

¿Qué es necesario mejorar en el régimen retributivo del PDI y el PAS en la universidad española?

Alberto Vaquero García

Universidad de Vigo

Facultad de Ciencias Empresariales y Turismo de Ourense. Bamio- A Lonía s/n 32 004 Ourense

A pesar de las continuas reformas en el seno de las universidades españolas, todavía no existe un sistema retributivo que valore la eficiencia y la consecución de objetivos del Personal Docente e Investigador (PDI). El régimen retributivo actual parece heredado de un sistema que no tenía en cuenta los elementos anteriores. El objetivo de esta comunicación es describir la situación actual y plantear una serie de reflexiones para adecuar el sistema retributivo del PDI a las mejoras alcanzadas en docencia, investigación y transferencia del conocimiento.

Palabras clave: régimen retributivo, personal docente e investigador, personal de administración y servicios, universidad.

1 Introducción

A pesar de las continuas reformas en materia universitaria, la mejora y la adecuación de la situación retributiva a los resultados del Personal Docente e Investigador (PDI) y del Personal de Administración de Servicios (PAS) de la Universidad española sigue siendo una materia pendiente, al no contar con una adecuada política de retribuciones.

El PDI ha tenido que adaptarse a marchas forzadas, y en no pocas ocasiones gracias a su voluntarismo y profesionalidad, a un nuevo escenario que le exige más tiempo y dedicación para la preparación de sus clases. Se ha pasado de la tradicional clase magistral, a tener que orientar la enseñanza a varios tipos de grupos: grandes, para las clases de teoría; medianos, para las clases prácticas, muchas de ellas impartidas en laboratorios de informática y grupos pequeños, para la realización de tutorías grupales o resolución de nuevos casos prácticos. Sin embargo, el régimen retributivo del PDI no se ha modificado desde hace años, lo que se ha traducido en un comportamiento asimétrico entre la necesidad de asumir mayores responsabilidades y la falta de mecanismos que valoren este esfuerzo.

La situación para el PAS tampoco difiere de lo señalado para el PDI. No hay un marco retributivo adecuado que permita ajustar las retribuciones a la nueva realidad universitaria. Su sistema retributivo, al igual que sucede con el PDI, no posibilita una política idónea de incentivos.

La estructura de esta comunicación es la siguiente. Tras esta introducción, el segundo apartado describe las características básicas en materia de retribuciones del PDI en las

universidades españolas, para posteriormente en el tercero, realizar una comparativa de las retribuciones a nivel internacional. En el cuarto se profundiza en el sistema de retribuciones del PDI. El quinto realiza el mismo ejercicio para el PAS. Finalmente, se señalan una serie de recomendaciones.

2. Características básicas en materia de retribuciones para el PDI y el PAS

Si un trabajador percibe, al menos parte, de su remuneración en función de su nivel de esfuerzo, su productividad aumentará. Lo mismo se puede señalar para el PDI y el PAS. Por lo tanto, si se diseña e implementa un mecanismo capaz de medir y premiar correctamente el esfuerzo del PDI y el PAS, se conseguirá un mayor rendimiento y satisfacción, mejorando la calidad de la enseñanza, la investigación y la transferencia del conocimiento (Informe Dearing, 1997).

Sin embargo, la realidad parece ir en sentido contrario. La partida de personal es el principal gasto en educación superior, tanto en España como a nivel europeo. Quizás, por este motivo, los recortes a nivel estatal y autonómico han afectado especialmente a esta partida. A lo anterior, hay que añadir la reducción de la tasa de reposición de los empleados públicos por jubilación, que llegó a suponer únicamente el 10%. En resumen, han aumentado las exigencias a los docentes, reduciéndose sus salarios y, además, no se ha cumplido con la tasa de reposición por jubilación.

En junio de 2010 el Gobierno de España aprobó una reducción del 5% de los salarios de todos los empleados públicos, incluyendo al PDI y al PAS de las universidades. En segundo lugar, entre 2011 y 2015 los sueldos de los empleados públicos quedaron congelados, mientras que durante este período el IPC se incrementó un 5,3%. En tercer lugar, se suspendió el cobro de la paga extraordinaria de los empleados públicos diciembre de 2012¹, lo que supuso una pérdida del 7% del total de la remuneración anual. En cuarto lugar, los recortes salariales no solo se produjeron a nivel estatal; así, la Xunta de Galicia estuvo aplicando desde enero de 2013 a diciembre de 2016², una reducción autonómica del 5% del salario para todos los trabajadores públicos dependiente de los presupuestos regionales, incluyendo a las tres universidades públicas gallegas.

