

Las reivindicaciones salariales del profesor universitario

Recientemente, CC.OO. ha aprobado la plataforma salarial para el profesorado universitario. En dicha plataforma se reivindica, como salario más elevado, casi cinco millones de pesetas/año para los catedráticos de Universidad, muy por encima de las reivindicaciones habituales del sindicato en otros sectores, y más del doble de lo que se pide para ciertas categorías de profesores no numerarios. Puede parecer, por tanto, una reivindicación desmesurada para un sindicato no corporativista como CC.OO.. El tema no es anecdótico, antes bien afecta a la propia concepción del sindicalismo, y merece, pues, una reflexión detenida.

Punto de vista no corporativo

Nuestra posición de sindicato no corporativista nos aporta, por lo menos, dos elementos básicos. En primer lugar, las reivindicaciones salariales de un determinado sector no pueden ignorar las de otros sectores, ni, más globalmente, la situación del resto de los trabajadores. En segundo lugar, las reivindicaciones se deben enmarcar en un objetivo global de progreso de la sociedad. En nuestro caso, en la lucha por la mejora de la enseñanza pública y, más en particular, por una Universidad pública de calidad. De aquí se desprenden varios principios que son de aplicación en nuestro caso.

Equiparación salarial

Por un lado, hay que tender a que «a igual trabajo, igual salario». En la Universidad, como en el resto de la Administración Pública, esto afecta a la situación de los interinos y contratados frente a los numerarios: hay que reivindicar para los profesores interinos y asociados salarios análogos a los de los numerarios de las correspondientes categorías. Un segundo aspecto de este mismo principio es la homologación salarial con el resto de funcionarios, punto clave de nuestra plataforma, tomando como nivel de referencia al profesor titular de Universidad.

Finalmente, este mismo principio nos lleva a exigir que los ayudantes no realicen tareas docentes que no les corresponden. Tal vez parecería más realista, dado que a menudo los ayudantes ejercen a la práctica las mismas funciones que los profesores ordinarios, pedir también para ellos la equiparación salarial. Pero entonces, volviendo la oración por pasiva, los ayudantes se verían obligados a ejercer esas funciones. En definitiva, desaparecería la figura del ayudante como personal en formación diferenciado del propiamente docente, lo que sería un perjuicio estructural para la Universidad. No olvidemos tampoco los perjuicios personales que dicha equiparación comportaría, puesto que numerosos ayudantes aspiran a ejercer realmente como tales para poder dedicar más tiempo a su formación (y en particular a la tesis doctoral), sobre todo teniendo en cuenta las duras condiciones de estabilidad en que se encuentran.

Disminuir las desigualdades

Un segundo principio general sería la tendencia a cerrar el abanico salarial. En el caso del personal académico universitario la situación no es especialmente escandalosa, ya que la relación no llega a la de 3/1. Sin embargo, esta no es la relación real, pues no tiene en cuenta los complementos retributivos (cargos, convenios...) que afectan preferentemente a las categorías superiores. En cualquier caso, hay que intentar cerrar el abanico actual, y, sobre todo, evitar maniobras que puedan abrirlo. Así, es inaceptable la distribución 7-0 del aumento adicional para 1988 que ha decretado el Ministerio. Por eso nuestros cálculos están basados en la situación previa a ese aumento, de forma que en nuestras plataformas reivindicativas queda contrarrestado. En la misma línea, concretamos nuestras peticiones en aumentos «lineales», que no porcentuales. -Podría pensarse en alternativas que provocaran un cierre más rápido del abanico salarial, pero no es una práctica hoy habitual, sobre todo en casos como el nuestro de relaciones actuales relativamente bajas.

Por una universidad pública de calidad

En cambio, podemos señalar un tercer aspecto general que afecta muy especialmente a la Universidad: la competencia de otras instituciones. En efecto, una Universidad pública de calidad requiere buen profesorado. Pero en estos momentos y, sobre todo, en determinadas áreas (tecnológica, arquitectura, urbanismo, economía, derecho...) el mercado exterior a la Universidad ofrece numerosas y mejor pagadas oportunidades en empresas privadas y públicas en la propia Administración y, probablemente, a corto plazo en Universidades privadas. Es muy cierto que la Universidad ofrece compensaciones no crematísticas, de carácter científico, humano, etcétera. Pero difícilmente pueden llegar a compensar diferencias retributivas que, a menudo, son de más del doble, sobre todo si los salarios de la Universidad no permiten garantizar un determinado bienestar. En definitiva, una Universidad pública de calidad requiere profesionales suficientemente retribuidos como para poder competir con las ofertas del mercado exterior.

Mayor exigencia para el profesorado

Las anteriores reflexiones parecen justificar suficientemente nuestras reivindicaciones. Con todo, no podemos olvidar que el actual rendimiento de la Universidad es irregular. Algunos sectores del profesorado, en vez de luchar contra las deficientes condiciones laborales, han optado por compensarlas disminuyendo la jornada y el calendario laborales, dedicándose a trabajos exteriores y a convenios, etcétera. Y así, con una generalización injusta de este incumplimiento, nos hallamos con que prestigiaremos así a la Universidad pública y contribuiremos a mejorar su calidad y las condiciones laborales de sus trabajadores.

Sección sindical Universidad Politécnica de Catalunya (Barcelona)