

El profesorado universitario

Rafael Pla López

Miembro del Secretariado Federal de CC.OO. de Universidad

Respecto del profesorado universitario se enfrentan actualmente dos concepciones contrapuestas: la defendida por el actual equipo de la Dirección General de Enseñanza Universitaria (DGEU) y la defendida por CC.OO..

Envuelta en un ropaje de «estímulo a los méritos docentes e investigadores», la concepción de la DGEU comporta en realidad una concepción del profesorado universitario en la que tales méritos sean la excepción más que la regla. Como manifestaciones de dicha concepción están sus propuestas de dedicación de los Titulares de Escuela Universitaria (TEU) y sus propuestas de sistema retributivo.

La DGEU concibe como normal una categoría del profesorado universitario (los TEU) con una escasa actividad investigadora, que ni sean doctores ni estén camino de serlo, y a los cuales paradójicamente se les asignaría la máxima dedicación docente (con un 50 por 100 más de clases que a los catedráticos y titulares de Universidad con título de doctor); es decir, que para la DGEU el hecho de investigar poco o nada no sólo no sería una traba para la docencia universitaria, sino que sería un motivo para la asignación de mayores responsabilidades docentes: la relación entre docencia e investigación no parece ser para la DGEU más que un problema de distribución de tiempo entre una y otra.

CC.OO., por el contrario, considera que la docencia universitaria debe estar indisolublemente unida a la investigación y que no es concebible un profesorado universitario que no tenga una intensa dedicación a la investigación; por ello, y en tanto la titulación de doctor sea la expresión académica de la plena capacidad investigadora, la pertenencia a una categoría de profesor universitario no doctor como TEU debe considerarse como una etapa transitoria en su carrera docente, con plena obligación investigadora, que normalmente deberá conducir a la obtención del título de doctor y a la posibilidad de optar a una categoría de profesor universitario doctor.

Por lo que respecta al sistema retributivo, la DGEU propone la congelación en términos reales de las retribuciones iniciales de las distintas categorías de profesor universitario, y el incremento periódico de la retribución de cada funcionario en caso de evaluación positiva de su tarea docente e investigadora, a través de un llamado «complemento singular» que realmente sería un Complemento de Antigüedad Cualificado Aleatoriamente (CACA). Este sistema implica diversas paradojas: un profesor universitario Funcionario cuya tarea docente e investigadora se considerara insatisfactoria seguiría sin más en su puesto de trabajo con la retribución inicial de su cuerpo funcional; es decir, en la práctica dicha retribución inicial sólo pagaría la pertenencia al cuerpo, y la docencia e investigación serían retribuidas únicamente por el incremento del CACA; pero además, un profesor universitario funcionario que a la mitad de su vida activa como tal se tumbara a la bartola seguiría cobrando los CACA que hubiera acumulado hasta dicho momento.

Con ello se amplían los aspectos aberrantes del sistema de oposiciones, de acuerdo con los cuales se cobra por el trabajo realizado al preparar la oposición, más que por el trabajo realizado en el desempeño posterior del puesto de trabajo, las evaluaciones periódicas para el incremento del CACA, jugarían el papel de mini oposiciones; de este modo se desarrollaría una jerarquización funcional burocratizada que nos alejaría más todavía del

principio de «a trabajo igual, salario igual»; si actualmente un profesor universitario cobra distinto por el mismo trabajo según que sea contratado o funcionario y según que pertenezca a uno u otro cuerpo, con el sistema propuesto profesores universitarios igualmente eficientes tendrían enormes diferencias retributivas (incluso de más de un millón de pesetas al año) según su edad o antigüedad, al margen de trienios.

Hay que destacar que el CACA propuesto sería profundamente distinto de un complemento de productividad vinculado únicamente a las tareas realizadas en el período considerado, pero que al no ser acumulable ni consolidable no introdujera una jerarquización permanente; junto con el rechazo del sistema del CACA por las razones apuntadas, la posibilidad y oportunidad de aplicación de un complemento de productividad al profesorado universitario debería ser objeto de un amplio y meditado debate, siempre sobre la base de considerar que la excelencia docente e investigadora debe ser una obligación de todo profesor universitario, funcionario o contratado, y reflejarse en una adecuada dedicación y retribución de carácter generalizado.