Además de los recortes en materia de salarios, hay que señalar que el sistema de remuneración salarial del PDI no se ha sabido, o no se ha querido, adaptar a los cambios que han venido experimentando la Universidad española. Los salarios del PDI antes de la aprobación de la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria, LRU (vigente hasta el 13

¹ Entre 2015 y 2016 se produjo la recuperación de esta paga extra.

² A partir del 1 de enero de 2017 se suprime esta reducción autonómica del sueldo de los empleados públicos en Galicia

de enero de 2002) eran relativamente bajos (Vaquero, 2005, 2016). La LRU supuso una mejora de las retribuciones. Sin embargo, los avances en materia de incentivos fueron mínimos, más allá de las desgravaciones docentes y los tradicionales complementos por trienios, quinquenios y sexenios. Así, se posibilitaba que el Consejo Social de la Universidad aprobase retribuciones especiales, para recompensar esfuerzos y actitudes del profesorado (artículo 46.2 LRU). Sin embargo, esta medida fue escasamente aplicada (Vaquero, 2005, 2016).

Asimismo, el actual sistema de gestión de PDI desincentiva la movilidad entre las universidades españolas, incluso entre aquellas situadas en la misma Comunidad Autónoma. Este escenario es muy distinto al que se observa en países que apuestan por el modelo educativo anglosajón, como el Reino Unido o EE.UU, donde la movilidad del PDI es fomentada por las instituciones educativas. De poco ha valido que el Consejo de Ministros aprobase el Real Decreto-ley 10/2015, con el objetivo de fomentar la movilidad de profesores funcionarios entre instituciones universitarias, por medio de la provisión de plazas vacantes a las que puedan acceder profesores de las diferentes universidades a nivel nacional.

Esta falta de incentivos al PDI ya fue señalada en el Informe Bricall (2000), que indicaba la necesidad de encontrar mecanismos que favoreciesen la movilidad del PDI: incentivos retributivos adicionales, premios salariales consolidables, etc., y una revisión de los sistemas actuales de concesión de las retribuciones complementarias ligadas a la productividad. Sin embargo, en vez de vincular estos incentivos con los resultados obtenidos por el PDI, algunos de ellos se venían concediendo semi-automáticamente.

Finalmente, con la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU), posteriormente reformada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril por la que se modifica la LOU (LOMLOU), se estableció la posibilidad de que las CC.AA estableciesen retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales docentes, investigadores y de gestión. Sin embargo, más que premiar resultados, algunos complementos los vienen cobrando por todo el PDI doctor a tiempo completo, y en vez de primar la actividad docente e investigadora están compensando los recortes de la Administración General del Estado o de las CC.AA. Por lo tanto, y como se verá a continuación con mayor detalle los avances han sido mínimos en las tres últimas décadas.

En relación al sistema de retribuciones para el PAS el escenario es muy parecido. Así, y al igual que ha señalado para el PDI no hay una verdadera política de incentivos salariales para este colectivo; también han sufrido los recortes y las congelaciones salariales; sus posibilidades de promoción laboral se han visto notablemente reducidas con la crisis económica y los mecanismos para premiar la productividad de PAS se han utilizado marginalmente.

3. Una comparativa de las retribuciones

Es evidente que una adecuada política de incentivos para el PDI y el PAS no debe basarse únicamente en una mayor retribución salarial, ya que también puede considerarse ventajas no salariales para aquel PDI que mejore su calidad docente e investigadora o el PAS que desempeñe su trabajo con mayores dosis de eficiencia. Aún con todo, el salario percibido condiciona la motivación laboral. Por ello, en este apartado se analizará si, desde una óptica comparada, existen diferencias salariales significativas en las remuneraciones del PDI.

La tabla 1 permite una primera aproximación al gasto en educación superior en España desde la óptica comparada. El gasto anual por alumno en educación terciaria en España en 2013 es notablemente inferior (12.604 dólares) a la media de la OCDE (15.772 euros) y la UE22 (15.664 dólares). En números índices (2008=100), el gasto por alumno en 2013 se situó en 89 en España, frente a los 105 de la OCDE o los 106 de la UE22, lo que recoge una pérdida clara de inversión por alumno. Un resultado similar se obtiene al analizar la evolución del gasto en educación superior en España en relación al PIB (1,1% en 2005 y 1,0% en 2013), estando por debajo de la media de la OCDE y de la UE22 (1,3%). Además, y como se ha señalado, España dedicaba en 2013 menor gasto en educación superior que en el 2005, alejándose de la convergencia que se veía produciendo desde 2010. Como veremos a continuación, este ajuste se ha realizado, en buena medida, a través de las remuneraciones al PDI y al PAS.

