

UNIVERSIDAD DE ALCALA DE HENARES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y EMPRESARIALES

INSTITUTO DE DIRECCION Y ORGANIZACION DE EMPRESAS

CATEDRA DE POLITICA ECONOMICA DE LA EMPRESA

PROF. DR. SANTIAGO GARCIA ECHEVARRIA

POLITICA RETRIBUTIVA Y POLITICA ^{Nº 11}
UNIVERSITARIA.

III Informe sobre estructura y evolución
retributiva en la Universidad Española.

Prof.Dr.D.Santiago García Echevarría.

Con la colaboración de

Prof.Dr.D.Antonio Sainz Fuertes

Srta.Lucía Juárez Marcos

Srta.Maria Luisa Rodríguez Frade

Febrero 1982



Universidad de Alcalá de Henares
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Instituto de Dirección y Organización de Empresas
Alcalá de Henares. Madrid



POLITICA RETRIBUTIVA Y POLITICA N°11
UNIVERSITARIA.

III Informe sobre estructura y evolución
retributiva en la Universidad Española.

Prof.Dr.D.Santiago García Echevarría.

Con la colaboración de

Prof.Dr.D.Antonio Sainz Fuertes

Srta.Lucía Juárez Marcos

Srta.Maria Luisa Rodríguez Frade

Febrero 1983



Responsable de Redacción :
Dr.D.Antonio Sainz Fuertes

Secretaria de Redacción :
Srta.Maria Luisa Blasco Laviña.
Srta.Maria Luisa Rodríguez Frade.

© Dr.D.Santiago García Echevarría

Se prohíbe la reproducción total o parcial por cualquier método
del contenido de este trabajo sin previa autorización escrita.

POLITICA RETRIBUTIVA Y POLITICA UNIVERSITARIA

III Informe sobre estructura y evolución retributiva
en la Universidad Española.

Estudio realizado por el Instituto de Dirección y Organización de Empresas de la Universidad de Alcalá de Henares.

Por : Prof.Dr.D.Santiafo García Echevarria
Catedrático de Política Económica de
la Empresa de la Universidad de Alcalá
de Henares.

Con la colaboración de :
Prof.Dr.D.Antonio Sainz Fuertes
Profesor Adjunto Numerario de Política
Económica de la Empresa.

Srta.Lucía Juárez Marcos
Srta.Maria Luisa Rodríguez Frade
Profesores Ayudantes de Política
Económica de la Empresa de la
Universidad de Alcalá de Henares.

PRESENTACION

Este III Informe sobre la Política de Retribuciones se ha realizado a petición de la Asociación Independiente de Profesores Universitarios (AIPU), actualizando y modificando el análisis realizado hace ya dos años.

La realización de este Informe ha sido posible gracias a la ayuda de que se ha dispuesto por parte de la Administración Universitaria en cuanto a la disposición de los datos correspondientes.

Han colaborado en este análisis el Dr. D. Antonio Sainz Fuertes, las Srtas. Lucía Juárez y María Luisa Rodríguez, todos ellos pertenecientes a la Cátedra de Política Económica de la Empresa de la Universidad de Alcalá de Henares. Su ayuda ha permitido una detallada elaboración y una amplia exposición gráfica de los aspectos aquí presentados. Debo expresar mi más sincero agradecimiento a todos los que han colaborado por toda la ayuda recibida.

<u>Indice General</u>	<u>Pág.</u>
Presentación.	
I. Introducción.	1
II. Planteamiento de este Informe.	4
III. Evolución de las retribuciones nominales en la Universidad Española 1971-1983.	13
1. Introducción.	
2. Evolución de las retribuciones nominales del profesorado universitario 1971-1983.	
3. Evolución del abanico salarial retributivo nominal.	
4. Evolución de las retribuciones del personal no docente de las Universidades.	
5. Consideraciones finales.	
IV. Evolución de las retribuciones reales en la Universidad Española.	26
1. Consideraciones básicas.	
2. Evolución del índice de coste de vida.	
3. Evolución de las retribuciones reales del profesorado universitario 1971-1983.	
4. Evolución de las retribuciones reales del personal no docente en la Universidad Española.	
5. Otros componentes que inciden sobre las retribuciones reales.	
6. Conclusiones finales.	

	<u>Pág.</u>
V. Análisis comparativo de las retribuciones universitarias y las de los sectores de la economía.	36
1. Consideraciones generales.	
2. Niveles retributivos de la Empresa Española en 1975-1982.	
3. Análisis de los niveles retributivos comparados.	
4. Niveles retributivos de algunos sectores de la Administración Civil Española.	
5. Consideraciones finales.	
VI. Incidencia de la política retributiva sobre las posibilidades de una política universitaria.	45
1. Planteamiento.	
2. Dimensiones a considerar en el análisis de la incidencia de la política retributiva sobre la institución universitaria.	
3. Exigencias para el futuro a la política retributiva.	
VII. Conclusiones.	53
VIII. Anexos :	
I.1. Evolución nominal de las retribuciones del profesorado universitario 1971-1983. Catedráticos Universidad.	81
I.2. Evolución nominal de las retribuciones del profesorado universitario 1971-1983. Agregados de Facultad.	82

	<u>Pág.</u>
I.3. Evolución nominal de las retribuciones del profesorado universitario 1971-1983. Adjuntos Universidad.	83
I.4. Evolución nominal de las retribuciones del profesorado universitario 1971-1983. Encargados de Cátedra.	84
I.5. Evolución nominal de las retribuciones del profesorado universitario 1971-1983. Profesores Agregados Interinos.	85
I.6. Evolución nominal de las retribuciones del profesorado universitario 1971-1983. Profesores Adjuntos Interinos.	86
I.7. Evolución nominal de las retribuciones del profesorado universitario 1976-1983. Profesores Ayudantes.	87
I.8. Evolución nominal de las retribuciones del profesorado universitario 1976-1983. Encargados de Curso.	88
II. Evolución nominal de las retribuciones anuales del profesorado universitario 1971-1983.	89
III.1. Evolución nominal de las retribuciones del personal no docente 1977-1983.	90
III.2. Evolución nominal de las retribuciones del personal laboral 1977-1983.	91.
IV. Evolución real de las retribuciones anuales del profesorado universitario 1971-1983.	92
V.1. Evolución real de las retribuciones del personal no docente 1977-1983.	93

	<u>Pág.</u>
V.2. Evolución real de las retribuciones del personal laboral 1977-1983.	94
VI.1. Evolución nominal de las retribuciones anuales de la Empresa Española.	95.
VI.2. Evolución real de las retribuciones anuales de la Empresa Española.	96
VII. Tabla de retribuciones anuales para los funcionarios de carrera de la Administración del estado. Año 1982	97

I. Introducción

I. INTRODUCCION

Con esta nueva edición del "Informe sobre la Política retributiva de la Universidad española", se trata fundamentalmente de actualizar hasta 1983 los datos ya presentados en anteriores publicaciones. Pero, además, se trata de introducir innovaciones relevantes en cuanto al planteamiento, de manera que permita contemplar, de forma más eficaz, la evolución retributiva dentro de una problemática centrada en la propia política universitaria.

