIOS JURÍDICOS UNIVERSITARIOS

<i>José Ignacio Rico Gómez</i>	285
I. CONSIDERACIONES PREVIAS.....	286
II. LOS SERVICIOS DE ASISTENCIA JURÍDICA EN LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID, UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA, UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS Y UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO.....	290
II.1. La Universidad de Valladolid (UVA).....	291
II.2. La Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)	297
II.3. La Universidad Rey Juan Carlos (URJC)	299
II.4. La Universidad del País Vasco (UPV-EHU)	299
III. CONSIDERACIONES FINALES	302
VI. BIBLIOGRAFÍA.....	305

COMUNICACIÓN UNIVERSITARIA: ¿PUBLICIDAD O RENDICIÓN DE CUENTAS?

<i>María Díez-Garrido</i>	307
I. INTRODUCCIÓN.....	308
II. LA COMUNICACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS A TRAVÉS DE INTERNET	309
III. TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS DE LA ACTIVIDAD UNIVERSITARIA	311
IV. ANÁLISIS DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS.....	313
IV.1. Gabinetes de Comunicación.....	314
IV.2. Blogs y redes sociales	316
IV.3. Portales de transparencia.....	318
IV.4. Herramientas de rendición de cuentas.....	318
V. CONCLUSIONES.....	320
VI. BIBLIOGRAFÍA.....	322

CAPÍTULO V

LOS ÓRGANOS UNIVERSITARIOS EN DEFENSA DE DERECHOS

EL DEFENSOR DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

<i>Felipe Rama Cerbán</i>	327
I. DEL OMBUDSMAN AL DEFENSOR DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.....	328

II. ESTUDIO COMPARADO: UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA (UNED), UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO (UPV), UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS (URJC) Y UNIVERSIDAD DE VALLADOLID (UVA).....	331
II.1. Elección	332
II.2. Duración.....	335
II.3. Dedicación	335
II.4. Régimen de funcionamiento	336
III. CONCLUSIÓN	338
IV. BIBLIOGRAFÍA.....	340

EL DELEGADO DE PROTECCIÓN DE DATOS

<i>Enrique Orduña Prada</i>	341
I. PRELIMINAR	342
II. DELEGADO DE PROTECCIÓN DE DATOS Y GOBERNANZA DE LA UNIVERSIDAD	346
II.1. Aproximación a la figura de DPD	346
II.2. Capacitación, recursos e independencia	350
III. AUTONOMÍA UNIVERSITARIA Y CONFIGURACIÓN FUNCIONAL Y ORGÁNICA DEL DPD	354
III.1. Autonomía universitaria: contenido y límites	354
III.2. Configuración funcional y límites	360
III.3. Configuración organizativa y límites	364
III.3.1. ¿DPD interno o externo?	364
III.3.2. ¿DPD unipersonal o con estructura organizativa?.....	367
III.3.3. Publicidad del DPD	369
IV. BIBLIOGRAFÍA.....	371

EL PAPEL DE LOS SINDICATOS EN LA UNIVERSIDAD: JUNTA DE PERSONAL Y COMITÉ DE EMPRESA

<i>Graciela López de la Fuente</i>	375
I. LA ORGANIZACIÓN SINDICAL EN LA UNIVERSIDAD	376
I.1. La Representación Unitaria en la Universidad: Junta de personal y Comité de Empresa	377
I.2. La Representación Sindical en la Universidad: secciones sindicales	379
I.3. La Mesa de Negociación de la Universidad: la participación de los representantes de los trabajadores en la negociación colectiva y en el establecimiento de las condiciones de trabajo	380

II. LAS FUNCIONES ATRIBUIDAS A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIVERSIDAD	383
III. LA CONSTITUCIÓN DE LA MESA SECTORIAL DE UNIVERSIDADES Y LA PRIORITARIA ELABORACIÓN DEL ESTATUTO DEL PDI	388
IV. CONCLUSIONES.....	390
V. BIBLIOGRAFÍA.....	391

EL PAPEL DE LOS SINDICATOS EN LA UNIVERSIDAD: JUNTA DE PERSONAL Y COMITÉ DE EMPRESA

Graciela López de la Fuente
Universidad de Valladolid

SUMARIO: I. LA ORGANIZACIÓN SINDICAL EN LA UNIVERSIDAD: I.1. La Representación Unitaria: Junta de personal y Comité de Empresa. – I.2. La Representación Sindical: secciones sindicales. – I.3. La Mesa de Negociación de la Universidad: la participación de los representantes de los trabajadores en la negociación colectiva y en el establecimiento de las condiciones de trabajo. – II. LAS FUNCIONES ATRIBUIDAS A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIVERSIDAD. – III. LA CONSTITUCIÓN DE LA MESA SECTORIAL DE UNIVERSIDADES Y LA PRIORITARIA ELABORACIÓN DEL ESTATUTO DEL PDI. – IV. CONCLUSIONES. – V. BIBLIOGRAFÍA

I. LA ORGANIZACIÓN SINDICAL EN LA UNIVERSIDAD

La Universidad además de ser una gran empresa desde el punto de vista cuantitativo por tener una plantilla considerable, desde el punto de vista cualitativo lo es más, por lo fundamental que resulta su contribución a la sociedad. Si la calidad de nuestras universidades depende en gran medida del personal docente e investigador, de acuerdo con el profesor Dávalos, “las relaciones laborales en las universidades son el andamiaje que da apoyo a la vida académica, esencia de la universidad”¹. La manera en la que se desarrollan las relaciones laborales en el seno de la Universidad repercute directamente en la vida académica con libertad de cátedra y de investigación. Cuestión esencial que se ve asimismo reflejada en el sindicalismo universitario². Por este motivo, resulta interesante conocer la articulación de la representación de las personas trabajadoras de la comunidad universitaria (académicos y administrativos) como una de las piezas clave de su funcionamiento interno.