Tabla 1: Indicadores de gasto en educación superior

	Gasto anual por alumno en educación terciaria 2013 en dólares		Gasto por alumno en 2013 (2008=100)	Porcentaje del gasto público en educación superior/PIB			
	Total	En relación al PIB per cápita		2005	2010	2011	2013
España	12.604	38	89	1,1	1,1	1,3	1,0
OCDE	15.772	41	105	1,3	1,4	1,6	1,3
UE22 ¹	15.664	40	106	1,1	1,3	1,4	1,3

Nota: (1) Para 2005, 2010 y 2015 la referencia es la UE21

Fuente: *Education at a glance*, OCDE (Varios años) y Ministerio de Educación, Cultura e Deporte (2017).

La tabla 2 muestra como el gasto en PDI y PAS (entre paréntesis) sobre el total de gasto en educación superior. En relación al PDI, en España, era uno de los más altos de la OCDE, pero ha

experimentado un importantísimo descenso, pasando del 60% en 2001 al 56% a 2011 y al 53% en 2013. Si bien es cierto que sigue siendo superior a la media de la OCDE o de la UE22, en estos dos casos se observa un mantenimiento de la proporción en torno a 42%, frente a la caída en España. Así, entre 2001 y 2013 el gasto en profesorado universitario en España en relación al total del gasto se redujo un 11,5%, un descenso del 6,2% solo durante el período 2011-2013. Tanto en el primer período como en el segundo, España recoge el descenso más importante de los países analizados, y muy por encima de la disminución o incluso mantenimiento del gasto relativo en profesorado de la OCDE o de la UE22.

Tabla 2: Gasto en PDI y PAS en porcentaje sobre el total de gasto (2001, 2011 y 2013)

	2001	2011	2013	Variación en el gasto en PDI 2001-2013	Variación en el gasto en PDI 2011-2013
EE.UU.	32 (36)	35 (36)	30 (36)	-5,1%	-16,7%
Irlanda	46 (23)	44 (27)	44 (26)	-3,5%	1,1%
Bélgica	56 (13)	51 (28)	50 (29)	-10,1%	-1,4%
Italia	42 (21)	34 (29)	39 (23)	-7,8%	13,1%
España	60 (19)	56 (21)	53 (20)	-11,5%	-6,2%
Media OCDE	42 (23)	42 (25)	42 (25)	-0,9%	0,0%
UE22	43 (-)	43 (24)	42 (24)	-2,3%	-1,7%

Nota: (1) Para 2001 la referencia es la UE15 y para 2011 la referencia es la UE21

Fuente: *Education at a glance*, OCDE (Varios años) y Ministerio de Educación, Cultura e Deporte (2017).

Hasta la aprobación de la LOU (y su posterior modificación con la LOMLOU) la LRU dividía al PDI en una doble categoría: el funcionario y el contratado en régimen administrativo. El primero se encontraba dividido en cuatro cuerpos: Catedrático de Universidad (CU), Catedrático de Escuela Universitaria (CEU), Profesor Titular de Universidad (PTU) y Profesor

Titular de Escuela Universitaria (PTEU). En el régimen administrativo se podían distinguir entre profesores asociados a tiempo completo y parcial, profesores ayudantes y profesores visitantes.

Con la LOU y la LOMLOU la situación cambió notablemente, creándose nuevas figuras docentes e investigadoras, en especial, en materia laboral la del Profesor Contratado Doctor (PCD), muy parecida, salvo que no se trata de funcionarios, al PTU y desapareciendo o reconvirtiéndose otras, por ejemplo, el CEU y el PTEU. Paralelamente, las competencias en materia de retribución pasaron de depender únicamente de la Administración General del Estado y de las Universidades a ser una cuestión compartida con las CC.AA. Lo anterior, tiene implicaciones importantes, sobre el sistema retributivo.

Ahora bien ¿La retribución percibida por el PDI en España resulta elevada desde una óptica comparada? Si nos comparamos con nuestros vecinos europeos, un profesor universitario español percibiría, de media, 34.908 euros ajustados al PIB en 2006³. Este dato contrasta con los 82.725 euros de un docente en Suiza o los 56.132 de Alemania o 50.879 euros de Francia (European Commission, 2007).

4. El sistema de retribuciones del PDI en las universidades públicas

La LOU y la LOMLOU determina que el sistema de retribuciones básico del PDI funcionario, es competencia de la Administración General del Estado (artículo 69), posibilitando el establecimiento de retribuciones complementarias de naturaleza específica, que dependerán de méritos individuales docentes, investigadores y de gestión. La LOU y la LOMLOU también contemplan la posibilidad de otras retribuciones adicionales al PDI por parte de las CC.AA. ligadas a los méritos específicos anteriores.

