



## LA EXCELENCIA EN LA UNIVERSIDAD Y LAS ASIMETRÍAS EN ESPAÑA

### EXCELLENCE IN UNIVERSITY AND ASYMMETRIES IN SPAIN

**Luis Rull Fernández:** Catedrático de Física Teórica de la Universidad de Sevilla.  
[luis.rull@unisevilla.es](mailto:luis.rull@unisevilla.es)

#### CURRÍCULUM VITAE

Catedrático de Física atómica, molecular y nuclear en la Universidad de Sevilla (España). Pertenece al grupo de investigación FQM-205 de Física y Estadística de Líquidos (España). Autor de varias monografías y artículos científicos y de divulgación.

#### RESUMEN

Los salarios de los profesores universitarios son más bien bajos. Pero esta diferencia aumenta si los comparamos con los de nuestros colegas europeos. Sólo algunas cantidades asignadas como complementos hace que estos mejoren un poco, pero nada sustancial. Los más importantes vienen determinados por el tipo de contrato y la antigüedad. Además la política seguida para fomentar la investigación es diferente en cada comunidad autónoma, lo que lleva únicamente a la asimetría territorial entre las universidades españolas.

## **PALABRAS CLAVE**

Profesor universitario - Salario - Diferencia territorial - Complementos

## **ABSTRACT**

The salaries of university professors are rather low. But this difference increases when compared with those of our European colleagues. Only certain amounts allocated as accessories make these improve a bit, but nothing substantial. The most important are determined by the type of contract and seniority. In addition the policy for promoting research is different in each region, which leads only to the territorial asymmetry between Spanish universities.

## **KEY WORDS**

University professor - Salary - Territorial difference - Complements

## **TEXTO:**

Parece innegable que los sueldos de los profesores de universidad no son muy altos. Así, por ejemplo, un catedrático tiene un sueldo base de 1.048,64 euros mensuales brutos, y quizás sea por esto por lo que, tradicionalmente, se ha venido complementando con cantidades asignadas frecuentemente a los más dispares conceptos. Entre los que ahora «dignifican» el emolumento de los universitarios se encuentran los complementos por méritos docentes (vulgo, quinquenios), los complementos por productividad investigadora (vulgo, sexenios), los complementos de dedicación (parcial o a tiempo completo) y los clásicos trienios de todos los

funcionarios. De esta forma, añadiendo algunos euros al ridículo sueldo base, la nómina termina siendo una cantidad que a muchos nos permite vivir. Lo que no quita que, en comparación con nuestros colegas de la UE, los salarios sean notoriamente inferiores.

No pretendemos denunciar aquí que nuestro sueldo sea bajo, ni tampoco es esto una pataleta de matiz reivindicativo. Somos conscientes además de que el sistema retributivo de quienes son funcionarios públicos y de unos Cuerpos estatales tiene una estructura común a la del que se aplica a los demás funcionarios, por lo que su alteración puede tener implicaciones de muy amplio alcance para todo el personal funcionario de las Administraciones públicas. Lo que pretendemos es poner de manifiesto la nefasta forma en la que se están llevando a cabo ciertas negociaciones sobre un nuevo complemento que viene a sumarse a los ya existentes, los complementos autonómicos, y la perversión de los mecanismos de motivación que suponen.

Dos de los cuatro complementos clásicos vienen determinados automáticamente por el tipo de contrato y por la antigüedad, mientras que los otros dos (los de docencia e investigación) dependen de la actividad desempeñada por los profesores. Se trata, en teoría, de un sistema de incentivos pensado para que los profesores ejerciten sus actividades docentes e investigadoras en la dirección que su empleador (la Administración) considera más productiva y conveniente para la sociedad. Ahora bien, una cosa es la teoría y otra su aplicación práctica. Por ejemplo, los complementos por méritos docentes los evalúan las propias universidades cada cinco años y, en la práctica, se nos conceden automáticamente a todos, de manera que cabe deducir que todos los profesores somos igual de excelentes. Aunque en alguna universidad se vienen ensayando prácticas discriminatorias basadas en peregrinas encuestas a los alumnos, cuyos resultados estimulan más los «gestos» de camaradería del profesor y la menor exigencia en los exámenes que la mejora efectiva de la docencia. No ocurre lo mismo con los complementos por méritos de

investigación, cuya evaluación es externa a la propia universidad a la que se pertenece, ya que los profesores que deciden someter su actividad investigadora a evaluación presentan su curriculum a la Comisión Nacional de Evaluación de la Actividad Investigadora, y si ésta la considera positiva, cosa que no ocurre siempre, se consigue el consecuente incremento salarial.