El presente trabajo pretende mostrar qué papel juegan los sindicatos en la Universidad y si constituyen, dada la organización interna de las universidades, una limitación funcional del poder, que limite la actuación de los Rectorados. Para ello, dada la diversidad de regímenes jurídicos universitarios (uno por cada Universidad), tomaremos en consideración las Universidades de Valladolid (UVA), Rey Juan Carlos, Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) y Universidad del País Vasco (UPV).

Entre las formas de representación de los trabajadores en las universidades, hay que distinguir, como veremos a continuación, entre la representación unitaria o electiva de todos los trabajadores, que se conforma a través de unos determinados órganos que varían en función del tipo de personal, y la representación de origen sindical que agrupa a los trabajadores afiliados a cada sindicato, que se conforma a través de las secciones sindicales y los delegados sindicales.

1 Dávalos, José: “El sindicalismo universitario”. En Kurczyn Villalobos, Patricia y Puig Hernández, Carlos Alberto (coords.): Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México. México, 2003, p. 253.

2 Dávalos, José: *Ob. cit.*, pp. 253-268.

I.1. La Representación Unitaria en la Universidad: Junta de personal y Comité de Empresa

En las universidades conviven dos tipos de personal –el personal laboral y el funcionario– atendiendo a la distinta naturaleza de las relaciones jurídicas que se establecen. En el caso del personal laboral³, la regulación de las relaciones con la Universidad se realiza a través de los convenios colectivos y de sus órganos de representación: los Comités de Empresa (al contar con un censo mínimo de 50 trabajadores). Para el personal funcionario de las universidades⁴, según establece el artículo 39 del 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, el órgano específico de representación es la Junta de Personal (al contar con un censo mínimo de 50 funcionarios).

Además de lo anterior, es necesario distinguir entre el Personal Docente e Investigador (PDI) y el Personal de Administración y Servicios (PAS). El primero, es el Personal que desarrolla las funciones de enseñanza e investigación en las universidades y está compuesto tanto de funcionarios de los cuerpos docentes universitarios como de personal contratado (art. 47 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en adelante LOU)⁵. El segundo, es el Personal que desarrolla la gestión técnica, económica y administrativa, así como el apoyo, asesoramiento y asistencia en el desarrollo de las funciones de la Universidad. Está compuesto por personal funcionario de las escalas de las propias universidades y personal laboral contratado por la propia Universidad, así como por personal funcionario

3 Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos para la Universidad. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

4 Son funcionarios los que han superado un proceso selectivo de oposición y disponen de un nombramiento en el que se reconoce dicha condición. Mantienen una relación estatutaria con la Administración y su relación se rige por el derecho administrativo.

5 En el mismo sentido se les menciona en el artículo 64.1 del Proyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario. En Boletín Oficial de las Cortes Generales núm. 111-1, de 1 de julio de 2022. https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/A/BOCG-14-A-111-1.PDF (consultado el 20 de septiembre de 2022).

perteneciente a los cuerpos y escalas de otras administraciones públicas (art. 73 de la LOU)⁶.

Así, tras las oportunas distinciones del personal universitario, nos encontramos en las universidades con los siguientes órganos de representación del personal: de un lado, el Comité de Empresa de PAS Laboral y el Comité de Empresa de PDI Laboral; de otro lado, la Junta de PAS Funcionario y la Junta de PDI⁷.

También pueden existir distintas comisiones de trabajo tanto de la Junta de PDI como del Comité de empresa para tratar sobre cuestiones específicas relativas a la Seguridad y Salud Laboral, Asuntos Sociales, Igualdad o el Profesorado Emérito entre otros, como es el caso de la UNED⁸.

Igualmente se puede añadir, como es el caso de la Universidad de Valladolid, un Comité Intercentros que reagrupa a representantes de los distintos campus universitarios. A modo de ejemplo, el artículo 63 del II Convenio Colectivo del PDI contratado en régimen laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León dispone que: “en aquellas Universidades que tengan centros de trabajo en más de una provincia, se creará un Comité de Empresa Intercentros con representantes de los comités de empresa y delegados de personal de las diferentes provincias donde se hayan realizado las correspondientes elecciones sindicales. En la composición de este Comité Intercentros se mantendrá la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente”. Precisar en cuanto a las funciones del Comité Intercentros que, “salvaguardando las facultades y

6 De manera similar se les describe en el artículo 89.1 del Proyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario.