Las retribuciones del PDI funcionario se basan en una serie de conceptos, recogidos en la Ley 30/1984, de la Reforma de la Función Pública, donde se establece la estructura general de las retribuciones de los funcionarios y el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario, modificado por los Reales Decretos 1949/1995, de 1 de diciembre, 74/2000, de 21 de enero y 1325/2002, de 13 de diciembre. El salario dependerá del sueldo base, antigüedad, complemento de destino, complemento específico y complemento de productividad.

La tabla 3 permite realizar una comparativa entre la retribución del PDI para 2016 y 2006, con el objetivo de comprobar si realmente se ha producido alguna variación significativa en los importes satisfechos en los últimos años. Como se constata, las remuneraciones, en términos nominales por conceptos para el CU y el PTU apenas han cambiado, y todo esto a pesar de que

³ Aunque se trate de datos para 2006, como la congelación salarial y los recortes en los salarios han sido la tónica dominantes en España, este resultado sigue siendo totalmente válido en la actualidad.

durante este período el IPC ha subido un 20,1%. Esto ha supuesto, como es evidente, una importante pérdida de poder adquisitivo para el PDI, que solo ha podido mantener su capacidad salarial a base de aumentar sus méritos docentes e investigadores.

Tabla 3: Salarios, en euros, del CU y PTU a tiempo completo por concepto (2006 y 2016)

Concepto	CU		PTU	
	2006	2016	2006	2016
Sueldo base (mensual)	1.091,02	1.120,15	1.091,02	1.120,15
Complemento de destino (mensual)	859,31	877,62	787,03	803,81
Complemento específico genérico (mensual)	968,86	989,51	451,99	461,63
Complemento por antigüedad (trienios)	41,93	43,08	41,93	43,08
Complemento específico por méritos docentes (quinquenios)	146,92	150,1	119,0	121,5
Complemento de productividad anual (sexenios)	146,92	150,1	119,0	121,5
Total anual	39.281	41.118	31.732	32.663

Fuente: Elaboración propia a partir del BOE.

La tabla 4 realiza una simulación entre el salario percibido por un CU y PTU en 2006 y 2016. Para ello se supone que el CU lleva 21 años en la universidad y cuenta con 7 trienios, 4 quinquenios y tres sexenios de investigación. Por lo tanto, ha conseguido todos los complementos por antigüedad, docencia e investigación posibles durante el tiempo que lleva en la universidad. Para el caso del PTU se establece que lleva en la universidad 15 años, contando con cinco trienios, tres quinquenios y dos sexenios de investigación; por lo tanto, y al igual que el CU, ha conseguido todos los complementos salariales posibles.

Partiendo de esta simulación se obtiene como el CU obtendría en 2016 un salario bruto mensual de 4.339,54 euros, esto es 98,4 euros más que en 2006, cuando sólo actualizando por el IPC las cantidades devengadas en 2006 serían de 5.093,6 euros brutos. O lo que es lo mismo, hay una pérdida adquisitiva durante estos años de más de 754 euros brutos mensuales. Para el PTU los resultados obtenidos permiten señalar que la remuneración en 2016 sería de 3.208,61, esto es 73,9 euros más que en 2006. Esto significa una pérdida de poder adquisitivo de 556,1 euros mensuales brutos (tabla 5).

Tabla 4: Simulación de salarios brutos para CU y PTU a tiempo completo, por concepto (2006 y 2016)

	CU		PTU	
	2006	2016	2006	2016
Sueldo base (mensual)	1.091,02	1.120,15	1.091,02	1.120,15
Complemento de destino (mensual)	859,31	877,62	787,03	803,81

Complemento específico genérico (mensual)	968,86	989,51	451,99	461,63
Complemento por antigüedad (trienios)	293,51	301,56	209,65	215,4
Complemento específico por méritos docentes (quinquenios)	587,68	600,4	357	364,62
Complemento de productividad anual (sexenios)	440,76	450,3	238	243
Total sueldo bruto (mensual)	4.241,14	4.339,54	3.134,69	3.208,61

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5: Comparativa entre la simulación de salarios brutos mensuales del CU y PTU a tiempo completo (2006 y 2016)

CU			TU		
Remuneración en 2016	Remuneración en 2006 actualizada a 2016	Perdida de remuneración	Remuneración en 2016	Remuneración en 2006 actualizada a 2016	Perdida de remuneración
4.339,5	5.093,6	-754,1 (-17,3%)	3.208,6	3.764,7	-556,1 (-17,3%)

Fuente: Elaboración propia.

