MANIFIESTO DE PROFESORES DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESPAÑOLAS CONTRA EL BORRADOR DEL ESTATUTO DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR.

En cuanto profesores de universidades públicas españolas, los aquí firmantes queremos expresar nuestro rechazo al Borrador del Estatuto del Personal Docente e Investigador de las Universidades Públicas Españolas, por las siguientes razones, alusivas a la consideración de la investigación, la diferenciación de perfiles profesorales, el trato privilegiado para la gestión y la actividad sindical, la llamada carrera horizontal, el sistema retributivo y la nueva vía para la acreditación como catedrático.

1. El profesorado universitario conoce de sobra, lo mismo por tradición que, sobre todo, por sentido común, en qué consisten las tareas de docencia e investigación. Son perfectamente prescindibles, pues, tanto las definiciones que de lo uno y lo otro se dan en el Estatuto como las arbitrarias enumeraciones de actividades de tal o cual, igual que prescindibles son las retahílas de derechos (art. 6) que ya tienen pleno amparo constitucional y legal. Pero, ya puestos a revisar tan graciosas listas de labores investigadoras, queremos hacer constar que en ninguno de los diecisiete apartados que a este propósito figuran en el Artículo 10.1 del Borrador se alude al investigar como tal, a la pura, elemental y básica actividad de estudio y experimentación en laboratorios, bibliotecas o despachos. Mucho diseño de proyectos y grupos, mucha dirección y supervisión de variadas actividades, mucha gestión de infraestructuras, instalaciones o medios, mucha difusión de conocimiento, mucho proceso de evaluación por pares e impares, mucha implantación de planes y protocolos de buenas prácticas, pero ni una sola referencia al mero investigar, a la simple y básica producción de conocimientos.

2. El artículo 13.2 dice así: “Con independencia de lo establecido en el apartado anterior, las universidades, previa negociación con la representación sindical, podrán reconocer orientaciones específicas, mediante el establecimiento de criterios objetivos en función de las características de la actividad docente e investigadora de las diversas ramas del conocimiento y ámbitos disciplinares y de un tratamiento equilibrado entre estos, a los efectos de que el personal docente e investigador universitario a tiempo completo pueda desarrollar sus funciones con una intensificación en las actividades docentes o en las de investigación e innovación y transferencia, en virtud del predominio de unas y otras actividades, garantizando una dedicación parcial mínima a las actividades que no sean objeto de intensificación”.

Sea lo que sea lo que el enigmático fragmento exactamente signifique, y más allá del sonrojo ante su peculiar sintaxis, da la impresión de que se pretende que entre el profesorado existan perfiles diversos, más que nada para que quienes no investigan puedan disculparse con el argumento de que su orientación es fundamentalmente docente, y como pretexto también para que las universidades abaraten costes al exigir más docencias a los que se escuden en dicho perfil. Por contra, consideramos que la exigencia de dedicación y calidad docente e investigadora no debe aminorarse en ningún caso, y que los mecanismos adecuados no son el de la diversificación de perfiles en aras de un igual respeto para los que trabajan de modo cualitativamente distinto, sino que se debe combinar el incentivo para quien produce adecuadamente con la pérdida de ventajas para los que prefieren cultivar la pereza o refugiarse en labores inútiles y parasitarias, como, mismamente, algunas de las que en este Estatuto se estimulan.

3. Denunciamos el trato de privilegio que se otorga a las actividades de gestión universitaria y la correspondiente discriminación, por comparación, de las labores de docencia e investigadoras. Así queda de manifiesto cuando se tiene en cuenta que los cargos unipersonales de gestión (i) suelen ser remunerados, al menos los más relevantes de ellos; (ii) dan lugar la reducción de la dedicación a las actividades docentes e investigadoras (art. 13.2) y (iii) computan para acreditaciones y para la evaluación a la que alude el art.16, y a tenor también del baremo establecido en el Anexo III del Borrador de Estatuto. Propugnamos un modelo universitario en el que dichos cargos sean pocos y con funciones bien precisas, en el que la gestión se haga profesional, al menos en sus partes más propiamente administrativas y financieras, y en el que los profesores reciban estímulo y premio nada más que por su dedicación investigadora o docente. Que el tiempo que a la gestión aplica el personal docente que tiene cargos de relieve haya de tenerse en cuenta a efectos de aligerar correlativamente las exigencias de docencia e investigación no equivale a que deba considerarse la gestión un mérito equiparable a los otros y en su mismo nivel.