Con esta contribución se trata básicamente de proceder a asentar las bases cuantitativas y cualitativas que permitan un diálogo en profundidad y en extensión sobre la problemática específica de las retribuciones y su incidencia en la propia política universitaria. No puede desligarse la primera de la segunda, como tampoco podrá nunca realizarse una política universitaria si no se contempla, al propio tiempo, una política retributiva que haga viable un proyecto de la envergadura que exige en una Sociedad moderna la calidad y el compromiso universitario de una Sociedad.

Con ello se trata, pues, de ofrecer, dentro de las limitaciones que implica todo el análisis cuantitativo, una valoración del pasado y una proyección de futuro. En la medida en que se haya logrado con este Informe plantear un diálogo positivo que lleve a una mejor contribución a abrir

nuevas perspectivas y orientaciones a la vida universitaria, y al florecimiento de su aportación a la Sociedad española, se habrán conseguido los objetivos que se persiguen.

La realización de este Informe ha sido encargado por la "Asociación Independiente de Profesorado Universitario" (AIPU), para la que se realizó también el Primer Informe. Queremos agradecer el interés y la confianza depositada.

II. Planteamiento de este Informe

II. PLANTEAMIENTO DE ESTE INFORME

La problemática retributiva en sí constituye siempre, en toda actividad económica, una de las piezas fundamentales. Y ello tanto más dentro de una Sociedad moderna, acentuándose, todavía en formas más significativas, cuando los niveles de retribución se encuentran significativamente deteriorados de unas instituciones con respecto a otras.

En toda actividad económica, empresa privada o empresa pública, o en cualquier tipo de institución, dentro de las condiciones que regulan la capacidad de prestaciones de los individuos a las tareas encomendadas, el aspecto retributivo es, sin duda, una de las condiciones principales. No se debe olvidar que deben darse condiciones objetivas en cuanto al puesto de trabajo y subjetivas en cuanto a las capacidades y relaciones sociales dentro del grupo con respecto a otros grupos sociales, las cuales, junto con las retribuciones, constituyen las tres piezas fundamentales que configuran la mayor eficacia en la utilización de los recursos humanos al servicio de la institución y de la Sociedad.

En este sentido se conocen, en las últimas décadas, tratamientos y desplazamientos muy relevantes en cuanto a la configuración de la política retributiva, pero, en general, puede decirse, que en las últimas décadas se ha acentuado un cierre de las estructuras retributivas hacia un igualitarismo, lo que ha provocado una pérdida de atractivo por lo que afecta a este instrumento de política de personal.

Casi todos los tratadistas modernos consideran que una de las condiciones claves para una mejor respuesta a la situación actual de crisis es precisamente la de volver a diferenciar suficientemente los aspectos retributivos, de

manera que haga más atractivas las prestaciones de esfuerzo, voluntad y servicio de los individuos -dentro del marco correspondiente de una justicia social retributiva- pero que, en cualquiera de los casos, pueda darse una mejor respuesta por parte de los individuos merced a una adecuada instrumentación de la política retributiva.

No cabe, por tanto, la menor duda, de que la eficacia de las instituciones mantiene una estrecha relación con la política retributiva de las personas que en ellas están actuando. Es en esta línea hacia la que debe orientarse una política retributiva lo suficientemente diferenciadora que garantice los dos objetivos fundamentales:

- capacidad de respuesta en cuanto a las mejores prestaciones por parte de los individuos comprometidos en la institución y
- el establecimiento de marcos mínimos dentro de los cuales debe moverse una política institucional retributiva más bien de carácter social.

Pero no debe confundirse, por exigencias sociales, que se efecte de tal manera a la estructura retributiva que la institución, en vez de lograr justicia social, hacia dentro y hacia fuera, lo que logra es una grave injusticia empeorando seriamente sus prestaciones.

La eficacia de las instituciones tiene, consiguientemente, una estrecha relación con la propia estructura retributiva y su capacidad para poder lograr que los individuos den sus mejores prestaciones de forma regular y coherente a la institución en la cual se encuentran encuadrados.

En este Informe se pueden distinguir claramente dos áreas que conviene señalar. Hay una primera área que pudiéramos denominar "objetiva" en el sentido de que se tratan de exponer datos correspondientes a la estructura retributiva de la Universidad española.

En este análisis se trata de analizar la evolución, por una parte, de las retribuciones nominales desde 1971 para los distintos grados en los cuales se encuadran las personas al servicio de la Universidad, tanto desde el mundo del profesorado hasta las áreas correspondientes al personal al servicio de la Universidad en materias administrativas o laborales.

En este análisis nominal se tratan de conocer fundamentalmente dos hechos:

1. Cúal ha sido la evolución nominal de las retribuciones y
2. Cúal ha sido su comportamiento cualitativo en las relaciones que existen entre los diferentes grupos comprometidos en la Universidad, esto es, cúal es el grado de apertura del abanico en el que se ha movido esta evolución.

Por lo tanto, tendríamos aquí analizadas las dos dimensiones, la cuantitativa y la cualitativa, así como el grado de justicia social -entendido en relación con las prestaciones y capacidades- que se refleja entre las diferentes personas y sus prestaciones de los grupos de personas de la Institución universitaria.

Dentro del marco de retribuciones al personal universitario se procede a un análisis de las retribuciones reales. Esto es, se parte de la aplicación de la pérdida sufrida por el valor monetario en base del índice del coste de vida y se trata de reflejar, dentro de las dimensiones que permite la aplicación de estos índices de coste de vida, la percepción real, o el mantenimiento sustancial de las retribuciones que a partir de 1971 ha percibido el personal universitario.

En este sentido se trata, por consiguiente, de analizar si las percepciones reales disponibles para la renta real disponible por el profesorado han sufrido un deterioro adicional, no por la evolución nominal, sino por la pérdida del valor adquisitivo de la moneda, lo que es lo mismo, un empeoramiento de las retribuciones del profesorado y del personal no docente.

Dentro de este análisis de la evolución de retribuciones reales, se trata también no solo de un análisis meramente cuantitativo, sino también cualitativo, esto es, conocer si a través, no ya sólo de la evolución de las retribuciones nominales, sino por lo que afecta a las retribuciones reales, la calidad de las relaciones retributivas entre los diferentes grupos que componen el cuerpo de profesorado y de personal no docente de la Universidad se ha empeorado o mejorado esta justicia relativa.

