

Condiciones laborales y sindicales actuales. El profesorado universitario

Síntesis y valoración de los resultados de la encuesta realizada en el curso 92-93 por las Secciones Sindicales de CC.OO. en las Universidades Públicas. Septiembre 1993

Durante el curso 92/93 la Secretaría de Universidad de la Federación de Enseñanza de CC.OO. llevó a cabo una encuesta destinada a pulsar la situación del Profesorado Universitario en cuanto a condiciones laborales, normalización sindical y demás aspectos que inciden en la acción sindical a desarrollar en dicho sector.

Se presenta aquí una síntesis y valoración de las respuestas obtenidas. A destacar que los resultados obtenidos pueden considerarse significativos, puesto que la muestra cubre un amplio número de Universidades, correspondientes a la práctica totalidad de Comunidades Autónomas, y con muy variadas características académicas, de tamaño, de antigüedad, de estructura interna, etc.

Se han tenido en cuenta también los resultados de una encuesta paralela sobre precarización del empleo en la Universidad.

NORMALIZACIÓN SINDICAL

• Soporte Institucional

Puede considerarse relativamente satisfactoria la situación en cuanto a soporte institucional a la acción sindical: locales, infraestructura material y administrativa, dotación presupuestaria, sustituciones para las liberaciones sindicales, etc. En particular, se ha experimentado un notable progreso desde las anteriores elecciones sindicales. Con todo, se detectan todavía resistencias y actitudes cicateras en algunos casos, incluso en aspectos claramente regulados en la normativa vigente.

CANALES DE REPRESENTACIÓN Y NEGOCIACIÓN

En cambio, mucho menores han sido los progresos en cuanto a la regularización de canales de negociación sindical. Aproximadamente la mitad de las Universidades encuestadas tienen establecida alguna forma de participación o presencia de representantes sindicales en determinados órganos institucionales. Pero sólo un tercio tienen formalizada una Mesa Negociadora de Universidad, o de PDI, donde dichos representantes sindicales, por un lado, y el equipo de gobierno por otro, puedan debatir y negociar los temas que afectan a las condiciones laborales del profesorado.

Es posible que tal deficiencia venga propiciada por las lagunas de la legislación al respecto. Pero resulta significativo que una situación parecida se da en los Comités de Seguridad e Higiene (Salud Laboral), los cuales sí están claramente regulados.

Especialmente preocupante es la práctica inexistencia de Mesas Negociadoras de Comunidad Autónoma: sólo una se ha constituido, y otras dos están en vías de hacerlo. Y ello a pesar de que en algunos casos ha habido peticiones conjuntas de las Universidades y los Sindicatos para que fuera constituida

PLANTILLA, OFERTA DE EMPLEO

Resulta, sorprendente que un tercio de las Universidades encuestadas no dispongan de una plantilla teórica sobre la que basar sus ofertas de plazas, necesidades presupuestarias, etc.

Por otra parte, sólo en un 30% de las Universidades consideradas los representantes sindicales participan de alguna manera en la elaboración de la plantilla y de la oferta de plazas, a pesar de que ésta es una de sus competencias explícitamente reconocidas.

ESTABILIDAD LABORAL

•Profesores No Numerarios

A pesar de las medidas de estabilización arbitradas por las Universidades (con muy variados mecanismos y criterios), y en contra de las previsiones de la LRU, el 45% del profesorado sigue siendo no numerario (Interino, Ayudante, Asociado, etc.). Si nos restringimos al profesorado a tiempo completo, la proporción es de aproximadamente un tercio.

De hecho, en los últimos años se ha producido un aumento significativo de dicho porcentaje, tendencia que probablemente vaya a acentuarse a corto plazo (congelación de plantillas, aumento de la oferta docente,...). Por consiguiente, de no adoptarse medidas adecuadas durante el curso 93/94, es previsible que en Septiembre del 95 nos encontremos en una situación similar a la de antes de la LRU: miles de profesores, eventuales, con hasta 7 años de antigüedad, durante los que han impartido docencia y han desarrollado investigación de forma satisfactoria, hasta obtener en muchos casos el título de Doctor.