4. Discrepamos del poder que se regala a los sindicatos a la hora de decidir asuntos cruciales atinentes tanto a la institución universitaria de que se trate como a temas puramente académicos. Baste recordar cuántas cuestiones se dejan al albur de la negociación con la representación sindical en cada universidad: la orientación docente o investigadora del profesorado, en función de las ramas de conocimiento y los ámbitos disciplinares (art. 13.2), los criterios generales para cubrir el 80 por ciento de dedicación del profesorado a actividades docentes de investigación y de innovación (art. 14.6.a); los criterios generales para la asignación de encargos docentes al profesorado de cada universidad (art. 14.9); los criterios de progresión profesional del personal docente e investigador, que, según el art. 15.1, serán "concretados en el marco de la negociación colectiva"; el establecimiento por cada universidad de los procedimientos selectivos para que adquieran la condición de funcionario los profesores con contrato indefinido que hayan obtenido la acreditación para profesor titular (art. 15.5), entre otros. Tampoco aprobamos que, entre las que el art. 8.4 denomina "funciones del personal docente e investigador", se enumere (apartado i) "la participación en las actividades de representación sindical de la universidad". Por muy respetable o útil que pueda ser la labor sindical dentro de las universidades, no parece que se pueda parangonar, sin más y como otra de las "funciones del personal", a las que sí son razón de ser de la institución universitaria. Los sindicatos tienen su legítimo lugar en toda negociación que verse sobre las relaciones laborales propiamente dichas entre las universidades y su personal, pero en ningún caso existe razón legal o constitucional para que puedan o deban inmiscuirse en asuntos de carrera profesional del profesorado o de valoración de méritos docentes o investigadores.

Manifestamos también nuestro desacuerdo con que para la promoción en los grados de la llamada carrera horizontal como profesor titular o catedrático se deba "tener en cuenta las actividades sindicales", como se establece en el art. 16.3 y se desarrolla en el Anexo (apartado 5.e). Si la muy respetable actividad sindical dentro de las universidades va a contar como mérito académico y puntuar para la carrera académica, exigimos al menos reciprocidad: que la labor docente e investigadora propiamente dicha se tome en consideración también como parte de la carrera sindical y que todo profesor con más de cuatro sexenios y con un cierto número de tesis doctorales dirigidas obtenga automáticamente un cargo de dirección en algún sindicato mayoritario.

5. En cuanto a la carrera docente del profesorado, rechazamos del modo más tajante que se sienten, entre los profesores titulares y catedráticos, niveles de consideración y salariales que no vayan ligados estricta y exclusivamente a la calidad de la docencia y a los resultados tangibles de la investigación. A tal propósito, basta reparar en que ya existen los llamados tramos de docencia y de investigación y que bastará con asignarlos con rigor y justicia, para que se marquen las diferencias correspondientes en la remuneración y el prestigio. La carrera académica está unida a los resultados y al rendimiento efectivo, por lo que las diferencias no son "horizontales", demagogias aparte, sino perfectamente verticales: hay profesores que enseñan bien y otros que enseñan mal, y existen profesores con rendimiento investigador acreditado y otros que no hacen ningún esfuerzo por esa vía. Estimamos que es inadmisible que se nos iguale a todos forzándonos a competir con un baremo de "carrera horizontal" en el que lo accesorio vale tanto o más que lo principal y en el que a quien no tiene vocación ni dotes para la buena docencia o la investigación cualificada se le ofrecen alternativas para medrar y ascender a base de burocracias, relaciones sociales y variados fingimientos.

Por otro lado, y en lo referido también a la carrera docente, debería el Estatuto salvaguardar la viabilidad y la seriedad de la carrera vertical, antes de introducir la carrera horizontal a modo de subterfugio o falso consuelo. De la lectura del Estatuto se desprende, con plena evidencia, que se está dando por supuesto que será normal y habitual que existan muchos profesores titulares acreditados como catedráticos -sea por la vía ordinaria de la ANECA, sea por la vía nueva que el propio Estatuto abre- que no obtendrán plaza efectiva de catedrático. El juego de jerarquías "horizontales" que ahora se introduce trata de oscurecer los crecientes obstáculos para la progresión de profesor titular a catedrático, ofreciendo el vano consuelo de que pueda haber profesores titulares acreditados para catedráticos que no tengan cátedra, pero que estén en situación para presumir de que cuentan con los puntos necesarios hasta para el cuarto nivel de catedrático, el más alto de los tres niveles horizontales, según la peculiar lógica estatutaria (véase, por ejemplo, el apartado 8 del Anexo).