No obstante, es necesario considerar que el cálculo anterior se trataría de cuantías teóricas, sobre las que se ha producido importantes recortes, tanto estatales como autonómicas. En segundo lugar, habría que considerar la incidencia de los complementos retributivos autonómicos, por lo que las diferencias serían menores, pero gracias a estos complementos. Precisamente estos complementos autonómicos, en la práctica, han servido para mitigar la caída real de los salarios del PDI, aunque su objetivo inicial no era ese. Finalmente, y como se indicó existe un componente singular por complemento específico por el desempeño de cargos académicos, que se suma a la reducción de horas de docencia por el desempeño del cargo al PDI que desempeña tareas de gestión. La tabla 6 realiza una comparación para 2006 y 2016, comprobándose como apenas hay diferencias entre los dos años.

Tabla 6: Importe en euros del componente singular del complemento específico por el desempeño de cargos académicos (2006 y 2016)

	2006	2016
Rector de Universidad	1.409	1.439

Vicerrector y Secretario General de la Universidad	637	651
Decano de Facultad, Director de Escuela Técnica Superior, Escuela Universitaria y Colegio Universitario	497	507
Vicedecano, Subdirector y Secretario de Facultad, Escuela Técnica Superior, Escuela Universitaria y Colegio Universitario	268	274
Director de Departamento Universitario	359	367
Secretario de Departamento	193	197
Director de Instituto Universitario	215	220

Fuente: Elaboración propia a partir del BOE.

Podría pensarse que estos complementos son suficientes para el trabajo que deben desempeñar el PDI dedicado a la gestión. Sin embargo, estos beneficios no compensan el trabajo que supone. Además, se paga una cuantía fija, independiente del trabajo realizado, que no parece lo más adecuada dada la heterogeneidad del universitario español (Vaquero, 2016).

Otra cuestión muy relacionada con las retribuciones es la promoción del PDI. Para el caso del PDI funcionario es necesario pasar una acreditación nacional. Sin embargo, este modelo no funciona correctamente, ya que hay muchos profesores acreditados a CU y PTU (el mismo argumento se puede señalar para el PDI laboral) que no disponen de una plaza en la categoría que han obtenido, a pesar de cumplir con los requisitos exigidos.

Resulta interesante determinar si las remuneraciones percibidas por el PDI son comparables con aquellas recibidas por otros cuerpos docentes. La tabla 7 realiza un ejercicio de comparación para 2016 de las remuneraciones salariales en Galicia entre la enseñanza universitaria y secundaria.

Sin incluir trienios, quinquenios ni sexenios, un CU en Galicia percibiría una remuneración bruta de 41.118 euros, un 31 % superior a la de un Catedrático de enseñanza secundaria (31.278), reduciéndose al 4,4% si comparamos este último caso con un PTU (32.663 euros). Si relacionamos la remuneración con la de un profesor de enseñanza secundaria o de la Escuela Oficial de Idiomas las diferencias serían las siguientes: CU (34 % más) y PTU (6,7% más). Como se constata, las diferencias de remuneración son escasas entre los salarios de los PTU y los profesores de secundaria. También es cierto que el PDI universitario puede acceder a complementos propios de su labor formativa e investigadora (quinquenios y sexenios), lo cual aumentaría sensiblemente las remuneraciones. Sin embargo, también otros cuerpos docentes se benefician de distintas remuneraciones complementarias.

Además, es habitual que el PDI de las universidades complemente su salario con otras fuentes adicionales, tal y como posibilita el artículo 83 de la LOU (por ejemplo, proyectos de

investigación, informes, publicaciones, conferencias, seminarios, masters, etc.), de ahí que a la hora de establecer conclusiones haya que tener en cuenta esta posibilidad.

Tabla 7: Comparación de remuneraciones profesores funcionarios docentes con otros cuerpos docentes en Galicia (2016)

Categoría	Total anual (sin trienios, quinquenios, ni sexenios)	Otros complementos
CU	41.118	Sí, por trienios (automático) quinquenios o sexenios (evaluados positivamente)
PTU	32.663	Sí, por trienios (automático) quinquenios o sexenios (evaluados positivamente)
Catedrático de enseñanza secundaria	31.278	Sí, por trienios (automático) o sexenios (evaluados positivamente)
Profesor en secundaria o Escuela Oficial de Idiomas	30.606	Sí, por trienios (automático) o sexenios (evaluados positivamente)

Fuente: Elaboración propia a partir del BOE y normativa autonómica de la Xunta de Galicia

Como se ha señalado, la LOU dota de mayores competencias a las CC.AA. que la LRU, al atribuir a los gobiernos regionales la determinación del régimen de acceso del PDI no funcionario (artículo 48.1). Esto se ha traducido en la desaparición del régimen de contratos administrativos (contratos LRU) y en un nuevo sistema de acceso y permanencia en régimen laboral y que cuenta con una pluralidad de figuras, desarrolladas en los artículos 49 al 53 de la LOU y la LOMLOU.