7 En los términos previstos en la L.R.U., la autonomía de las Universidades comprende, entre otros aspectos, el establecimiento y modificación de sus plantillas y 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 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como la Ley 9/87, de 12 de junio, parcialmente modificada por la 7/90, de 19 de julio, delimitan los ámbitos de negociación y funciones atribuidas a los Comités de Empresa y Juntas de Personal.

8 Véase: http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,62029288,93_62029289&_dad=portal&_schema=PORTAL (consultado el 8 de septiembre de 2022)

funciones que tienen atribuidas los Comités de Centro, tendrá las mismas funciones que éstos, cuando afecten a intereses y competencias de ámbito superior al de centro de trabajo. En ningún caso estará legitimado el Comité Intercentros para representar a la totalidad de trabajadores ante la universidad en aquellas cuestiones que se limiten a un determinado centro de trabajo sin relación con el resto, debiendo ser en esos supuestos el Comité de Centro quien asuma la representación ante la universidad”.

En cuanto a las elecciones a los mencionados órganos de representación del Personal Docente e Investigador y del Personal de Administración y Servicios de la Universidad, que se realizan cada cuatro años, las centrales sindicales llevan un tiempo mostrando su preocupación por una serie de cuestiones que afectan directamente a su legitimidad como representantes. En concreto, existen dificultades a la hora de conformar las listas de candidatos así como de lograr importantes índices de participación en las llamadas “elecciones sindicales”. Lo cual puede deberse a varios factores como son los frecuentes cambios de personal tanto de PDI como de PAS, la poca disponibilidad del PDI para encomendarse en tareas sindicales (abrumado por los procesos de acreditación y la carga excesiva de trabajo), la falta de visualización del sindicato en la universidad o el desinterés generalizado por el fenómeno sindical que se observa en la sociedad y por ende, en el entorno universitario. Es necesario encontrar vía para conectar con el profesorado, incentivar el voto y dar más visibilidad a las labores que realizan los órganos de representación en los centros universitarios.

I.2. La Representación Sindical en la Universidad: secciones sindicales

Junto a la representación unitaria, de origen electivo, la representación de los trabajadores también puede ser de naturaleza sindical. Al respecto, tenemos que considerar la existencia de secciones sindicales en las universidades. Las Secciones Sindicales son los órganos de representación sindical del personal docente e investigador funcionario y contratado así como del personal del personal de administración y servicios funcionario y contratado laboral con implantación en una determinada universidad⁹.

9 A modo de ejemplo, en los artículos 49 y 66 de los Estatutos de la Universidad del País Vasco se definen a las secciones sindicales como los órganos de representación sindical del personal

Teniendo en consideración las universidades de referencia, vemos como los sindicatos más representativos a nivel estatal y a nivel de comunidad autónoma están efectivamente implantados en las mismas. En la Universidad de Valladolid, encontramos las siguientes secciones sindicales: Sección Sindical C.S.I –C.S.I.F; Sección Sindical Comisiones Obreras CC.OO; Sección Sindical STES; Sección Sindical Unión General de Trabajadores –FETE-UGT; Confederación General del Trabajo– CGT. En la Universidad del País Vasco, los sindicatos implantados son: CC.OO; CGT-LKN; ELA; LAB; LSB-USO; STEILAS y UGT. En la UNED, cuentan con secciones sindicales los sindicatos UGT, CC.OO, USO UNED, CSIF, CGT y CSIT Unión Profesional-UNED.

En cuanto a sus funciones reconocidas legalmente, las secciones sindicales podrán, en el ámbito del centro de trabajo, celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical¹⁰. Además, las secciones sindicales pertenecientes a los sindicatos representativos podrán disponer de un local sindical provisto de material, mobiliario, medios técnicos ofimáticos y de comunicación para el desarrollo de su actividad¹¹.

I.3. La Mesa de Negociación de la Universidad: la participación de los representantes de los trabajadores en la negociación colectiva y en el establecimiento de las condiciones de trabajo

Debido a una tendencia creciente y generalizada de equiparación entre las relaciones funcionariales y laborales en el ámbito de las Universidades, se estimó conveniente la implantación de las denominadas “Mesas de Negociación de las Universidades”, órganos que permiten y propician la convergencia y coordinación de posiciones en materia de recursos humanos y

docente e investigador funcionario y contratado así como del personal de administración y servicios funcionario y contratado laboral con implantación en la UPV.

10 Tal y como reconoce el art. 8.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, con carácter general para todas las secciones sindicales (LOLS).

11 Tal y como se reconoce, por ejemplo, en art. 68 del II. Convenio Colectivo del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León, teniendo en cuenta lo previsto por el art. 8.2 de la LOLS.

sirven como foro conjunto para negociar las condiciones de trabajo de todo el personal que presta sus servicios en una determinada Universidad, todo ello sin perjuicio de las funciones atribuidas tanto a los órganos universitarios como a las Juntas de Personal y a los Comité de Empresa.

La Ley 9/87, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, parcialmente modificada por la Ley 7/90, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, da instrucciones concretas para la creación, en el ámbito del personal funcionario de la Mesa General de negociación de la Administración del Estado y la Mesa Sectorial de Universidades (arts. 31 y 32), por lo que constituye un marco de referencia adecuado para promover la colaboración de las organizaciones sindicales en la determinación de las condiciones de trabajo del personal al servicio de las distintas administraciones, permitiendo y promoviendo, en su artículo 40, la constitución de una mesa de negociación en el ámbito de cada Universidad, que respetando las disposiciones antes aludidas pueda negociar las condiciones de trabajo de todo el personal que presta sus servicios en la Universidad.