Dentro de este análisis "objetivo" de la retribuciones reales se debe incluir también la incidencia que tiene sobre las disponibilidades reales de renta del personal de la Universidad las mayores cargas fiscales, esto es, incrementos en cuanto a las retenciones por diferente índole a las que están sometidas las retribuciones y que todo ello lleva, sin duda, a una seria incidencia en la renta real disponible por parte de las personas que actúan en el mundo universitario. Ciertamente que esta presión fiscal y de la Seguridad Social afecta también a otras actividades de la vida económica, pero, en este caso concreto, en la Universidad, tienen un peso muy relevante en los momentos actuales.

También es cierto que la incidencia fiscal viene condicionada por las características de cada una de las economías domésticas que definen las posibilidades del perceptor de rentas universitarias, por lo que se trata de situaciones diferenciadas, por números de hijos, etc. Por ello, no se ha hecho aquí más que referir globalmente este hecho, que, sin duda, tiene una amplia repercusión en cuanto a la disposición de rentas. Pero existe un componente más grave y es que como consecuencia de la fuerte distorsión entre la evolución nominal y la real -dado que las cargas fiscales y las cargas de la Seguridad Social versan y se calculan sobre la evolución nominal- su incidencia sobre la renta real universitaria posee una doble incidencia: La incidencia que corresponde al incremento de la presión fiscal y de cargas adicionales y pesa también, sobre todo, la incidencia que supone el que estos incrementos de cargas fiscales y de otros componentes de la Seguridad Social se calculan sobre nominales y no sobre importes ajustados a la realidad del valor de las percepciones salariales en su análisis comparativo con respecto a 1971. Esto es, se incrementa la carga fiscal por el paso a tarifas superiores como consecuencia de la inflación.

Se ha introducido, con bastante detalle, un análisis comparativo de la evolución de las retribuciones de altos cargos y cargos medios de las empresas. La introducción de este análisis se ha realizado de forma puntual arrancando del año 1975 para analizar, cara a 1982, la evolución de estas retribuciones de acuerdo con los informes existentes sobre la retribución de la empresa española.

Aquí también se ha diferenciado entre las retribuciones nominales y el comportamiento de las retribuciones reales en base del índice del coste de vida.

Es interesante apreciar en este Informe concreto como los comportamientos cuantitativos y cualitativos han sido cada vez más divergentes por lo que corresponde a las retribuciones de la vida universitaria, con toda la incidencia que ello tiene para una fuerte distracción de los mejores recursos humanos de la Universidad hacia la economía privada y pública.

Lo que, como se menciona en su apartado, no ha sido posible realizar, por falta de datos fehacientes, es un análisis comparativo de las retribuciones nominales y reales del sector de la Administración Civil de manera que se pudiera haber conocido cuáles son los componentes retributivos de los diferentes cuerpos, pero incluyendo todas las partidas por todos los conceptos. Solamente se conocen las tablas correspondientes a las retribuciones generales, pero muchos de los elementos complementarios que se perciben por diferentes cuerpos de la Administración del Estado no han sido accesibles a los autores.

Existe, por último, una aportación totalmente valorativa de la política retributiva y su incidencia sobre la política universitaria. No cabe la menor duda de que una de las contribuciones fundamentales de la Universidad se centra en las dos grandes vertientes:

- por un lado, el preparar al hombre para asumir responsabilidades dentro de la Sociedad española y,
- en segundo lugar, facilitar los recursos de investigación necesarios para dar la respuesta más eficaz a los problemas que tiene la economía, los procesos productivos y organizativos, la propia Sociedad española.

Ello implica la exigencia de que tanto las prestaciones de formación en los altos niveles, como también las prestaciones de investigación posean, al menos en los momentos actuales, un fuerte componente preponderante de una mayor orientación a las exigencias de la Sociedad. En términos de una economía privada sería de mayores exigencias y orientaciones al mercado.

La Universidad no puede permanecer al margen de esas necesidades de la Sociedad en materia de preparación en recursos humanos, en cuanto a las prestaciones de sus servicios y también en cuanto a las prestaciones en materia de investigación.

Sin duda, aquí juega un papel muy importante la contemplación del horizonte económico. A largo plazo la Universidad tiene unas tareas investigadoras básicas, a plazo medio y corto, además de estas tareas investigadoras, debe orientar toda su actuación a satisfacer las necesidades que tiene el mercado al cual dirige su capacidad de formación y de su investigación.

Queremos insistir, ya de entrada, en este tema, porque solamente cuando se logre esta aproximación de prestaciones cualitativas y cuantitativas de la Universidad, en las dos grandes áreas a plazo corto y medio, es cuando la Sociedad española percibirá la urgencia y necesidad de disponer de una estructura universitaria eficaz, puesto que su contribución a la Sociedad es una de las piezas claves para poder resolver los problemas económicos y sociales de esa Sociedad.

Dentro de esta área valorativa, que implica una orientación específica de la política universitaria y, consiguientemente, de la retributiva, se proponen una serie de recomendaciones, en cuanto a la orientación y estructura, que se debieran de analizar con el fin de contribuir a un diálogo positivo y objetivo de la vida universitaria del futuro inmediato y no dejarlo solamente en manos de análisis, más o menos a muy corto plazo, con fuerte acento ideológico o político, y olvidándose, en gran medida, de las exigencias funcionales y organizativas de la propia Universidad como institución académica y económica.

III. Evolución de las retribuciones
nominales en la Universidad Española
1971-1983.

III. EVOLUCION DE LAS RETRIBUCIONES NOMINALES EN LA UNIVERSIDAD ESPAÑOLA (1971-1983)

1. Introducción

Este análisis sobre la evolución y estructura de las retribuciones **nominales** de la Universidad española arranca con una serie situada en la base de 1971 por considerar que este año es el que refleja una estructura universitaria ya definida en cuanto a la política de retribuciones en aquél entonces y, además, porque a partir de este año, es cuando también se aprecian las dos evoluciones que han llevado a la situación actual:

- una pérdida en la capacidad real de estas retribuciones y
- un cierre acentuado en cuanto al abanico retributivo de los diferentes grupos de profesorado en la Universidad.

Este análisis se ha hecho partiendo de los datos disponibles en cuanto a las retribuciones mensuales y anuales y se ha estimado, para incluir el año 1983, un incremento posible para este año del 12% anual sobre el importe total de las retribuciones por todos los conceptos. Sin duda, esta estimación de un incremento del 12% anual sobre el total se va a encontrar probablemente muy por encima de los niveles retributivos para 1983. De todas maneras se ha preferido, a efectos del estudio, considerar por alto la cifra posible de retribuciones para 1983. No se han incluido en 1982 las retribuciones adicionales por "ayuda a la investigación", tanto por su naturaleza como por la transitoriedad.