La LOU y la LOMLOU delegan muchas competencias que antes tenía la Administración Central a las CC.AA. Las agencias de calidad regionales son las responsables del proceso de evaluación de los méritos del PDI no funcionario y no tienen que ser las mismas a nivel nacional. Además, los gobiernos regionales son los responsables de establecer y regular su régimen salarial y las retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales (artículo 55.1 de la LOMLOU).

En consecuencia, al quedar en manos de las CC.AA. las retribuciones del PDI contratado, no resulta viable -a diferencia del PDI funcionario- el establecimiento de una retribución única. A modo de ejemplo, la tabla 8 permite una aproximación a las retribuciones establecidas en la

CA de Galicia, siendo la remuneración del PCD⁴ idéntica a lo percibido por un PTU. Un Profesor Ayudante Doctor (PAYD) cobraría 26.856 euros brutos anuales, el 82% de lo que percibe un PCD, mientras que un Profesor Ayudante no Doctor (PAYnD) percibiría el 63,1% del salario del PCD.

Tabla 8: Salarios en euros del PDI contratado por concepto (2016)

Concepto	PCD	PAYD	PAYnD
Sueldo base (mensual)	1.120,1	1.102,1	971
Complemento de destino (mensual)	803,8	809	496,2
Complemento específico genérico (mensual)	461,6	-	-
Trienios	43,08	43,08	43,08
Total (anual)	32.663	26.856	20.631

Fuente: Elaboración propia a partir de la normativa autonómica en materia de retribución del PDI en Galicia.

Las universidades también pueden establecer un conjunto de incentivos al PDI en función de su autonomía. Estos son la asignación de más recursos para la docencia, recompensas académicas por calidad (períodos sabáticos de docencia⁵) y desgravaciones docentes (a través de la consecución de ciertos méritos). Sin embargo, se manifiesta una escasez generalizada de recursos para su aplicación. Esto se debe, por una parte, a que dependen del presupuesto de cada Universidad y no siempre este tipo de actuaciones son prioritarias y, por la otra, por los recortes presupuestarios que vienen soportando las universidades españolas desde 2010.

La realidad muestra como aparte de los trienios (concesión automática) y quinquenios, (concesión cuasiamatémica, salvo que el PDI haya incumplido sistemáticamente sus obligaciones docentes), apenas hay iniciativas que premien el reconocimiento a la innovación educativa. Existen algunas experiencias, basadas en sistemas de valoración de la actividad docente, que tienen en cuenta la asistencia a cursos, seminarios, de renovación y adaptación de metodologías docentes. El Programa de Apoyo para la Evaluación Docente del Profesorado Universitario (DOCENTIA) es uno de los ejemplos más destacables⁶; sin embargo su repercusión en materia de incentivos ha sido muy limitada, ya que no siempre se tiene en cuenta los resultados obtenidos en relación a la carga docente que finalmente tiene el PDI.

⁴ Además, los PCD en Galicia pueden percibir trienios, quinquenios y sexenios, al tratarse de una figura contractual estable.

⁵ Con la concesión de períodos sabáticos el PDI quedaría exento de docencia para su dedicación a la investigación u otras actividades.

⁶ Con este programa se busca que las Universidades establezcan sus propios mecanismos para gestionar la calidad docente del PDI.

Además, desde la perspectiva de la investigación no podemos obviar que las universidades estimulan esta actividad con reducciones de la carga docente, permisos y años sabáticos. Además, y como consecuencia de la aplicación del Real Decreto 14/2012, de 20 de abril, las universidades han intensificado la carga lectiva de una parte del PDI⁷.

Los incentivos económicos individuales para el PDI desde la perspectiva autonómica se encuentran reconocidos en el artículo 55 de la LOMLOU. Para su implementación las CC.AA. establecen la evaluación de los méritos individuales del profesorado en diversos aspectos: actividad y dedicación docente, formación docente, investigación y desarrollo tecnológico, transferencia del conocimiento y gestión.

Si bien el objetivo primigenio de estos complementos era incentivar cierto tipo de comportamiento por parte del PDI, en buena medida su concesión se ha extendido prácticamente a todo el profesorado en ciertos casos⁸. Además, se observan importantes diferencias entre CC.AA. Así, las dotaciones económicas establecidas son muy variables, pudiendo oscilar entre los 2.000 y 10.000 euros anuales. A modo de ejemplo, en Galicia por cada tramo del complemento autonómico por labor docente se percibe 950 euros anuales, por labor investigadora 855 euros anuales, por cargo de gestión 228 euros anuales y por excelencia curricular 380 euros anuales; en total algo más de 2.000 euros si se cumplen todos los requisitos para un tramo de reconocimiento. Por el contrario los complementos retributivos autonómicos más elevados se dan en el País Vasco e Islas Canarias que puede rondar una cantidad entre los 9.500 y 10.500 euros.