En cuanto a su composición, la Mesa de Negociación estará compuesta paritariamente, por representantes de la Universidad en cuestión y representantes de las organizaciones sindicales que hayan obtenido el 10% o más de los representantes en el conjunto de los órganos de participación de los trabajadores de esa Universidad. Los miembros de la representación sindical se distribuirán de manera proporcional a la audiencia obtenida por cada sindicato en el total de órganos de representación, garantizándose la participación de todos los sectores de la Universidad (docentes, PAS laboral y PAS funcionario). La composición de la Mesa se verá afectada en función del resultado de las correspondientes elecciones sindicales. Actuará de Presidente de la Mesa de Negociación el Rector de la Universidad o persona en quien delegue.

Ambas partes, la Universidad y la parte sindical, podrán incorporar asesores sin derecho a voto cuando lo consideren procedente. El número de asesores será de uno por cada sindicato y hasta un máximo de tres por la Universidad.

En el caso de la Universidad Rey Juan Carlos, es el artículo 138 de los Estatutos de la URJC el que considera a la Mesa de negociación como “el órgano paritario para la negociación colectiva y para el establecimiento de las condiciones de trabajo de todo el Personal Docente e Investigador, funcionario o contratado y de Administración y Servicios. Estará compuesta paritariamente por representantes de la Universidad Rey Juan Carlos y por representantes de la Junta de Personal Docente e Investigador, Comité de Empresa o Sindicatos. Su organización, funcionamiento y funciones se determinarán reglamentariamente”.

Por su parte, el artículo 177 de los Estatutos de la UNED define a la mesa de negociación como el órgano de participación del personal docente e investigador en la negociación colectiva y en el establecimiento de las condiciones de trabajo. En cuanto a su composición, estará formada por los representantes de la UNED, las organizaciones sindicales más representativas, la Junta de personal docente e investigador y el Comité de empresa. Las materias objeto de negociación serán las que se determinen por la mesa, además de las reguladas en la legislación vigente. Finalmente, la UNED aprobará, cada dos años, planes de acción social para el profesorado, previa negociación en la mesa sectorial de la UNED.

En el caso de la UVa, la Mesa de Negociación estará formada por 12 miembros representantes de forma paritaria de la Universidad de Valladolid y de las organizaciones sindicales que hayan obtenido el 10% o más de los representantes en el conjunto de los órganos de participación de los trabajadores de la Universidad de Valladolid. La representación de las organizaciones sindicales o sindicatos presentes en la Mesa de Negociación será proporcional a su representatividad electoral en el total de órganos de representación de los trabajadores de la Universidad. En el supuesto de que las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal y de Comunidad autónoma no hubieran obtenido representación en la Mesa de Universidad de acuerdo con las condiciones del apartado anterior, se sumarán a la misma un representante por cada organización excluida, y correlativamente a cada uno de éstos otro por la Universidad para el mantenimiento del carácter paritario de la misma. El Rector de la Universidad de Valladolid o persona en quien delegue actuará de Presidente de la Mesa de Negociación. Finalmente, tanto la Universidad como la parte sindical, podrán incorporar asesores sin derecho a voto cuando lo consideren pro-

cedente. El número de asesores será de uno por cada sindicato y hasta un máximo de tres por la Universidad¹².

II. LAS FUNCIONES ATRIBUIDAS A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIVERSIDAD

Las funciones de los sindicatos en la Universidad o, mejor dicho, de los órganos de representación de los trabajadores son extensas y tienen que ver principalmente con tres grandes cuestiones: la negociación colectiva de las condiciones de trabajo, las condiciones de acceso al empleo (Comisiones de Selección del PDI) y la defensa de los trabajadores en los conflictos laborales.

En este sentido, el artículo 131.2 de los Estatutos de la Universidad de Valladolid¹³ menciona lo siguiente a propósito de las funciones de la representación sindical: “Entre las funciones de los órganos de representación sindical del personal de la Universidad estarán la defensa de los trabajadores en: los conflictos laborales, el acoso en el trabajo y los expedientes disciplinarios”.

Por su parte, los Estatutos de la UPV¹⁴, en sus artículos 49.3 y 66.3, se determina que entre las funciones de los órganos de representación del personal docente e investigador como de administración y servicios estarán: la negociación colectiva de las condiciones de trabajo, la defensa del personal en los conflictos laborales y en los expedientes disciplinarios a petición expresa de la persona incoada y la participación en la definición de la política de personal, en la elaboración de los criterios para la definición de la Relación de Puestos de Trabajo, así como para la evaluación del personal docente e investigador y en el desarrollo de programas de formación y perfeccionamiento del mismo.

12 Véase: https://www.uva.es/export/sites/uva/1.uva/_documentos/Mesa-de-Negociacion.pdf (consultado el 3 de octubre de 2022)

13 Estatutos de la Universidad de Valladolid. Aprobados por Acuerdo 111/2020, de 30 de diciembre, de la Junta de Castilla y León (BOCYL núm. 269, de 31 de diciembre y BOE núm. 19, de 22 de enero).

