

Un nuevo modelo de carrera profesional en la universidad

La adaptación a la metodología y las exigencias del nuevo Espacio Europeo de Educación Superior es uno de los principales retos que, en los próximos años, deberá afrontar la universidad española. La convergencia con el llamado proceso de Bolonia y la homologación de los títulos exigirán un gran esfuerzo de modernización de nuestro sistema de enseñanza superior

Víctor Climent Sanjuán
Universidad de Barcelona

EN ESTE contexto, el éxito o fracaso de la adaptación al Espacio Europeo dependerá fundamentalmente de dos objetivos: el incremento sustancial de la financiación pública de las universidades y la mejora de la capacitación docente e investigadora del profesorado universitario.

La universidad es un espacio muy complejo, donde interaccionan muchos de los vectores que configuran la estructura, el progreso y el bienestar de nuestra sociedad. Es, además, un lugar de conocimiento y libertad que forma alumnos y alumnas con capacidad crítica y compromiso social y que dota a la sociedad, a través del conocimiento científico, de un mayor progreso.

Sin embargo, para cumplir con dicha misión la universidad requiere de un personal docente e investigador bien capacitado, bien formado y, sobre todo, bien pagado y es, en este contexto, donde cabe entender la Propuesta de Estatuto de PDI presentada por nuestro sindicato.

Entre los diversos capítulos contenidos en dicha propuesta, todos ellos relevantes, quiero destacar dos de especial importancia, tanto por su novedad como por la oportunidad, al abrigo del nuevo Estatuto del Empleado Público (EBEP): La carrera profesional y la nueva estructura retributiva.

La carrera profesional

Según la LOU y la LOMLOU, los cuerpos del personal docente e investigador funcionario quedan exclusivamente reducidos a catedráticos de universidad y titulares de universidad, resultando la única posibilidad de promoción el ascenso de titular a catedrático, además de la posible transformación de los TEUs y CEUs a TUs.

Por otra parte, nuestra universidad tiene una estructura piramidal y jerarquizada donde, necesariamente, hay un menor número de catedráticos que de titulares.

Esto significa que en un contexto muy favorable, sólo uno de cada tres, cuatro o cinco profesores titulares puede alcanzar una cátedra, y no por falta de méritos, sino por la propia estructura piramidal del sistema. Así pues, si queremos que exista una verdadera carrera profesional y una promoción efectiva hemos de crear niveles o subgrupos que permitan que

el profesorado vaya promocionando a lo largo de su vida académica, independientemente de si obtiene o no una cátedra.

Siguiendo las directrices del EBEP, parece muy razonable establecer varios grados o niveles para que la promoción profesional sea real. En caso contrario nos encontraremos con una realidad desoladora. Para evitar este escenario proponemos la creación de cinco niveles de carrera horizontal, que serán totalmente independientes del cuerpo de pertenencia (CU, TU, CEU y TEU) y que, básicamente, tendrá efectos económicos. Para conseguir la máxima transparencia en todo el proceso, proponemos que el acceso a cada uno de estos niveles venga determinado por un sistema de puntos, que debe ser objeto de negociación colectiva, cuyo objetivo principal sea premiar los méritos acumulados del profesorado, en sentido muy amplio, y no la pertenencia a un cuerpo concreto universitario. Básicamente, proponemos que la carrera horizontal esté basada en los siguientes méritos: antigüedad, méritos docentes, méritos de investigación, transferencia de conocimiento y otros méritos de investigación, desarrollo de actividades relevantes en el marco de la universidad que contribuyen a la mejora de la institución y a la excelencia universitaria, méritos de gestión académica y formación.

Nueva estructura retributiva

Nuestra propuesta establece un modelo retributivo que parte del propósito de establecer una remuneración adecuada, digno y suficiente a las funciones propias del profesorado universitario. Por ello, y siguiendo las directrices señaladas por el EBEP, queremos que las nuevas retribuciones se clasifiquen en 2 grandes grupos: retribuciones básicas y retribuciones complementarias.

Las retribuciones básicas, que son competencia exclusiva del Estado, serán el sueldo y los trienios. Mientras que las retribuciones complementarias son las que retribuyen las características del puesto ocupado, el nivel de la actividad docente, la investigación, la carrera profesional y el desempeño o productividad.

Según el EBEP, las retribuciones complementarias serán establecidas por las correspondientes leyes de cada administración pública

Según el EBEP, estas retribuciones complementarias serán establecidas por las correspondientes leyes de cada administración pública y muy posiblemente serán competencia de las comunidades autónomas.

Concretamente, proponemos que esta retribución complementaria esté compuesta por:

- Un Complemento General Docente que retribuye la peculiaridad de la actividad docente. Este complemento constará de 2 componentes: Un componente de cuerpo (proponemos 3 niveles equivalentes de: 30 para CU, 29 para TU y CEU y 28 para TEU). Y un Componente de nivel de enseñanza que constará de 2 niveles. Doctor y no Doctor.
- Un Complemento de Carrera destinado a retribuir el grado alcanzado en la carrera profesional. Esta compuesto por 3 componentes: Componente Docente, Componente de Investigación y Componente de Progresión Académica (incluye los 5 niveles de carrera profesional).

- Un Complemento de Puesto, equivalente a los actuales complementos de cargo establecidos en el BOE y los especificados en los respectivos estatutos de cada universidad.
- Un Complemento Autonómico, equivalente al propio de cada comunidad autónoma.
- Un Complemento de Productividad, destinado a retribuir el desarrollo de actividades docentes y de investigación, adicionales y excepcionales.

A modo de conclusión, cabe señalar que esta nueva estructura retributiva permite, por una parte, recuperar la considerable pérdida de poder adquisitivo que ha venido sufriendo el profesorado universitario desde 1989 hasta la actualidad. Y, por otra parte, facilita una verdadera carrera profesional mucho más acorde con la realidad social y profesional actual.