6. Nos oponemos, por absurdo, disfuncional y contrario a los fines esenciales de las universidades, al sistema retributivo que se contempla en el artículo 17 del Borrador de Estatuto, y basamos tal oposición en las redundancias y contrasentidos que supone, a efectos retributivos, el concepto de "carrera horizontal académica".

Téngase en cuenta que cada tramo de los tres que forman la carrera horizontal académica de titulares y catedráticos se otorga sobre la base de una evaluación positiva que ha de contemplar los siguientes criterios generales (art. 16.4): antigüedad en el empleo público universitario, méritos docentes, méritos de investigación, méritos por innovación y transferencia de conocimiento, méritos de dirección y gestión académica y formación. Pues bien, a tenor del art. 17, las retribuciones de los funcionarios de cuerpos docentes universitarios se organizarán por dos conceptos: retribuciones básicas (sueldo base, trienios y pagas extraordinarias), retribuciones complementarias (complemento de destino y complemento específico, dividiéndose este último en "general", "de cargo", "por méritos docentes" y "de carrera horizontal académica") y complemento de productividad de investigación y transferencia.

Juntado lo uno y lo otro, resulta que la antigüedad cuenta retributivamente dos veces (trienios y criterio de "antigüedad" a efectos de carrera horizontal), la docencia cuenta dos veces (complemento específico por méritos docentes y "méritos docentes" a efectos de la carrera horizontal) y la investigación y la transferencia cuentan dos veces igualmente (para el complemento de productividad de investigación y transferencia y como méritos -la investigación por un lado y la transferencia por otro- a efectos de la carrera horizontal).

Frente a tan alambicado sistema, proponemos una simplificación consistente en que a unas retribuciones básicas para todo el profesorado que sean dignas y similares a las de las universidades europeas con las que supuestamente se quiere equiparar a la española, se agreguen nada más que los tres complementos siguientes:

- De cargo. Pero cualquier cargo universitario económicamente retribuido debe dejar de computarse como mérito retribuible también por otras vías. En caso contrario, quienes ejercen un cargo "cobran" por él dos veces, a diferencia de lo que ocurre con quienes se dedican al núcleo de la actividad universitaria, la investigación y la docencia.

- Por méritos docentes, siempre y cuando que se arbitre algún sistema realmente serio, riguroso y objetivo de control de la calidad -y no solo de la cantidad- de la docencia de cada profesor. Tal como se aplica ahora el complemento por méritos docentes, no se atiende más mérito que la antigüedad en la docencia, el simple paso de los años impartiendo clases, y no podemos olvidar que por el mero paso del tiempo ya se pagan los trienios.

- Por méritos investigadores y, si se quiere y se redefine en serio su significado, por méritos se innovación y transferencia del conocimiento.

En consecuencia y, correlativamente, proponemos la supresión del complemento específico de carrera horizontal, que, tal como aparece dibujado en el Borrador, implica que la antigüedad se retribuye tres veces (trienios, méritos docentes y "antigüedad" como uno de los factores de la carrera horizontal), la docencia se retribuye dos veces y la investigación y transferencia se retribuyen dos veces.

Proponemos asimismo que las diferencias retributivas dentro de cada cuerpo profesoral vengan determinadas, sin necesidad de marcar grados de carrera horizontal "ascendente", por la remuneración que a cada cual corresponda por sus méritos docentes -seriamente evaluados y no al peso como ahora- y sus méritos investigadores, y que, con tal objetivo diferenciador, se aumente el montante económico correspondiente a cada "tramo" de esos méritos. Toda alternativa a este sistema que planteamos, y muy en particular la que el Borrador de Estatuto ofrece, no obedece a más intento que el de difuminar las diferencias que realmente deben importar, las de calidad docente e investigadora del profesorado, a base de mezclar tales méritos con otros que muy dudosamente lo serán.