Por otra parte, es manifiesta y creciente la tendencia a que el profesorado no numerario a tiempo completo se concentre en la figura de Profesor Asociado, figura no prevista explícitamente en la LRU, la cual apuntaba al Ayudante como único profesorado eventual en formación. En estos momentos, los Profesores Asociados son ya más de la mitad del total de los PNN a tiempo completo, proporción que va a ser muy superior tras la reconversión de Ayudantes a Asociados para el curso 93/94.

•Traslados Internos

Esta situación irregular puede resultar especialmente conflictiva si la implantación de nuevas titulaciones y nuevos planes de estudio implica reordenaciones académicas importantes.

De hecho, este problema afecta también al profesorado numerario, puesto que sólo la mitad de las Universidades tienen de alguna forma regulados los traslados internos de

Centro, Departamento, localidad,... Y, menos aún, sistemas de reciclaje, aprovechamiento de excedentes, etc. No es necesario insistir en que todo ello puede provocar conflictos agudos a corto plazo.

•Otros aspectos sobre estabilidad laboral

Aunque de difícil cuantificación, y en cualquier caso todavía muy minoritario, hay que llamar la atención sobre el creciente uso de becarios para tareas docentes auxiliares, e incluso para impartición de docencia. Constituye ésta, una nueva forma de inestabilidad laboral y de precarización del puesto de trabajo que hay que atajar desde su inicio por sus graves consecuencias académicas y laborales.

Otro tanto puede decirse del relativo aumento de las dedicaciones a tiempo parcial entre los profesores de nueva contratación. Más aún, a menudo se trata de puestos de trabajo a jornada completa, para los que se extiende un contrato a tiempo parcial, acompañado de un complemento retributivo irregular (beca, convenios,...).

Finalmente, señalemos que es muy escasa la regulación de permisos, licencias y excedencias.

RETRIBUCIONES

•Asociados a tiempo completo, ayudantes

Destaquemos en primer lugar que, son muy heterogéneos los criterios para determinar el tipo retributivo de los Profesores Asociados, siendo los más frecuentes la antigüedad y la titulación. Es de destacar que' apenas hay distinción entre EEUU y Fac/ETS.

A pesar de esta heterogeneidad, puede decirse que globalmente se ha producido un aparente deslizamiento hacia los tipos retributivos superiores de los Profesores Asociados a tiempo completo, de forma que la media se sitúa aproximadamente en el tipo 2 (de entre los 1, 2 y 3 existentes). Es previsible que algo parecido suceda para los Ayudantes a través de la reconversión a Asociados. Pero no hay que dejarse engañar por estas apariencias: en realidad ello supone una disminución encubierta de las retribuciones de dicho profesorado que, según la carrera docente prevista, debería haber tenido acceso a una plaza de profesor numerario; se trata simplemente de una compensación parcial a la congelación de plantillas impuesta.

•Asociados a tiempo parcial

De hecho, la retribución media de los Profesores Asociados a tiempo parcial se sitúa aproximadamente en el tipo 2 (de entre los 1, 2, 3 y 4 existentes). Dos observaciones hay que hacer al respecto. En primer lugar, que este tipo retributivo no. se corresponde con el 2 sino con el 3 de los Asociados a tiempo completo, por lo que parece concluirse que en proporción su retribución es aproximadamente un 20% superior a la de éstos. Pero en segundo lugar, ya se ha dicho que una parte (difícil de cuantificar) de estos Profesores Asociados a tiempo parcial ejercen en realidad a tiempo completo, con lo que no es posible precisar la retribución media de los Asociados a tiempo parcial propiamente dichos. En cualquier caso, la situación en las distintas Universidades es muy heterogénea.