Dentro de este análisis se va a proceder también a analizar, por lo menos en la posición inicial y final, la propia composición del sueldo, esto es, la parte que corresponde a sueldos fijos y la parte que corresponde a distintos tipos de complementos. Esta es una de las magnitudes diferenciadoras muy importantes también de las retribuciones y sumamente delicada a los efectos de prestaciones posteriores en cuanto a vejez, enfermedad, etc.

Por último, uno de los análisis que se consideran básicos a la hora de analizar la estructura retributiva es el que afecta a la evolución del propio abanico salarial de retribuciones entre los diferentes grupos docentes y también la propia evolución que ha procedido a cerrar, sin duda alguna, este abanico salarial.

2. Evolución de las retribuciones nominales del profesorado universitario (1971-1983).

En el Anexo número I de este Informe se encuentra de forma detallada la evolución, tanto de las retribuciones mensuales como las correspondientes retribuciones anuales del profesorado universitario español desde 1971 a 1982.

En primer lugar, puede apreciarse que la evolución nominal de las retribuciones presenta las variaciones siguientes:

Cuadro núm.1 Resumen de las variaciones retributivas nominales 1983/1971

Concepto \ Año	1971	1983	1983/71 (en %)	
Catedráticos	P	453	1.611	355,5%
	E	573	2.146	374 %
Agregados	P	331	1.472	444 %
	E	483	1.957	405 %
Encargados de cátedra	P	231	1.305	565 %
	E	231	1.873	809 %
Adjuntos	P	427*	1.289	302 %
	E	506*	1.717	339 %
Adjuntos interinos	P	265*	1.052	397 %
	E	344*	1.496	435 %
Profesores ayudantes	P	205**	568	276,7%
	E	292**	812	278,6%
Profesores encargados de curso	A	119**	308	259 %
	B	214**	562	263 %
	C	309**	817	264 %
	D	404**	1.071	265 %

* 1973, ** 1976, P=Dedicación plena, E= Dedicación exclusiva

En este cuadro se recoge la evolución nominal de las retribuciones, con base de 1971, salvo los casos especificados con base 1973 y 1976, por falta de datos comparables para el mismo período. A los efectos del análisis comparativo entre los distintos grupos de profesorado se analizará en el apartado siguiente el tema del abanico salarial.

Una de las características que si debe ser mencionada aquí es la diferente composición estructural de la retribución mensual. En el cuadro número 2 que se incluye a continuación, se puede apreciar como en el año 1982 la composición del sueldo está caracterizada por dos hechos fundamentales. En primer lugar, en las dedicaciones en exclusiva los complementos suponen cifras superiores a las retribuciones básicas, y que en el caso de los catedráticos y agregados oscilan entre el 122% y el 123%. Pero, según se aprecia en este cuadro, en el caso de los Profesores adjuntos, es el 95% y donde más destaca es, fundamentalmente, en cuanto a los profesores ayudantes y encargados de curso.

Mientras que en el caso de las dedicaciones plenas, en segundo lugar, los complementos son cifras generalmente, incluso, muy por debajo de las retribuciones base. En el caso de los catedráticos son el 62% y, en algunos de los casos, como en el que corresponde a ayudantes y encargados, suben a cifras que alcanzan hasta el 235%, pero en su conjunto, oscilan prácticamente en un porcentaje bastante parecido a la retribución básica con respecto al complemento.

Cuadro Núm. 2 Composición del sueldo mensual nominal(1982)

Concepto		Sueldo base (en miles pts.)	Complementos (en miles pts.)	% Compl./Sueldo	
				P	E
Catedrático	P	66	41	62%	
	E	66	81		122%
Agregados	P	60	38	63%	
	E	60	74		123%
Adjuntos	P	60	25	42%	
	E	60	57		95%
Encargados de Cátedra	P	62	25	40%	
	E	62	67		108%
Agregados Interinos	P	56	22	39%	
	E	56	61		108%
Adjuntos Interinos	P	53	16	30%	
	E	53	49		92%
Ayudante	P	18	21	116%	
	E	18	39		216%
Encargados	P	17	40	235%	
	E	17	59		347%

Puede con ello afirmarse que la retribuciones están caracterizadas por una fuerte oscilación entre los distintos cuerpos de profesores y que, por lo tanto, establece una clara injusticia retributiva y penaliza, en gran medida, a los efectos de futuras asignaciones de pensiones, jubilación, viudez, etc. el hecho de una mayor dedicación a la Universidad.

El problema no es el de equiparar y no valorar las prestaciones, sino el de regular los efectos de estos elementos diferenciales en cuanto a las distintas prestaciones a que tiene lugar en el futuro en las situaciones más afectadas por vejez, muerte, etc..

3. Evolución del abanico salarial retributivo nominal

En el cuadro número 3 se ha analizado para los años 1971, 1976 y 1982, la evolución del abanico salarial en cuanto a las retribuciones nominales de las distintas clases del profesorado, tanto por lo que corresponde a su dedicación plena como exclusiva.

Cuadro Núm. 3 Abanico salarial nominal del profesorado universitario

Año		1971			1976			1982		
Concepto		(1.000)	P	E	(1.000)	P	E	(1.000)	P	E
Catedrático	P	453	1.00		743	1.00		1.438	1.00	
	E	573		1.00	1.043		1.00	1.916		1.00
Agregados	P	331	0.73		678	0.91		1.314	0.91	
	E	483		0.84	951		0.91	1.748		0.91
Adjuntos	P	-	-		549	0.73		1.151	0.80	
	E	-		-	694		0.66	1.533		0.80
Encargados de cátedra	P	231	0.51		533	0.71		1.165	0.81	
	E	231		0.40	833		0.79	1.672		0.87
Agregados Interinos	P	283	0.62		486	0.65		1.055	0.73	
	E	435		0.75	759		0.72	1.515		0.79
Adjuntos Interinos	P	-	-		375	0.50		939	0.65	
	E	-		-	520		0.49	1.336		0.69
Ayudantes	P	-	-		205	0.27		507	0.35	
	E	-		-	292		0.27	725		0.37
Encargados de curso	C*	-	-		309	0.41		729	0.50	
	D**	-		-	404		0.38	956		0.50

* Supuesta equivalencia a Plena, ** Supuesta equivalencia a exclusiva

Cuadro núm.4 Variación de las retribuciones en valores nominales

Concepto	1983/71		1983/76		1983/80	
		Variación (en %)		Variación (en %)		Variación (en %)
Catedrático	P	355%		217%		135%
lumerario	E	374%		206%		135%
Agregado	P	444%		217%		135%
lumerario	E	405%		205%		135%
Adjunto	P	-		234%		142%
lumerario	E	-		247%		147%
Catedrático	P	564%		245%		135%
Interino	E	809%		224%		135%
Agregado	P	418%		243%		135%
Interino	E	390%		224%		135%
Adjunto	P	-		281%		144%
Interino	E	-		288%		149%
Profesores	P	-		277%		135%
Ayudantes	E	-		279%		135%
Encargados	A	-		259%		135%
de Curso	B	-		263%		135%
	C	-		264%		135%
	D	-		265%		135%

Si se contempla el año 1982 como punto de referencia, nos encontramos que el abanico retributivo en la dedicación plena se ha cerrado fuertemente y -dejando aquí a un lado el caso de los profesores ayudantes y el que corresponde a encargados de curso- la retribución correspondiente al profesorado con responsabilidades docentes se ha estrechado a una relación de 1 a 0,65 en dedicación plena y de 1 a prácticamente 0,70 en la dedicación exclusiva. Ello ha significado, con respecto al año 1976, un cierre de la mitad a un tercio con lo que la escala retributiva, en situaciones en exclusiva, se ha ido cerrando como puede apreciarse también en los gráficos adjuntos.

