

SAN MARTÍN RODRÍGUEZ, Francisco Javier. *El carácter laboral del profesor universitario*. Pamplona, España: Fundación Justicia Social, Civitas y Thomson Reuters (coeditores), 2012, 85 pp.

Articular y reflexionar en torno a las fuentes que regulan el trabajo del personal docente e investigador de las universidades públicas españolas, así como dar cuenta del carácter laboral de algunas de sus figuras, es el propósito fundamental del opúsculo del señor Javier San Martín Rodríguez, Presidente del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España y Presidente de la Fundación Justicia Social.

El texto se compone de una introducción –pp. 9-14–; tres capítulos, los cuales abordan “El sistema de fuentes en los contratos laborales del PDI<sup>1</sup> universitario” –pp. 15-18–, “Las distintas figuras de profesorado que componen el personal contratado en la universidad –pp. 19-44–; y “El personal laboral investigador al servicio de las universidades públicas” –pp. 45-77–, respectivamente; y un apartado de bibliografía –pp. 79-82–.

Si bien la legislación laboral española es un verdadero manantial del cual beben y se emborrachan muchos de los laboristas nacionales, al modo, en algunos casos, de un verdadero *copy-paste*<sup>2</sup>, poco y nada se ha escrito en nuestro país acerca de la regulación laboral del profesor universitario. De ahí lo novedoso del tema, ya que puede servir como estímulo a un futuro diagnóstico y tratamiento de la materia. En nuestro caso, nos conformaremos con dar noticia del libro.

Según el caso, las fuentes formales que regulan al personal académico de las universidades públicas españolas son las siguientes: I.- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, Universitaria (LOU), II.- Ley 14/2011, de 1 de julio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (LCTI), III.- Normativa de las Comunidades Autónomas, IV.- Convenios Colectivos de las universidades, V.- Estatuto de los trabajadores (ET) –supletoriamente– y VI.- Regulaciones anteriores a la LOU<sup>3</sup>. A juicio del autor, en ellas se observa una constante laboralización de las plantas docentes e investigadoras de las universidades públicas, en aras de otorgar la estabilidad necesaria a quien se dedica al cultivo de los saberes y a formar profesionales.

El autor examina las variadas figuras de profesorado que contempla la LOU, a saber: a) Contrato de ayudante –que incluye la figura del Ayudante doctor– b) Profesor contratado doctor c) Profesor colaborador –dedicado exclusivamente a labores docente– d) Profesor asociado –vinculado con el mundo profesional– y e) Profesores eméritos y visitantes. Asimismo, de acuerdo al artículo 48 de la LOU que remite al ET y al RD 2720/1998 se consideran otras dos figuras: 1) Contrato de interinidad para sustituir a trabajadores con reserva de puesto de trabajo y 2) Contrato para obra o servicio determinado.

Por su parte, la LCTI manifiesta abiertamente su conformidad e inclinación por la laboralización. En efecto, crea otros tres estatutos contractuales: a) El contrato predoctoral b) El contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación y c) El

<sup>1</sup> Personal docente y de investigación.

<sup>2</sup> Sin considerar en lo absoluto las peculiaridades propias de Hispanoamérica la que, no obstante pertenecer a la misma matriz cultural, tiene su propia identidad y problemas y, en consecuencia, su particular modo de resolverlos.

<sup>3</sup> Las fuentes son, a nuestro juicio, una verdadera maraña legislativa. Quizá, al decir de Von Kirchmann, “un plumazo del legislador” podría acabar con consolidar todo en una misma ley.

contrato de Investigador distinguido. En relación a estos últimos, todos tienen un objetivo y duración específica, pero tienen en común el reconocimiento expreso de una relación laboral entre el docente y la universidad. En ellos se regulan aspectos tales como las horas dedicadas a investigación y aquellas entregadas a la docencia, la evaluación del trabajo académico por parte de una comisión, el avance de sus investigaciones y demás.

En Chile la situación del académico es diferente. Sin contar con la regulada y, muchas veces, viciada carrera académica de algunas universidades públicas, que privilegian el compadrazgo y, en ciertos casos, el momento político, no existe una ley que trate, tanto para los establecimientos públicos y privados, la situación descrita por el libro. Quizás sea necesario resguardar ciertas directrices que garanticen, al menos, dos cosas: por una parte, la formación y calidad del profesorado, para evitar que los distinguidos desempleados de turno "abracen" la docencia y se enquisten, de la noche a la mañana, en las universidades y, por otra, las condiciones de trabajo e investigación acordes a la loable labor de académico.

ROBERTO CERÓN REYES