14 Estatutos de la Universidad de País Vasco. Decreto 17/2011, de 15 de febrero, por el que se aprueban los estatutos de la Universidad del País Vasco (BOPV núm. 38, de 24 de febrero de 2011).

El artículo 137.3 de los Estatutos de la Universidad Rey Juan Carlos establece que corresponde a los órganos de representación de Personal Docente e Investigador: “a) La negociación de sus condiciones de trabajo. b) La defensa del profesorado en los conflictos laborales y en los expedientes disciplinarios. c) La designación de un miembro de los órganos de representación del Personal Docente e Investigador para formar parte de las Comisiones de selección del Personal docente contratado. d) Cualesquiera otros cometidos que contribuyan a la defensa de sus derechos e intereses. e) Cualesquiera otras funciones previstas en la legislación vigente”.

Por último, en los Estatutos de la UNED no hay ningún artículo que detalle las funciones de los órganos de representación. No obstante, se especifican cuáles son dichos órganos en el artículo 176 para el personal docente e investigador funcionario y contratado en régimen laboral y en el artículo 191.2 para la representación del personal de administración y servicios.

Como se observa, no hay grandes diferencias entre las cuatro Universidades. Por ello, tomaremos como referencia la Universidad de Valladolid por ser la que mejor conocemos y el II Convenio Colectivo del PDI contratado en régimen laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León que resulta de aplicación, para concretar las funciones que efectivamente desarrollan estos órganos en la Universidad¹⁵.

La primera función y seguramente una de las más decisivas a la hora de suponer una limitación de poderes en el interior de la Universidad es la negociación colectiva de las condiciones de trabajo, bajo la cobertura del derecho fundamental de libertad sindical (art. 28.1 CE). Desde luego, la negociación colectiva constituye un límite en sí, ya que determinadas materias de índole laboral, económico o sindical deberán regularse mediante acuerdo, excluyéndose, a priori, la vía de la imposición unilateral. Además, el propio contenido de esos acuerdos va a delimitar también la competencia de los órganos de gobierno.

15 Mencionar que en noviembre de 2017 se constituyó la Mesa de negociación del Convenio Colectivo del PDI laboral de las universidades públicas de Castilla y León, participada por las universidades de Burgos, León, Salamanca y Valladolid, y las organizaciones sindicales FeSP-UGT, FE-CCOO, STECyL-I y CSIF con el fin de negociar el III Convenio del PDI Laboral de las Universidades de Castilla y León.

La segunda función relevante es la práctica conocida como “nombramiento del tercer vocal” en las Comisiones de Selección. Se trata de la posibilidad de intervención en la composición de las Comisiones de Selección para plazas de PDI laboral como garantía de la imparcialidad de las mismas tal y como se explica a continuación:

- En la composición de las Comisiones de Selección para plazas de PDI laboral con contrato fijo (de conformidad con los artículos 14.3 del II Convenio Colectivo del PDI contratado en régimen laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León), se garantizará que uno de los miembros de la comisión sea propuesto por el comité de empresa y su actuación será a título individual no actuando en representación ni por cuenta de nadie.
- En la composición de las Comisiones de Selección para plazas de PDI laboral con contrato temporal (de conformidad con los artículos 14.4 y 14.5 del II Convenio Colectivo del PDI contratado en régimen laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León), se garantizará que al menos tres miembros sean del área de conocimiento o, en su defecto, de áreas afines de la misma rama de conocimiento del puesto a cubrir. No obstante, uno de los miembros de la comisión será propuesto por el Comité de Empresa. Así, cada universidad solicitará al Comité de Empresa del PDI laboral la propuesta de miembros de las comisiones. En el caso en que no se haya recibido propuesta del Comité de Empresa en el plazo de diez días naturales, los órganos competentes aprobarán la composición de la comisión tomando en consideración la propuesta que hubiera realizado el Departamento.

En tercer lugar, sobre la negociación en la determinación de baremos y perfiles de las plazas añadir que, en cuanto al proceso selectivo para la contratación de PDI laboral (de acuerdo con el artículo 15.4 del II Convenio Colectivo del PDI contratado en régimen laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León), cada Universidad, previa negociación con el Comité de Empresa, establecerá un baremo puntuado de méritos¹⁶.

16 En dicho baremo se tendrán en cuenta los siguientes criterios: a) Con carácter prioritario, los méritos específicos en relación con el perfil de la plaza, si lo hubiere. b) La experiencia docente e investigadora acumulada por los candidatos en la Universidad que oferta la plaza. c) La posesión del grado de doctor en las figuras contractuales en las que este grado no sea un

Del mismo modo, la contratación de los profesores visitantes y el nombramiento de los eméritos se efectuarán conforme al sistema que se determine en los Estatutos de la Universidad, previa negociación con el Comité de Empresa (art. 15.8 del II Convenio Colectivo del PDI contratado en régimen laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León).