4. Evolución de las retribuciones del personal no docente de las Universidades

Una de las características fundamentales en las retribuciones salariales es la que afecta al personal no docente y que se ha incluido en el Anexo II de este Informe. Se ha partido del año 1977 como periodo de referencia, ya que constituye un período de arranque válido a los efectos comparativos y a que en este período de tiempo, entre 1977 y 1982, se han ido configurando las diferentes actividades que se encuadran dentro del personal no docente y laboral.

Cuadro Núm. 5 Evolución de la retribuciones nominales del personal no docente

Concepto	año	1977	1983	1983/77(en %)
Técnicos	N	953*	1.291	135 %
de gestión	I	800*	1.085	135 %
Gestión y Hda. Pca.	N	819*	1.109	135 %
Aux.de	N	490	790	161 %
Archiv. y B.	I	399	641	160 %
Administ.	N	416	857	206 %
	I	338	735	217 %
Auxiliares	N	339	712	210 %
	I	288	587	203 %
Subalternos	N	278	658	236 %
	I	237	522	220 %

* 1980, N=Numerario, I=Interino.

Como puede apreciarse las retribuciones nominales han experimentado unos incrementos más favorables en cuanto al

personal de la escala más baja y mucho menor en cuanto al personal cualificado.

Como se recoge en el Anexo V, se distinguen dos grupos en cuanto al personal incluido en este apartado : por un lado, las actividades que se abarcan bajo la denominación de personal no docente y, por otro lado, las categorías correspondientes al personal laboral.

En ambos casos se ha tomado como base del análisis el año 1977, a partir del cual la estructuración permite una continuidad en los datos disponibles y que, además, constituyen el período para el que se dispone de información ya clasificada.

En cuanto al personal no docente, las retribuciones nominales presentan una evolución que está caracterizada por unos incrementos del 135% al 236% para el período 1977-1983, habiéndose supuesto para el año actual un incremento del 12% en el conjunto de las retribuciones. Los incrementos más significativos son los que corresponden a las categorías más bajas dentro del grupo de personal no docente.

En cuanto al personal laboral, la evolución nominal de sus retribuciones experimenta también para el período 1977-1983 unas variaciones superiores a las del personal no docente y que se sitúan entre el 224% y el 254%, repercutiendo también de forma más significativa en las escalas más bajas de retribución.

Puede decirse que en este período de siete años se ha producido una evolución del abanico salarial - en cuanto a la evolución nominal - que está caracterizada por un cierre en el abanico salarial; en el personal numerario este abanico salarial de 1 a 0'56 en 1977 se convierte en uno de 1 a 0'66 en 1983, para las categorías de archivos y bibliotecas en relación con la de subalternos. Esto es, se cierra el abanico salarial en cuanto a las retribuciones del personal no docente considerado en 1977.

Por lo que afecta al personal laboral, puede también observarse idéntica evolución, pasando el abanico salarial de 1 a 0'74 en 1977, al de 1 a 0'83 en 1983.

5. Consideraciones finales

Con todo lo expuesto anteriormente nos encontramos ante un marco de referencia nominal que puede valorarse en el sentido de una evolución de las retribuciones nominales que han ido prácticamente cerrando los abanicos salariales y que prácticamente falta un criterio de homogeneidad en cuanto a estas variaciones nominales.

Lo que queda claro es que los niveles más bajos han sido elevados y aproximados a los niveles más altos y que, por lo tanto, con este cierre del abanico salarial se produce una pérdida de atractivo de prestaciones, tanto por lo que se refiere a la diferenciación como en cuanto a los grados de dedicación.

Uno de los aspectos importantes que había que considerar es el que se refiere a que la diferenciación entre las categorías de plena y exclusiva son precisamente sistemas retributivos suficientes que puedan ser un incentivo importante para mejorar las prestaciones de las distintas personas implicadas en la Universidad. Este tipo de ajustes administrativos, en cuanto a dedicación, no confirman en ninguno de los casos la exigencia, que necesariamente debe plantearse, de que una parte retributiva esté ajustada a prestaciones concretas y específicas que hagan que la persona reciba el aliciente suficiente para que pueda hacer un esfuerzo, tanto en capacidad como en prestaciones a la Universidad.

Con esta evolución de la estructura nominal puede decirse que al cerrarse el abanico se cierra también todo atractivo a una promoción profesional mediante el esfuerzo adicional que ello implica. Y esta es, como veremos más adelante, una de las facetas más significativas y peligrosas de esta evolución de las retribuciones salariales nominales en la Universidad española.

IV. Evolución de las retribuciones reales
en la Universidad Española.

IV. EVOLUCION DE LAS RETRIBUCIONES REALES EN LA UNIVERSIDAD ESPAÑOLA.

1. Consideraciones básicas.

La evolución de las retribuciones nominales conserva su capacidad de información en cuanto a la incidencia de esta retribución en los distintos sectores perceptores, cuando se mantiene el valor adquisitivo de la moneda. Como en el caso español no se da esta condición previa, se producen serios distorsionamientos derivados, precisamente, de la inestabilidad monetaria que lleva a trastocar, por la incidencia de la depreciación de la moneda, las relaciones planteadas en las retribuciones nominales, como se verá más adelante.

Por consiguiente, aún cuando todo análisis sobre las retribuciones reales implica un cálculo económico que puede llevar, dentro de márgenes determinados, a ciertas diferencias interpretativas, sin embargo, puede decirse que es la única vía que realmente permite analizar si los perceptores de las retribuciones han mejorado o empeorado su capacidad adquisitiva y, por lo tanto, la disposición de recursos salariales para satisfacer sus necesidades.

La inestabilidad monetaria constituye, ya de por sí, en primer lugar, un factor serio de distorsionamiento en cuanto a la retribución de las diferentes personas que actúan en la Universidad española. Pero es que además de la incidencia de la inestabilidad monetaria - expresada en una pérdida del valor adquisitivo - debe considerarse también el mayor peso de las otras cargas que soporta el perceptor en la Universidad, como en otras instituciones económicas y en la Administración Pública, y que se refieren al incremento de cargas fiscales, de todos aquellos conceptos derivados de las prestaciones de la Seguridad Social, etc.