•Quinquenios de docencia

A destacar que se han constatado interpretaciones y aplicaciones contrapuestas del Decreto de Retribuciones en varios importantes aspectos relativos al complemento por méritos docentes (los llamados "quinquenios de docencia"). Así, aproximadamente la mitad de las Universidades incluyen los periodos de interinidad en el cómputo de los 2 años de antigüedad requeridos. Lo mismo puede decirse de la limitación a 5 del número máximo de quinquenios, y de la valoración de los quinquenios según la categoría actual del profesor. Así como, en menor medida, de la incidencia de la antigüedad en la enseñanza no universitaria, y del cobro retroactivo de la primera evaluación.

En cambio, parece que hay práctica unanimidad en los criterios de concesión puesto que, a pesar de que en la mayoría de Universidades se han implementado procesos de evaluación a estos efectos, sólo se han detectado 3 denegaciones. Probablemente ello indique que tales quinquenios han sido interpretados mayoritariamente más como una homologación salarial encubierta, que como un auténtico complemento por méritos especiales.

•Otros aspectos retributivos

a) Conviene insistir en que el ya mencionado aumento de becarios y Asociados a tiempo parcial supone una disminución encubierta de las retribuciones del nuevo profesorado, que ordinariamente debería, haber ocupado una plaza a tiempo completo.

b) Las retribuciones de los Profesores Asociados de Ciencias de la Salud se reparten entre los tipos 1 y 2 en proporción parecida.

c) Se han constatado complementos retributivos para los Maestros de Taller sólo en una Universidad, que les concede quinquenios de docencia como medio de paliar el trato sufrido en el Decreto de Retribuciones.

d) En cambio, el 70% de las Universidades encuestadas han creado complementos retributivos para los cargos académicos, adicionales a los dispuestos en el Decreto de Retribuciones, y de muy distinta cuantía y ámbito.

e) Se prevén sustituciones retribuidas para las bajas temporales en el 60% de dichas Universidades.

f) Se ha regularizado el año sabático en el 40% de las mismas.

FORMACIÓN, EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN

•Formación

Un gran número de Universidades presentan actividades de formación (de idiomas, informática, didáctica, especialización,...), pero en la mayoría de los casos sin ayudas especiales para el profesorado. Cabe mencionar quizá la gratuidad de los cursos en algunas de ellas, y en menor medida cierta reducción de la carga docente y algún tipo de subvención (de desplazamiento,...).

•Evaluación

En cuanto a la evaluación individual del profesorado, en el 80% de las Universidades en cuestión se realizan encuestas entre los estudiantes, que en un tercio de los casos se complementan con informes del Centro y/o Departamento. Los resultados de estas evaluaciones tienen carácter informativo en la mayoría de los casos, si bien pueden también tener repercusiones salariales en el 30% de las Universidades encuestadas.

Por otra parte, en aproximadamente un 20% de las Universidades consideradas se realizan evaluaciones colectivas de Centros y/o Departamentos.

•Promoción

En la mayoría de Universidades examinadas están previstas formas de promoción interna para el profesorado numerario. En particular, en el 60% de las mismas se prevén plazas de TU/CEU para los TEU doctores, y en el 40% plazas de CU para los TU/CEU, incluso fuera de la plantilla teórica.

Por otra parte, en un tercio de los casos se contemplan mejoras retributivas para los Asociados a tiempo completo, en función de la antigüedad, titulación, etc. También, en mucha menor medida, para los Asociados a tiempo parcial.

CONDICIONES DE TRABAJO, SALARIOS SOCIALES

•Carga docente

La carga docente es de 8 horas/semana para la mayoría del profesorado numerario. Con todo, en un 30% de las Universidades encuestadas los CU, TU y CEU tienen cargas inferiores, mientras que en un 40% los TEU las tienen superiores. Concretamente, para los TEU es de 12 horas/semana en el 25% de los casos.

Por otra parte, es preocupante que en aproximadamente un tercio de los casos los Ayudantes tengan también una carga de 8 horas/semana (incluso los de primer contrato), y más aunque los Asociados tengan cargas superiores en el 25% de las Universidades consideradas.