En cuarto lugar, el artículo 17 del II Convenio Colectivo del PDI contratado en régimen laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León establece que “todo contrato celebrado en el ámbito del presente convenio deberá formalizarse por escrito, y ser suscrito tanto por el trabajador como por el Rector de la Universidad correspondiente y adecuarse a lo previsto en la normativa sobre control de la contratación, así como a la legislación aplicable”. En ese sentido y con el propósito de comprobar la adecuación del contenido de los contratos de trabajo a la legalidad vigente, existe la obligación de entregar a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito¹⁷. Además, el artículo 24.6 del II Convenio Colectivo del PDI contratado en régimen laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León fija la obligación a las universidades de facilitar trimestralmente a las organizaciones sindicales con representación en el ámbito del convenio razón de las altas, variaciones y bajas de los contratos de trabajo.

En el caso de que se produzcan contrataciones temporales por sustitución o por vacante sobrevenida de PDI laboral, para su cobertura se deberá acudir a las bolsas de trabajo que, en su caso, se constituirán en cada Universidad a partir de un anterior proceso selectivo y que estarán en vigor hasta el siguiente. Las bolsas se determinarán por perfil de la vacante o, si procede, por área de conocimiento. En casos excepcionales, debidamente justificados y previa notificación al Comité de Empresa, tal cobertura se podrá realizar sin acudir a este procedimiento (art. 21.2 del II Convenio Colectivo del PDI contratado en régimen laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León). En todo caso, las vacantes cubiertas con carácter de urgencia deberán ser provistas mediante concurso en el plazo que mar-

requisito de acceso, a excepción de las plazas de ayudante. d) Para el caso de Profesor asociado, la experiencia profesional de los candidatos en relación con la actividad a desarrollar.

17 En los términos que señala el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores en relación con la entrega de la copia básica del contrato.

que cada Universidad, previa negociación con el Comité de Empresa (art. 21.3 del II Convenio Colectivo del PDI contratado en régimen laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León).

En quinto lugar, sobre la negociación de la relación de puestos de trabajo (RPT), los requisitos mínimos de la estructura de la RPT serán establecidos por la comisión paritaria (art. 24.3 del II Convenio Colectivo del PDI contratado en régimen laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León). A tales efectos y con el fin de asegurar el cumplimiento de la obligación legal de la previa negociación con los representantes del PDI laboral, cada Universidad efectuará, con carácter anual, la propuesta de elaboración y/o modificación de la RPT que afecta al PDI laboral, conforme a unos criterios y modelos de plantillas que serán negociados con el Comité de Empresa o con el Comité Intercentros de cada Universidad. Una vez negociada dicha RPT del PDI laboral, cada Universidad podrá aprobar una única RPT que agrupe a todo el PDI (art. 24.4 del II Convenio Colectivo del PDI contratado en régimen laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León).

En cuanto a la función fundamental de los órganos de representación del personal como defensores de los trabajadores en los expedientes disciplinarios, añadir que en los casos de sanciones graves y muy graves se requerirá la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dando audiencia a éste, y siendo oídos aquéllos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de medidas cautelares que se pudieran adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente (art. 52.1 del II Convenio Colectivo del PDI contratado en régimen laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León).

En otro orden de cosas, también los representantes de los trabajadores juegan un papel relevante en materia de Seguridad y Salud en el trabajo. Así, se nombrarán a los Delegados de Prevención (Comité de Seguridad y Salud) que serán, en general, designados por y entre los representantes de los trabajadores. No obstante, podrá elegirse a personas distintas de dichos representantes, si bien la facultad de designación corresponde a dichos representantes (art. 53.2 b) del II Convenio Colectivo del PDI contratado en régimen laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León). Dichos

Delegados de Prevención tendrán derecho de acceso a la información en materia relacionada con la seguridad y salud laboral¹⁸.

Por último, relevante es también la intervención de los representantes de los trabajadores en la negociación de los planes de igualdad. El artículo 72 del II Convenio Colectivo del PDI contratado en régimen laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León establece que “Las Universidades firmantes del presente convenio se comprometen a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, negociado con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral, con el alcance y contenido establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”. En el ámbito de la Universidad de Valladolid, el Consejo de Gobierno aprobó la creación de la Comisión de Igualdad de Género el 12 de febrero de 2009. Hoy en día, la UVa cuenta con cuatro estructuras especializadas en género: la Comisión de Igualdad, la Cátedra de Estudios de Género, la Unidad de Igualdad y la Red de Igualdad. En el año 2012, se aprobó el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UVa (2012-2014). Actualmente, con el fin de gestionar con perspectiva de género las relaciones laborales y de incluirla también en la transmisión del conocimiento y la investigación, se ha puesto en marcha el II Plan de Igualdad de la UVa (2021-2025)¹⁹.

III. LA CONSTITUCIÓN DE LA MESA SECTORIAL DE UNIVERSIDADES Y LA PRIORITARIA ELABORACIÓN DEL ESTATUTO DEL PDI

El secretario general de Universidades y representantes de los sindicatos mayoritarios CC.OO, UGT, CSIF y CIG constituyeron el 29 de junio de

18 Los Delegados de Prevención ostentan la cualidad de representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo (artículo 35.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales). El Comité de Seguridad y Salud es un órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos (artículo 38.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).