Y estas variaciones no se deben solamente al incremento de los tipos, o bien a las variaciones de las bases que sirven de cálculo para estas retenciones fiscales o de la Seguridad Social, sino que, al propio tiempo, como consecuencia del impacto de la inflación sobre las retribuciones, se producen modificaciones "ficticias" de las bases. Esto es, modificaciones que no tienen reflejo retributivo real en cuanto a su capacidad adquisitiva y, sin embargo, sobre ellas se tributan impuestos y retenciones de la Seguridad Social. Esto es, además de las cargas reales que pudieran suponerse para mejores prestaciones en las retenciones fiscales y en las retenciones de la Seguridad Social, se producen cargas adicionales derivadas de impuestos y retenciones sobre ingresos reales ficticios, tanto en el plano de la Hacienda Pública como de la Seguridad Social.

Esta repercusión es muy significativa, sobre todo, en el caso universitario, como consecuencia de la pérdida del valor adquisitivo de las retribuciones.

Por consiguiente, uno de los aspectos importantes a considerar, pero cuyo cálculo es difícil por las peculiaridades concretas de cada una de las personas afectadas, debe considerar una corrección hacia abajo de las retribuciones reales que se obtengan como consecuencia de estas tributaciones sobre ingresos ficticios, sobre ingresos que en comparación con 1971 en sus percepciones reales, no se han producido y que solamente se encuentran recogidos en los valores nominales y no en las percepciones reales de la capacidad adquisitiva de los universitarios.

Ello quiere decir que los resultados que se obtienen de la corrección de las retribuciones nominales por los índices de coste de vida tendrían que ser modificados aún más a la baja como consecuencia de esta incidencia de retribuciones ficticias sobre las retribuciones que se producen en las nóminas de los universitarios.

2. Evolución del índice de coste de vida.

Para actualizar las retribuciones nominales se ha tomado como índice de precios el que corresponde al índice de precios al consumo publicado por el Instituto Nacional de Estadística, habiéndose incluido para 1982 el dato provisional, y estimándose para 1983 una tasa de inflación del 15% anual medio. Puede discutirse esta estimación realizada, pero consideramos, desde el punto de vista de este análisis, que es la más adecuada, pues to que con las perspectivas existentes probablemente, pueden ser rebasadas de forma considerable esta misma estimación que consideramos posible.

La serie correctora utilizada, por lo tanto, para los valores nominales se ha estimado convirtiéndola en base al año 1971 = 100 y se refleja en el cuadro núm. 6 .

Cuadro núm. 6 Indice de precios

Año	Indice
1971	100
1972	108'2
1973	120'6
1974	139'6
1975	163'2
1976	187'6
1977	233'6
1978	279'7
1979	323'6
1980	374'1
1981	428'4
1982 (*)	490
1983 (**)	563'5

Fuente original : INE. Cálculo propio en la base 1971.

*1982 Datos provisional**1983 Dato estimado en base al 15% de inflación anual.

Se ha considerado el año 1971 como base para todos los análisis correspondientes al personal docente, mientras que para el personal no docente se ha tomado como base 1977, cálculo realizado sobre la misma serie de índices, ya que es en esa época en la que podemos iniciar la serie de ese cálculo y que, por lo tanto, parece más adecuado diferenciar estos dos grupos de perceptores de retribuciones universitarias a estos efectos de cálculo.

3. Evolución de las retribuciones reales del Profesorado Universitario 1971-1983.

En el anexo núm. IV se recoge el cuadro completo desde 1971 a 1983 de las retribuciones reales del Profesorado Universitario habiéndose incluido en este Informe desde la categoría de Catedrático Numerario hasta las diferentes categorías de Profesores Encargados de Curso. Por lo tanto, queda considerado un amplio espectro de Profesorado Universitario.

Los datos disponibles para Profesores Adjuntos corresponden al período de 1973 a 1983 y los de los Profesores Ayudantes y Encargados de Curso a partir de 1976, habiéndose actualizado también con la base de 1971 a los efectos comparativos oportunos. Por consiguiente, las tasas de crecimiento, de las que se hablará a continuación, corresponden a estos grupos docentes que acabamos de enumerar con respecto a los años iniciales señalados.

En el cuadro núm. 7 se recogen las variaciones de las retribuciones reales correspondientes a los períodos 1971-1983 y también se realiza un análisis con respecto al año 1976. Con la elección de estos años de referencia, como puede apreciarse en las curvas de las figuras que se incluyen, se refleja la situación en el momento inicial que es cuando se reestructuran de forma permanente las retribuciones, y en 1976, por el quiebro que se refleja en la trayectoria de las retribuciones reales.

Cuadro núm. 7 Variación de las retribuciones en valores reales (1971=100)

Concepto	1971/83		1976/83		1980/83	
	Variación (en %)	Pérdida valor Adquisitivo	Variación (en %)	Pérdida valor adquisitivo	Variación (en %)	Pérdida valor adquisitivo
Catedrático	P.... (63%)	(37%)	(65%)	(35%)	(90%)	(10%)
lunerario	E.... (66%)	(34%)	(68%)	(32%)	(90%)	(10%)
Agregado	P.... (79%)	(21%)	(72%)	(28%)	(90%)	(10%)
Numerario	E.... (72%)	(28%)	(68%)	(32%)	(90%)	(10%)
Adjunto	P.... -	-	(78%)	(21%)	(94%)	(6%)
lunerario	E.... -	-	(82%)	(18%)	(98%)	(2%)
Catedrático	P.... (100%)	0%	(81%)	(19%)	(92%)	(8%)
Interino	E.... (144%)	44%	(75%)	(25%)	(90%)	(10%)
Agregado	P.... (74%)	(26%)	(81%)	(19%)	(90%)	(10%)
Interino	E.... (69%)	(31%)	(74%)	(26%)	(90%)	(10%)
Adjunto	P.... -	-	(93%)	(7%)	(95%)	(5%)
Interino	E.... -	-	(96%)	(4%)	(99%)	(1%)
Profesores	P.... -	-	(92%)	(8%)	(90%)	(10%)
Ayudantes	E.... -	-	(93%)	(7%)	(90%)	(10%)
Encargados	A.... -	-	(86%)	(14%)	(90%)	(10%)
de Curso	B.... -	-	(87%)	(13%)	(90%)	(10%)
	C.... -	-	(88%)	(12%)	(90%)	(10%)
	D.... -	-	(88%)	(12%)	(90%)	(10%)

Por consiguiente, el impacto de la inflación sobre las retribuciones del profesorado en el período 1971-1983 puede resumirse, en una valoración generalizada, en la situación de una pérdida sustancial de su capacidad adquisitiva, con diferenciaciones muy importantes.