5. El sistema de retribuciones del PAS en las universidades públicas

Si bien, el régimen retributivo del PDI en relación a los incentivos laborales no ha sido un tema muy tratado, para el PAS la escasez de literatura es mucho mayor (Vaquero, 2016). Lo anterior resulta poco comprensible, ya que este colectivo desempeña la mayor parte de la gestión universitaria, lo que contrasta con el hecho de que solo hay seis artículos en la LOU de aplicación a los PAS.

Al igual que sucedía con el PDI, al PAS funcionario universitario le será de aplicación la normativa estatal, autonómica y local. Para el PAS laboral, además de la LOU hay que tener en cuenta la legislación laboral y los convenios colectivos.

⁷ El Real Decreto 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo, establece que la dedicación a la actividad docente del PDI a tiempo completo podrá variar en función de la actividad investigadora reconocida de conformidad con el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario, y que haya dado lugar a la percepción del complemento de productividad.

⁸ Por ejemplo en Galicia el PDI a tiempo completo y doctor recibe el complemento por labor docente e investigadora, sin que se establezca ningún tipo de ponderación en cuanto a la calidad de ambos méritos.

En relación al PAS funcionario, cada Universidad, dentro de los límites máximos que establece la Comunidad Autónoma y las bases que resulta la Administración General del Estado, determina el régimen retributivo, existiendo un marco común en el sistema retributivo. Para el PAS laboral existe una mayor heterogeneidad.

Al igual que sucedía con el PDI, el PAS ha soportado congelaciones y reducciones salariales. Y todo esto, a pesar de haberse incrementando las tareas a desempeñar por este colectivo, sobre todo en relación a la mejora de la calidad de los servicios. Las exigencias recogidas en los planes estratégicos de las universidades y la necesidad de verificar todos los servicios han generado una mayor carga de trabajo para este colectivo.

Al igual que ocurría con el PDI, para el PAS tampoco existe una verdadera política retributiva de incentivos, ya que la remuneración depende del puesto de trabajo desempeñado y no del esfuerzo realizado.

Sin embargo, la LOU posibilita la implantación de programas de incentivos vinculados a méritos individuales que recompensen su contribución para la mejora en la investigación y la transferencia del conocimiento, pero este tipo de actuaciones pocas veces se aplica. Lo mismo se puede señalar al resto de mejoras no salariales para el PAS. En concreto, la LOU permite que las universidades puedan promover las condiciones para que el PAS funcionario desempeñe sus funciones en una universidad distinta a la del origen, contemplando la posibilidad de realizar convenios con otras universidades o Administraciones Públicas que posibiliten la movilidad. Sin embargo, pocas veces se han planteado este tipo de actuaciones.

Por lo que respecta al PAS laboral, cada universidad, en función de su convenio colectivo, establece los importes retributivos, que suelen fijarse en función de una serie de partidas, que dependerán del grupo y el nivel salarial. El monto a cobrar será la suma del sueldo, trienio, complemento de dirección, complemento de jornada, complemento de especialización y otros complementos. La mayor parte de los conceptos anteriores no son homogéneos, ya que dependen de cada institución universitaria y no responde al nivel de esfuerzo que estaría desempeñando el empleado público. Además, la casuística retributiva del PAS laboral es mucho mayor que para sus homólogos funcionarios. Cada universidad tiene su propia política retributiva, lo que dificulta, en gran medida, realizar un ejercicio comparativo.

Finalmente cabe señalar que las retribuciones que perciben los altos cargos del PAS (gerente y vicegerentes) son aprobadas por cada universidad. Precisamente estos dos puestos son los que mayor remuneración perciben (por encima de las retribuciones de un catedrático de universidad, incluyendo al Rector), pero también son, junto al equipo de gobierno, los de mayor responsabilidad y dedicación. Su estructura remunerativa tampoco responde a un mecanismo de incentivos, que tenga en cuenta indicadores de eficiencia o productividad.

6. Recomendaciones

El PDI de las Universidades españolas percibe unas retribuciones fijas, con independencia del nivel de esfuerzo realizado, aunque se dispone de una serie de complementos, de pequeña cuantía que tratan de primar su capacidad docente, investigadora, de transferencia del conocimiento. Las compensaciones (económicas y no económicas) son tan escasas y su diseño es tal que no inciden todo lo que debieran en el nivel de esfuerzo del PDI. Algo similar sucede con el PAS.

A modo de recomendaciones, se establecen las siguientes (Vaquero, 2016):

1.- Hay que revalorizar adecuadamente la actividad docente, investigadora y de transferencia del conocimiento y de gestión desarrollada por el PDI. Para ello hay que actuar tanto desde la perspectiva retributiva, como en materia de acreditaciones y concursos de profesorado.