19 <https://rsu.uva.es/wp-content/uploads/2021/11/II-PLAN-DE-IGUALDAD.-UNIVERSIDAD-DE-VALLADOLID.-2021-2025def-1.pdf> (consultado el 4 de octubre de 2022)

2022, la Mesa Sectorial de Universidades²⁰. El alcance de dicha Mesa comprende a todo el personal de las universidades públicas españolas. En la reunión de constitución se aprovechó para negociar con bastante consenso el reglamento interno de esta Mesa negociadora así como para iniciar las negociaciones para la elaboración del Estatuto del Personal Docente e Investigador, tras el infructuoso intento de elaboración que ya se llevó a cabo en el año 2011²¹. Nótese que la disposición adicional sexta de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, contenía el mandato al Gobierno para regular el Estatuto del PDI en el plazo de un año tras la entrada en vigor de la Ley. Con evidente retraso, la Mesa Sectorial de Universidades ha comenzado por negociar el primer apartado del mismo: “Derechos y Deberes del PDI”. Sobre este primer apartado, tal y como ha comunicado el sindicato CC.OO tras la sesión mantenida, hay muchos puntos de acuerdo aunque es necesario insistir sobre aspectos relacionados con la salud y seguridad en el trabajo, el respeto de los límites de la jornada de trabajo o también la consideración de nuevos derechos derivados del uso de las nuevas tecnologías como el relativo a la desconexión digital²².

Se espera que las negociaciones, que se extenderán a lo largo de varios meses, continúen con la negociación del siguiente apartado, a saber, el

20 Añadir en cuanto a la composición de la Mesa Sectorial que, actualmente, se exige para formar parte de dicho órgano, una representación sindical de al menos un 10% del PDI funcionario. El problema es, como ha trasladado el área de universidad de STEs-i al Ministro de Universidades, que no se tiene en cuenta al resto de categorías de trabajadores que existen en la universidad. Sería más adecuado que ese 10% de representación incluyera a todos los trabajadores de la universidad. Véase: <https://intersindical.es/el-area-de-universidad-se-reune-con-el-ministro-de-universidades-joan-subirats-y-el-equipo-ministerial/>

21 Véase la Propuesta “Borrador del Estatuto de Personal Docente e Investigador de las Universidades Públicas Españolas”, de 24 de mayo de 2011. <https://webs.um.es/aferr/miwiki/lib/exe/fetch.php?media=borradorestatuto-mayo-2011.pdf>

Así como el Manifiesto de los sindicatos presentes en la Mesa Sectorial de Universidades (CCOO, UGT, CSIF y CIG) contra dicho documento. <https://www.ugt.upv.es/files/2011/07/MANIFIESTO-ESTATUTO-PDI1.pdf>

22 CCOO Enseñanza: “CCOO participa en la sesión de la Mesa Sectorial de Universidad que aborda la negociación del Estatuto del PDI”, 27 de julio de 2022. https://fe.ccoo.es/noticia:633572--CCOO_participa_en_la_sesion_de_la_Mesa_Sectorial_de_Universidad_que_aborda_la_negociacion_del_Estatuto_del_PDI&opc_id=73e96dce05f8b9a245a0183a9c-0ce1a2

“Régimen del PDI (funciones, dedicación, cómputo de la docencia e investigación...)”.

IV. CONCLUSIONES

La Universidad cuenta con varios órganos de representación y participación en los que se encuentran representados los distintos colectivos que trabajan en la misma. Se asegura la representación de todo el personal al servicio de la Universidad (PDI y PAS) mediante distintos órganos, bien definidos y con funciones similares. No obstante, para que esa representación sea verdaderamente representativa es necesario mejorar los índices de participación en las elecciones a representantes legales de los trabajadores así como lograr una mayor implicación en la formación de candidaturas a las mismas por parte del propio PDI y PAS. Existen unos problemas de base como el desinterés por estos procesos electorales por parte del electorado, cierta desinformación sobre la labor concreta que efectúan los Comités de empresa y las Juntas de Personal en cada campus universitario, así como dificultades a la hora de formar las listas de candidatos que son necesarios de superar. Es importante superar estas dificultades que contribuyen a lograr que dichos órganos estén legitimados para poder llevar a cabo negociaciones justas y eficaces.

Desde luego, los sindicatos en la Universidad disponen de unas facultades propias ejercidas a través de los órganos de representación, vinculadas con la autonomía universitaria y que deben ser respetadas también por los Rectorados. El mayor exponente es la Mesa de Negociación de la Universidad. Como hemos señalado, las funciones de los representantes de los trabajadores en la Universidad son diversas y con frecuencia están destinadas a velar por el cumplimiento de la legalidad vigente, mejorar la transparencia, favorecer la participación en las cuestiones que puedan afectar a la plantilla, mantener la paz social y negociar con la Universidad las condiciones de trabajo y de empleo.

Por su parte, la reciente constitución de la Mesa Sectorial de Universidades es una muestra evidente de la necesaria participación de los sindicatos en la determinación de las condiciones de trabajo. El Estatuto del PDI fundamental para mejorar las condiciones de trabajo del colectivo, debe contar, como no, con el consenso y participación de los sindicatos más representativos.