Las categorías de Catedráticos y Agregados son las que más reflejan, tanto en su dedicación plena como exclusiva, las pérdidas del valor adquisitivo de sus retribuciones, afectando, en primer lugar, a la de Catedráticos. Las pérdidas oscilan entre el 37%, para la dedicación plena, y el 34% para la de exclusiva, mientras que en los Agregados estos valores suponen el 21% y el 28% respectivamente.

Puede, por lo tanto, también percibirse en el cuadro adjunto que el período 1976-1983, es en el que queda seriamente afectada la capacidad retributiva. Las pérdidas en capacidad adquisitiva de las retribuciones afectan a los cuerpos docentes de Catedráticos, en primer lugar, de Agregados y de Adjuntos en segundo lugar, mientras que en las categorías de Interinos, Ayudantes y Encargados de Curso estas pérdidas son menos significativas y, por lo tanto, esto lleva a un cierre importante en el abanico de las retribuciones entre los distintos grupos de profesorado docente.

Como puede apreciarse las pérdidas tienen lugar fundamentalmente a partir de 1976 y en la figura núm. puede apreciarse de forma evidente como se van reduciendo las retribuciones reales de cada uno de los grupos de Profesores de manera que se va cerrando el abanico salarial.

En el cuadro núm. 8, en el que se analiza el abanico salarial para tres períodos: 1971, 1976 y 1982, se refleja cómo se produce, dentro del grupo de profesorado, entre Catedráticos y Adjuntos Interinos, un cierre de las retribuciones salariales que va en la categoría de exclusiva de 1 a 0'76 para 1971 y del 1 al 0'70 para 1982.

Abanico salarial en valores retributivos reales

Concepto	1971			1976			1982		
	1.000 pts	P	E	1.000 pts.	P	E	1.000 pts.	P	E
	Catedráticos P	453	1		396	1		293	1
Numerarios E	573		1	556		1	391		1
Agregados P	331	0'73		362	0'91		268	0'91	
Numerarios E	483		0'84	507		0'91	357		0'91
Adjuntos P	-	-		293	0'74		235	0'80	
Numerarios E	-		-	370		0'67	313		0'80
Catedráticos P	231	0'51		284	0'71		238	0'81	
Interinos E	231		0'40	444		0'80	241		0'62
Agregados P	283	0'62		259	0'65		215	0'73	
Interinos E	435		0'76	405		0'73	309		0'79
Adjuntos P	-	-		200	0'50		192	0'65	
Interinos E	-		-	277		0'50	273		0'70
Profesores P	-	-		109	0'27		103	0'35	
Ayudantes E	-		-	155		0'28	148		0'38
Encargados C (P)	-	-		165	0'42		149	0'51	
de Curso D (E)	-		-	215		0'39	195		0'50

En las categorías de plena, sin embargo, se mantiene una estructura del abanico salarial menos modificada al pasar de 1 a 0'62 en 1971 y de 1 a 0'65 en 1982, aunque se han modificado sustancialmente las relaciones entre los distintos grupos.

Para 1982 se aprecia claramente una identificación entre la situación salarial de plena y exclusiva para los grupos de Catedráticos, Agregados y Adjuntos Numerarios, variando en la situación de plena, para los restantes grupos de Profesorado contratado.

Por lo que respecta al Profesorado Ayudante y Encargados de Curso - se han considerado aquí en la categoría C y D - se aprecia también un cierre muy fuerte y acentuado del abanico salarial. Se ha pasado a una modificación sustancial en las relaciones retributivas que lleva a un cierre muy significativo de la estructura retributiva de la Universidad española.

4. Evolución de las retribuciones reales del personal no docente en la Universidad Española.

En el Anexo núm.V se especifica la evolución a partir de 1977 de las diferentes retribuciones correspondientes al personal no docente y al personal laboral.

Al analizar la evolución de estas retribuciones, puede apreciarse - se ha considerado para 1983 un incremento del 12% en las retribuciones y una tasa de inflación del 15% - , que en el grupo de personal no docente se produce también un cierre importante en el abanico salarial real. Mientras que en los grupos de retribuciones superiores las pérdidas en capacidad adquisitiva son del 10%, en los grupos inferiores se aprecia una ligera mejora que alcanza una situación más favorable para el caso de los subalternos.

En principio, las pérdidas de capacidad adquisitiva se mueven entre un 15% y un 2% para el período 1977-1983 y, por lo tanto, afecta también a este grupo de personas que participen en la vida universitaria, y de forma muy incidente, la pérdida del valor adquisitivo y la evolución de las retribuciones seguidas en los últimos siete años.

Al personal laboral, como puede apreciarse en el cuadro adjunto en el Anexo V, es al que se le ha mantenido prácticamente las retribuciones salariales en el período 1977-1983.

En la figura núm. (), que se incluye en este apartado, puede apreciarse la tendencia a mantener las retribuciones salariales en el personal laboral y la pérdida que se ha producido en las retribuciones del personal no docente.

5. Otros componentes que inciden sobre las retribuciones reales.

Como anteriormente se ha mencionado, además de la incidencia que corresponde a la pérdida del valor monetario, debe considerarse que en el período que se analiza 1971-1983 se ha producido una carga fiscal mayor sobre las retribuciones salariales, y también por lo que respecta a la contribución a la propia Seguridad Social y otros descuentos que se establecen en las nóminas del Profesorado Universitario.

Como se ha mencionado anteriormente, estas cargas adicionales llevan a una menor percepción real de retribuciones disponibles para el consumo en los grupos de perceptores universitarios, siempre en comparación con las retribuciones reales de 1971.

Estas disminuciones varían, naturalmente, en función de la situación personal de cada una de las personas afectadas, según las características familiares, patrimoniales, etc... Por ello, un análisis detallado desde el punto de vista de

la incidencia retributiva sería erróneo y ello no sólo por lo que afecta a las diferentes situaciones personales de cada uno de los perceptores de rentas universitarias salariales, sino también por que esta variación afecta en las cargas adicionales, tanto por parte de las retenciones fiscales como por la propia Seguridad Social, a todos los grupos de perceptores de rentas salariales en los distintos sectores de la economía.

En lo que sí se debe insistir, aunque afecte también al conjunto de los perceptores de rentas salariales, es en el hecho de que las variaciones en las cargas fiscales y en las cargas de la Seguridad Social y en otros descuentos, corresponden, por una parte, a una mayor contribución real a estas cargas, esto es, elevación de los tipos impositivos, pero, por otra parte, corresponde a que se tributan impuestos y cargas adicionales de Seguridad Social sobre las bases nominales de retribución que no han implicado una mejora real en las retribuciones salariales del perceptor, antes al contrario.