•Jornada laboral

En la mitad de las Universidades encuestadas está regulado el número de días de vacaciones a que tiene derecho cada profesor, y, en la mayoría de tales casos, los períodos en que puede disfrutarlas. Incluso en una de ellas el calendario es establecido por la unidad estructural correspondiente.

En cuanto al horario, el de consultas es requerido por todas las Universidades consideradas, mientras que sólo un 25% de ellas exigen también un horario de permanencia en el puesto de trabajo. Al contrario, sólo en una hay establecido un horario laboral máximo, fuera del cual el profesor no está obligado a desarrollar actividades académicas.

En más de la mitad de las Universidades encuestadas se realiza un control de asistencia a clase: por firmas (40%), por inspecciones periódicas (20%), por parte de los estudiantes (en una). Los porcentajes bajan aproximadamente a la mitad para el control de asistencia

y de consultas. En alguna Universidad se está considerando el control de asistencia por ficha magnética.

Parece, pues, que se está produciendo un proceso aún incipiente, pero continuado, hacia una regulación, en estos aspectos.

• **Condiciones materiales y ambientales**

No se constatan avances significativos en estos aspectos. Por ejemplo, sólo en un 10% de las Universidades encuestadas está explícitamente reconocido el derecho a la propia mesa de trabajo.

Con todo, ya se ha señalado la reciente constitución de Comités de Seguridad e Higiene (Salud Laboral) en un 40% de las Universidades consideradas.

• **Salarios sociales**

Más alentador es el panorama en lo referente a salarios sociales:

a) fondo de acción social, en más de la mitad de Universidades (préstamos de vivienda, anticipos,...).

b) también en más de la mitad, revisiones médicas periódicas; y centros de asistencia médica, en un 40% de los casos

c) parking exclusivo PAS/PDI, en el 40% de Universidades

d) comedor exclusivo PAS/PDI, en el 25% de Universidades

e) también en el 25%, guarderías propias

f) en la gran mayoría, instalaciones deportivas propias, con actividades organizadas por la propia Universidad; además, -en casi la mitad, convenios con otros clubs o similares

En menor medida, se tiene constancia también de planes de pensiones, subvenciones para comida y para guardería, guarderías de verano, descuentos en tiendas deportivas, seguros de accidente y de responsabilidad civil, convenios de vacaciones,...

CONCLUSIONES

Destacamos, entre otras, las siguientes conclusiones:

(A) Se constata un significativo, pero irregular, avance en la implantación de órganos de representación y negociación sindical. Las mayores deficiencias se observan en la capacidad efectiva de negociación.

(B) Todavía son minoría las Universidades que han regularizado adecuadamente los procesos de elaboración de la plantilla orgánica y de las ofertas de empleo.

(C) A destacar una alarmante tendencia hacia- la inestabilización laboral y hacia la precarización del empleo.

En efecto, tras una etapa de estabilización del profesorado a raíz de la aprobación de la LRU, en los últimos años se constata un acelerado retroceso hacia una nueva

"penalización", que podría abocar en 1995 a una situación parecida a la de antes de la LRU.

Más aún, la inestabilización podría afectar incluso al profesorado funcionario: traslados internos, reconversiones,...

Por otra parte, se observan nuevas formas de precarización: becarios, tiempo parcial,...

(D) En el mismo sentido, se detecta un progresivo deterioro de las retribuciones, debido, además de a la insuficiencia de los aumentos, a la ralentización (o congelación) de las carreras docentes, y a la mencionada precarización del empleo.

(E) No se aprecian progresos notables en formación, evaluación y promoción del profesorado. Como tampoco en las condiciones materiales y ambientales de trabajo.

En cambio, y aunque aún se está lejos de e una situación satisfactoria, se han dado pasos significativos en materia de salarios sociales, y en menor medida en la de regulación de la carga docente y de la jornada laboral.