Finalmente, podemos concluir que el sindicato está firmemente implantado en la Universidad y su intervención resulta bastante decisiva en muchas cuestiones. Los órganos de representación disponen de facultades propias y actúan con autonomía. Su capacidad de negociación –que no únicamente de consulta– es relativamente extensa y su actuación debe ser respetada por los órganos de gobierno, limitando así sus poderes con una única finalidad: garantizar el cumplimiento y la mejora de los derechos laborales de los trabajadores de la comunidad universitaria.

V. BIBLIOGRAFÍA

- CCOO Enseñanza: “CCOO participa en la sesión de la Mesa Sectorial de Universidad que aborda la negociación del Estatuto del PDI”, 27 de julio de 2022. https://fe.ccoo.es/noticia:633572--CCOO_participa_en_la_sesion_de_la_Mesa_Sectorial_de_Universidad_que_aborda_la_negociacion_del_Estatuto_del_PDI&opc_id=73e96dce05f8b9a245a0183a9c0ce1a2
- CCOO, UGT, CSIF y CIG: “Manifiesto de los sindicatos presentes en la Mesa Sectorial de Universidades (CCOO, UGT, CSIF y CIG) contra el documento del Estatuto del PDI aprobado en el Consejo de Universidades” (2011). <https://www.ugt.upv.es/files/2011/07/MANIFIESTO-ESTATUTO-PDI1.pdf>
- Congreso de los Diputados: “Proyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario”. Boletín Oficial de las Cortes Generales núm. 111-1, de 1 de julio de 2022. https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/A/BOCG-14-A-111-1.PDF
- Dávalos, José: “El sindicalismo universitario”. En Kurczyn Villalobos, Patricia y Puig Hernández, Carlos Alberto (coords.): Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México. México, 2003, pp. 253-268.
- Ministerio de Educación. Secretaría General de Universidades: Propuesta “Borrador del Estatuto de Personal Docente e Investigador de las Universidades Públicas Españolas”, 24 de mayo de 2011.

<https://webs.um.es/aferr/miwiki/lib/exe/fetch.php?media=borradorestatuto-mayo-2011.pdf>

- Universidad de Valladolid: “Estatutos de la Universidad de Valladolid”. Aprobados por Acuerdo 111/2020, de 30 de diciembre, de la Junta de Castilla y León. En: BOCYL núm. 269, de 31 de diciembre y BOE núm. 19, de 22 de enero.
 - “II Plan de Igualdad de la UVa (2021-2025)”. <https://rsu.uva.es/wp-content/uploads/2021/11/II-PLAN-DE-IGUALDAD.-UNIVERSIDAD-DE-VALLADOLID.-2021-2025def-1.pdf>
- Universidad del País Vasco: “Estatutos de la Universidad de País Vasco”. Decreto 17/2011, de 15 de febrero, por el que se aprueban los estatutos de la Universidad del País Vasco. En: BOPV núm. 38, de 24 de febrero de 2011.
- Universidad Nacional de Educación a Distancia: “Estatutos de la Universidad Nacional de Educación a Distancia”. Real Decreto 1239/2011, de 8 de septiembre, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad Nacional de Educación a Distancia. En: BOE núm. 228, de 22 de septiembre de 2011. Y Real Decreto 968/2021, de 8 de noviembre, por el que se modifican los Estatutos de la Universidad Nacional de Educación a Distancia, aprobados por el Real Decreto 1239/2011, de 8 de septiembre. En: BOE núm. 288, de 2 diciembre de 2021.
- Universidad Rey Juan Carlos: “Estatutos de la Universidad Rey Juan Carlos”. Decreto 22/2003, de 27 febrero. En: B.O.C.M. núm. 54, de 5 marzo de 2003. Y Decreto 28/2010, de 20 de mayo de modificación. En: B.O.C.M. núm. 137, de 10 de junio de 2010.

En la STC 26/1987, de 27 de febrero, el Tribunal Constitucional concibió a la autonomía universitaria como un derecho fundamental. Ahora bien, como todo derecho fundamental, no tiene un alcance omnímodo, sino que está delimitado por su configuración constitucional y desarrollo legislativo. El poder de decisión de algunos órganos universitarios, como el Rector y su equipo directivo, está condicionado por las normas que regulan su proceso de conformación y por otros órganos con competencias propias, especialmente los órganos de control. Pero también por órganos externos a la universidad, ante los que deben rendir cuentas.

El presente libro tiene por objeto analizar algunos de los límites a la autonomía de las universidades públicas procedentes de su organización interna, teniendo en cuenta la legislación universitaria estatal y autonómica, los Estatutos de las universidades y el Proyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario. Los trabajos que se incluyen en esta obra colectiva han sido elaborados por profesores de diferentes universidades y profesionales con experiencia en la gestión pública universitaria. Se agrupan en cinco apartados que versan sobre la forma de gobierno universitario y el procedimiento electoral; los órganos centrales de la Universidad; la estructura académica; los servicios universitarios y los órganos universitarios en defensa de derechos.

El libro está vinculado con el Proyecto estatal de Investigación PID2020-113929GB-I00, sobre “Los límites de la autonomía de las Universidades Públicas”. Es el segundo volumen de la serie Universidad, publicado por la Fundación Manuel Giménez Abad en su colección de Obras colectivas.

