

Planificación estratégica para garantizar el futuro profesorado (Ferreira)

Pregunta

En vuestro programa se recoge la mejora de los salarios, así como la actualización de los complementos del PDI. De hecho, los salarios base del personal docente investigador de la UPV/EHU son muy bajos teniendo en cuenta la cualificación exigida y en comparación con niveles equiparables en la administración vasca. Por otro lado, los complementos retributivos no se han actualizado en 18 años, lo que ha supuesto una importante disminución del poder adquisitivo. Aunque no sea la única razón, todo ello aumenta mucho las dificultades que a menudo tiene la UPV/EHU para lograr incorporar profesorado a su plantilla. La última prueba de ello es que en algunos concursos de profesorado ayudante doctor nadie se ha presentado. A menudo pensamos que no hay suficiente profesorado bilingüe y lo único que ocurre es que otras universidades atraen a este profesorado joven porque las condiciones que ofrece la UPV-EHU son muy modestas (por ejemplo, MU tiene un sueldo mensual neto de 2400 euros a un/a profesor/a recién incorporado, con menos carga docente semanal que nuestro profesorado ayudante doctor). Sin embargo, es evidente que si no se consigue una financiación mayor no se puede dar la vuelta a esta situación. Por lo tanto, hasta que no aumente el presupuesto que nos asigna el Gobierno Vasco, me gustaría preguntar si tenéis prevista una planificación con los departamentos con falta de profesorado bilingüe con el fin de formar profesorado bilingüe entre el potencial alumnado de doctorado de dichos departamentos.

Respuesta

Si bien los sueldos de la UPV/EHU son los mejores del sistema universitario público del Estado, no hay duda de que deben mejorarse varios aspectos, especialmente el de los Complementos Retributivos Adicionales, pues debemos competir con nuestro entorno para atraer talento. Si bien en algunos campos no existe problema de cantera, en algunas áreas hay plazas de profesorado ayudante doctor que, tras su convocatoria, quedan desiertas. En estos casos, debemos seguir reservando contratos predoctorales e implantar, con cada departamento, una política de compromisos para que el personal doctor no bilingüe alcance el nivel de euskera que sea necesario o para que el personal bilingüe no doctor realice la tesis y pueda dar inicio a su carrera académica.