2.- No parece lógico que, en la concesión del mismo complemento, algunas áreas de conocimiento presenten porcentajes muy elevados de superación, mientras que en otras, resulta muy complicada su obtención. Afortunadamente, en los últimos años se está corrigiendo esta situación.

3.- Se deberían establecer distintas compensaciones en función de la puntuación obtenida, en vez del sistema de apto/no apto. Este tipo de ponderaciones por tramos se viene aplicando en algunas CC.AA. para el reconocimiento de los complementos autonómicos.

4.- Hay que apostar por el establecimiento de políticas de apoyo a la actividad docente del PDI, con sistemas de evaluación e incentivos autonómicos rigurosos, transparentes y eficaces, evitando la concesión de retribuciones cuasi-automáticas para todo el PDI.

5.- Sería conveniente explorar los incentivos “de grupo” (San Segundo, 2005). Esto permitiría utilizar otra vía diferente a la retributiva para, por ejemplo, la promoción del profesorado o la movilidad del PDI, al hacer depender de la productividad en su conjunto del área o departamento. Aunque este tipo de instrumentos no están totalmente implantados, es interesante comprobar como los nuevos modelos de financiación de las universidades contemplan ese tipo de esfuerzo grupal (Fernández y Vaquero, 2013, 2016, 2017).

6.- Habría que plantearse si las universidades españolas están preparadas para la aplicación de una clara diversificación de las tareas y competencias del PDI universitario, cuestión que si contempla la LOMLOU.

7.- En cuanto al PAS, tanto funcionario como laboral, también es necesario habilitar mecanismos adecuados de incentivos. Hay que desarrollar complementos retributivos que premien la dedicación del PAS, tal y como contemplan la LOU. Lo mismo se puede decir en relación a la movilidad de este colectivo.

Bibliografía

- ANECA (2014). *Informe sobre el estado de la evaluación de la calidad de las universidades españolas 2013*, ANECA, disponible en <http://www.aneca.es/Sala-de-prensa/Noticias/2014/Informe-sobre-la-calidad-en-las-universidades-espanolas-2013>.
- Bricall, J.M^a. (2000). *Informe Universidad 2000*. Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas, Madrid.
- European Commission (2007). *Remuneration of Researchers in the public and private sectors*, Brussels.
- Fernández, S. y Vaquero, A. (2013). “El modelo de financiación de la universidad gallega 2011-2015: Previsión de fondos y balance”, *Revista Gallega de Economía*, núm. 22, pp. 73-96, disponible en http://www.usc.es/econo/RGE/Vol22_1/castelan/art4c.pdf
- Fernández, S. y Vaquero, A. (2016). “El nuevo plan de financiación del Sistema Universitario de Galicia (2016-2020), *XXV Jornadas de la AEDE*, Badajoz, 30 de junio y 1 de julio.
- Fernández, S. y Vaquero (2017). “Luces y sombras del nuevo plan autonómico de financiación de las universidades gallegas (2016-2020)”, *Revista Gallega de Economía*, núm. 26-1, en prensa.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2017): Página web del Ministerio de Educación y Ciencia, www.mec.es
- OCDE (Varios años): *Education at a glance. OECD Indicators*.
- San Segundo, M.J. (2005): “Promoción y remuneración del profesorado universitario: de la LRU a la LOU”, *Hacienda Pública Española. Revista de Economía Pública*, núm. 172, pp. 93-117.
- UK Government Policy Paper (1997): *The National Committee of Inquiry into Higher Education or The Dearing Report*, www.lifelonglearning.co.uk/dearing/index.htm
- Vaquero, A. (2005): “Políticas de incentivos sobre el profesorado universitario, Situación actual y propuestas de mejora”, *Presupuesto y Gasto Público*, núm. 4 (1), 309-332.
- Vaquero, A. (2016): “Algunas valoraciones sobre el régimen retributivo del Personal Docente e Investigador y del Personal de Administración y Servicios” en Caro, A., Galán, M y Gómez, C. (Coords.): *Disquisiciones jurídicas sobre el ámbito universitario*, pp.187-218, Ed. Aranzadi.

Referencias normativas

- Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria.
- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de

21 de diciembre, de Universidades.

Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario

Real Decreto 1949/1995, de 1 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del Profesorado Universitario.

Real Decreto 74/2000, de 21 de enero, por el que se modifica parcialmente el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario

Real Decreto 1325/2002, de 13 de diciembre, por el que se modifica y completa el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario.

Real Decreto 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo.

Real Decreto-ley 10/2015, de 11 de septiembre, por el que se conceden créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el presupuesto del Estado y se adoptan otras medidas en materia de empleo público y de estímulo a la economía.