7. Por último, expresamos nuestra más firme oposición a los “Criterios básicos para la evaluación de la carrera horizontal académica”, tal como los perfila el Anexo del Borrador. Ya señalamos en el punto anterior nuestras razones para solicitar la supresión de esa espuria carrera horizontal verticalizada, pero, para el caso de que se mantenga, nos resultan inaceptables dichas pautas del Anexo, por estas razones:

- Es indignante e inadmisible que la valoración de los méritos investigadores sea comparativamente tan escasa. Basta reparar en que por la mera antigüedad (el tranquilo pasar de los años calentando la silla) se puede alcanzar un máximo de 20 puntos, mientras que el máximo por investigación es de 50 puntos. El enfado crece al ver que por “dirección y gestión académica universitaria” los puntos totales pueden llegar a 30, o que cabe conseguir hasta 40 puntos en razón de “méritos por innovación y transferencia de conocimientos”. Esto último podría tener algún atisbo de justificación si no fuera porque en art. 11 enumera, entre las actividades que como innovación y transferencias han de ser consideradas, cosas tan chuscas y ridículas como “La participación en actividades de las oficinas de transferencia de resultados de investigación, las gestoras de parques científicos y tecnológicos u otras unidades de las universidades y de los centros de investigación especializadas en la transferencia del conocimiento y tecnología” (de lo que resulta que la gestión burocrática de la transferencia se valora como transferencia y la gestión burocrática de la innovación cuenta como innovación; no es tan sorprendente si nos fijamos que también la gestión de la docencia computa como docencia -aptdos. n y ñ del art. 9- o que labores como “La participación en procesos de evaluación por pares” y numerosas tareas de gestión burocrática de la investigación se consideran investigación, a la luz del art. 10); la “participación en incubadoras de empresas a partir de los resultados de la investigación” o la simple “organización de eventos científicos, culturales y artísticos que transmitan a la sociedad los valores y resultados universitarios”.

- No podemos aceptar que se pueda acceder a la condición de catedrático sin un solo mérito científico. Pero tal acceso lo permite claramente el sistema de evaluación y puntaje fijado en el Anexo del Borrador. Se dice en su apartado 7 que “La obtención de 120 puntos en el baremo dará derecho a los profesores titulares de universidad a ser acreditados como catedráticos”. A su vez, el apartado 8 dispone cuántos puntos se precisan para que un catedrático alcance el cuarto grado de su carrera horizontal: 140 puntos.

El total de puntos posibles que en esas evaluaciones se puede alcanzar es de 200, distribuidos así:

- Antigüedad: hasta 20 puntos.

- Méritos docentes: hasta 50 puntos

- Méritos de investigación: hasta 50 puntos

- Méritos por innovación y transferencia del conocimiento: hasta 40 puntos.

- Méritos por dirección y gestión académica universitaria: hasta 30 puntos.

- Formación: hasta 10 puntos.

Total: 200 puntos.

Dado que para ser automáticamente acreditado como catedrático se necesitan 120 puntos y que para llegar al cuarto grado de los tres que hay hacen falta 140 puntos, nos encontramos con que se puede alcanzar “automáticamente” tanto la acreditación para catedrático como la “cima horizontal” de los catedráticos sin un sólo punto por investigación, ni uno. Bastará, por ejemplo, ser muy antiguo (20 puntos), seguir siendo muy antiguo, esta vez en años de docencia (50 puntos), haber realizado muchas actividades de transferencia consistentes en gestionar oficinas de gestión de la transferencia o en poner incubadoras (hasta 40 puntos), haber tenido abundantes cargos (hasta 30 puntos) y haber ido a escuchar a todos los pedagogos que hayan pasado de gira con sus cursos (10 puntos). Pues con eso salen... 150 puntos.

En cambio, quien se haya concentrado absolutamente en la investigación y la docencia, con magníficos resultados objetivos en lo uno y lo otro, pero no haya asistido a cursitos, no haya buscado cargos, no haya gestionado innovación ajena o no haya organizado fiestas, exposiciones y conciertos para mostrar los valores universitarios y, además, no sea bastante viejo para que la antigüedad le compute automáticamente por antiguo en la casa y por antiguo docente de la casa..., se queda sin la cátedra, no llegará ni a cien puntos. De todo lo cual se concluye que el sistema que con el Borrador de Estatuto se quiere perpetrar está perfectamente pensado para que ningún brillantísimo investigador y docente alcance la cátedra relativamente joven, pero para que todos los viejos que se han dedicado a cuanto impide la buena investigación y la concentración en la docencia se puedan hacer catedráticos de bien mayores.

Cuerpo único, pero cuerpo viejo y sumiso, ése es el lema de esta norma que sin paliativos reprobamos por todos los motivos hasta aquí expuestos.