Y en este punto entra el nuevo reparto. Como quiera que a pesar de tanto complemento, todos sumados y en el mejor de los escenarios posibles, no significan un incremento salarial sustancial (sobre todo por lo ridículo de la cuantía de la evaluación positiva de la Investigación, equivalente a poco más de 127 euros mensuales por cada período de seis años consolidado), la LOU, que tanto se ha criticado, autorizó a las Comunidades Autónomas a establecer complementos extras (vulgo, tramos autonómicos). Y aquí es donde comienza el espectáculo. Unas Comunidades lo hicieron muy pronto -incluso antes de que fuera legal-, con lo que sus profesores llevan cobrándolo años. Otras aún no lo han hecho, y otras lo han hecho a medias, como es el caso de Andalucía. También hay diferencias de criterio. Así, mientras que algunas Comunidades conceden los tramos a partir de los sexenios evaluados positivamente, cargando el énfasis sobre la investigación y «fiándose del Estado» para evaluarla, en otras se ha rizado el rizo y se han incluido otras actividades como los citados quinquenios de docencia (que el 99,99% tiene concedidos en su totalidad), los sexenios no evaluados positivamente o las funciones y actividades de gestión realizadas en las universidades. De forma que el desempeño de cargos de gestión (por ejemplo, Rector, Decano, Director de Departamento, cargos elegidos y remunerados independientemente del salario con cuantías mensuales varias veces superiores a la de un sexenio de investigación) pasa a convertirse en «méritos» a considerar para los complementos autonómicos, cobrando dos veces en base al mismo concepto. La cosa es tan ilógica que podría darse el caso de que un Premio Nobel o Medalla Fields (que desgraciadamente en España no tenemos), que hubiera estado 18 años como profesor de una universidad andaluza, no obtuviera el

máximo posible de estos tramos autonómicos, cosa que sí lograría un Rector con la misma antigüedad en el cargo aunque no hubiera publicado una sola línea relacionada con la investigación en todo ese período.

El resultado de esta política es que la investigación aparece, de nuevo, como una actividad especialmente promovida, premiada e incentivada en ciertas Comunidades Autónomas y especialmente ignorada o minusvalorada en otras. De modo que en estas últimas la diferencia en salario es mínima entre un profesor que se limita a impartir las mismas clases año tras año, y a descansar en su casa de tan notable esfuerzo, y otro que prepara concienzudamente su docencia, actualiza sus conocimientos, desarrolla proyectos de investigación con horarios extenuantes (la investigación y la docencia de calidad son muy exigentes) y publica varios artículos científicos cada año. Estos dos profesionales deben ser «idénticos», a juzgar tanto por su remuneración como por el reconocimiento social que su Comunidad Autónoma les otorga. ¿Es ésta una situación deseable?

Lo lamentable no es sólo que los sindicatos, tan preocupados ellos por la calidad, firmen y avalen estas prácticas, que lo hacen, sino que además se convoquen huelgas en las universidades madrileñas (y parece que con el apoyo, o al menos la «comprensión», de algunos Rectores). ¿Quizás no han conseguido estos Rectores lo mismo que sus colegas andaluces, a los que se les permite consolidar los puntos necesarios para obtener los tramos sin otro esfuerzo que el de aguantar como Magníficos el tiempo suficiente? ¿O, por el contrario, hacen las protestas y la huelga para forzar que los tramos autonómicos en Madrid se concedan exclusivamente en función del mérito personal, premiando así la calidad frente a la mediocridad, y promocionando la meritocracia frente al igualitarismo demagógico? No parece que sea ésta la razón, porque eso es precisamente lo que persigue la Administración autonómica madrileña. ¿Qué buscan entonces...? ¿Igualar en la mediocridad la actividad docente e investigadora del profesorado universitario madrileño?

Como ciudadanos preocupados por la gestión de lo público, nos inquieta la escasa diligencia con la que ciertas Comunidades Autónomas están fomentando prácticas de excelencia en las universidades que tienen bajo su control, aunque no paren de hablar de Europa, de la calidad y de la excelencia, y dedicar ímprobos esfuerzos a toda la liturgia puesta en marcha en su nombre. La falta de actitud crítica de la sociedad ante las decisiones públicas y la actividad corporativista de algunos grupos pueden estar detrás de estas decisiones a todas luces mejorables. Sin embargo, la acción de grupos organizados alrededor de unos intereses particulares, como «lobbies» de presión, no debe erosionar los objetivos de excelencia y calidad exigibles y prioritarios en un servicio esencial, de interés general, tan costoso al bolsillo de los españoles como es la Universidad.

Creemos llegado el momento de que, en el necesario Pacto por la Ciencia que tantos estamos pidiendo, se establezcan los mecanismos necesarios para que la investigación sea valorada por la sociedad como bien intrínseco a la actividad del profesor universitario, y en consecuencia se traduzca en complementos retributivos dignos y merecidos, por encima de otras cuestiones menores, y tras evaluaciones justas, objetivas y transparentes, debidamente motivadas y verdaderamente colegiadas, que no primen el bulto sino la verdadera excelencia. No es recomendable para el futuro de nuestro sistema universitario que un profesor que consigue ser director de departamento gracias al «esfuerzo» de convencer a la mitad más uno de sus compañeros para que le voten gane por ello más de 345 euros al mes, y un investigador sólo la tercera parte por cada seis años de esfuerzo y dedicación personal contrastada por la comunidad científica. Al mismo tiempo, resulta preocupante comprobar cómo la desigual práctica en los distintos territorios, en lugar de una razonable equivalencia en todas las universidades públicas españolas, puede terminar estableciendo diferencias insalvables que nos pueden llevar a la nada deseable asimetría territorial que algunos tanto anhelan.