Sobre esta diferencia se está tributando en el sentido de una carga superior a la que se poseía en 1971, ya que esta diferencia de base retributiva es ficticia y se deriva de la propia característica de la inflación, y no de un incremento real de la retribución específica.

En este sentido, la diferencia retributiva real con respecto a la nominal conduce, por lo tanto, a una reducción muy relevante y significativa de las retribuciones salariales en la Universidad, lo que por ejemplo, pudiera estimarse a groso modo, y sin ninguna pretensión de cálculo exacto, en unas cifras que pudieran oscilar entre un 7% y un 11% aproximadamente para el personal docente en el período estudiado (1971-1983), según los casos y en los diferentes niveles en los que se han producido las pérdidas retributivas reales.



6. Conclusiones finales.

Partiendo del gráfico núm. , incluido a continuación, comparando las evoluciones nominales con las evoluciones reales, medidas éstas solamente según el deterioro correspondiente al índice de coste de vida, se aprecia, de forma inmediata, el proceso divergente entre la retribución nominal y la real, y también el efecto de cierre del abanico salarial entre las distintas retribuciones para los diferentes grupos de profesorado.

Ello implica, necesariamente, la deducción de dos aspectos fundamentales :

- en primer lugar, el serio deterioro en las retribuciones que han experimentado los grupos docentes de la Universidad, especialmente los afectados por mayor responsabilidad, aunque si bien afecta, en forma generalizada, a casi todos los grupos docentes en diferente cuantía, y

- por otro lado, lo que implica para el futuro, el cierre radical del abanico salarial y la incidencia que ello tiene sobre cualquier intento de fomentar, por lo que se refiere a los aspectos retributivos, el atractivo de la carrera universitaria.

Así mismo, se pueden hacer idénticas valoraciones, aunque con una menor incidencia relativa sobre las retribuciones, en cuanto al personal no docente y laboral, en los términos anteriormente mencionados.

EVOLUCION DE LAS RETRIBUCIONES ANUALES BRUTAS

PERSONAL DOCENTE NUMERARIO - PLENA

MILES Pts.

en pesetas corrientes

en pesetas 1971

C : CATEDRATICO

AG. : AGREGADO

AD. : ADJUNTO

CE. : CATEDRATICO ENCARGADO

2000

1800

1600

1400

1200

1000

800

600

400

200

1971

72

74

76

78

80

82

AÑOS

C
AG.
CE.
AD.

CE.
AD.

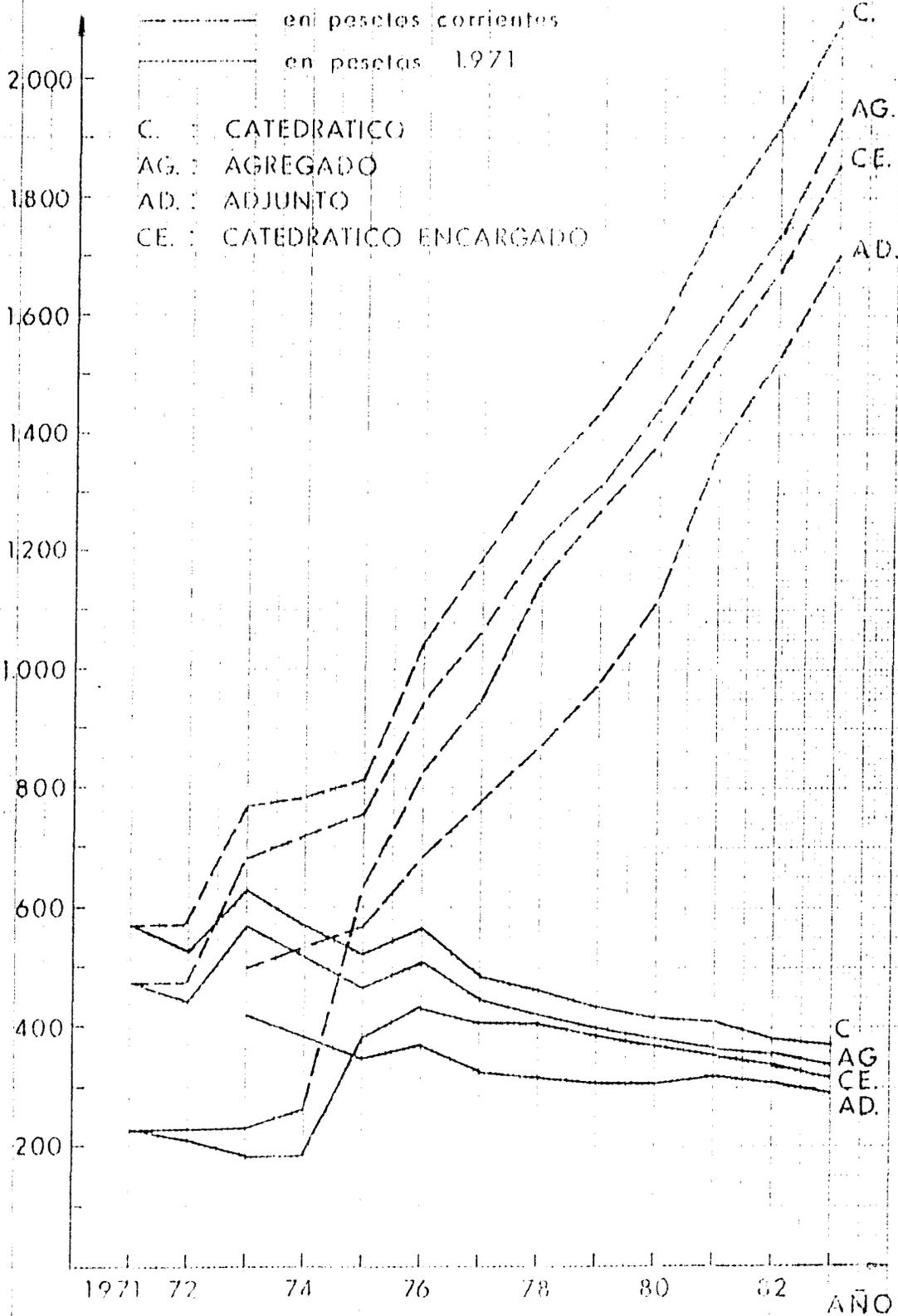
AG.

C

EVOLUCION DE LAS RETRIBUCIONES ANUALES BRUTAS

PERSONAL DOCENTE NUMERARIO - EXCLUSIVA

MILES Pts.



EVOLUCION DE LAS RETRIBUCIONES ANUALES BRUTAS

PERSONAL DOCENTE INTERINO. PLENA

MILES Prs.

2000

1800

1600

1400

1200

1000

800

600

400

200

en pesetas corrientes

en pesetas 1971

AG.: AGREGADO

AD.: ADJUNTO

AY.: AYUDANTE

AG.
AD.
AY.

1971 72

74

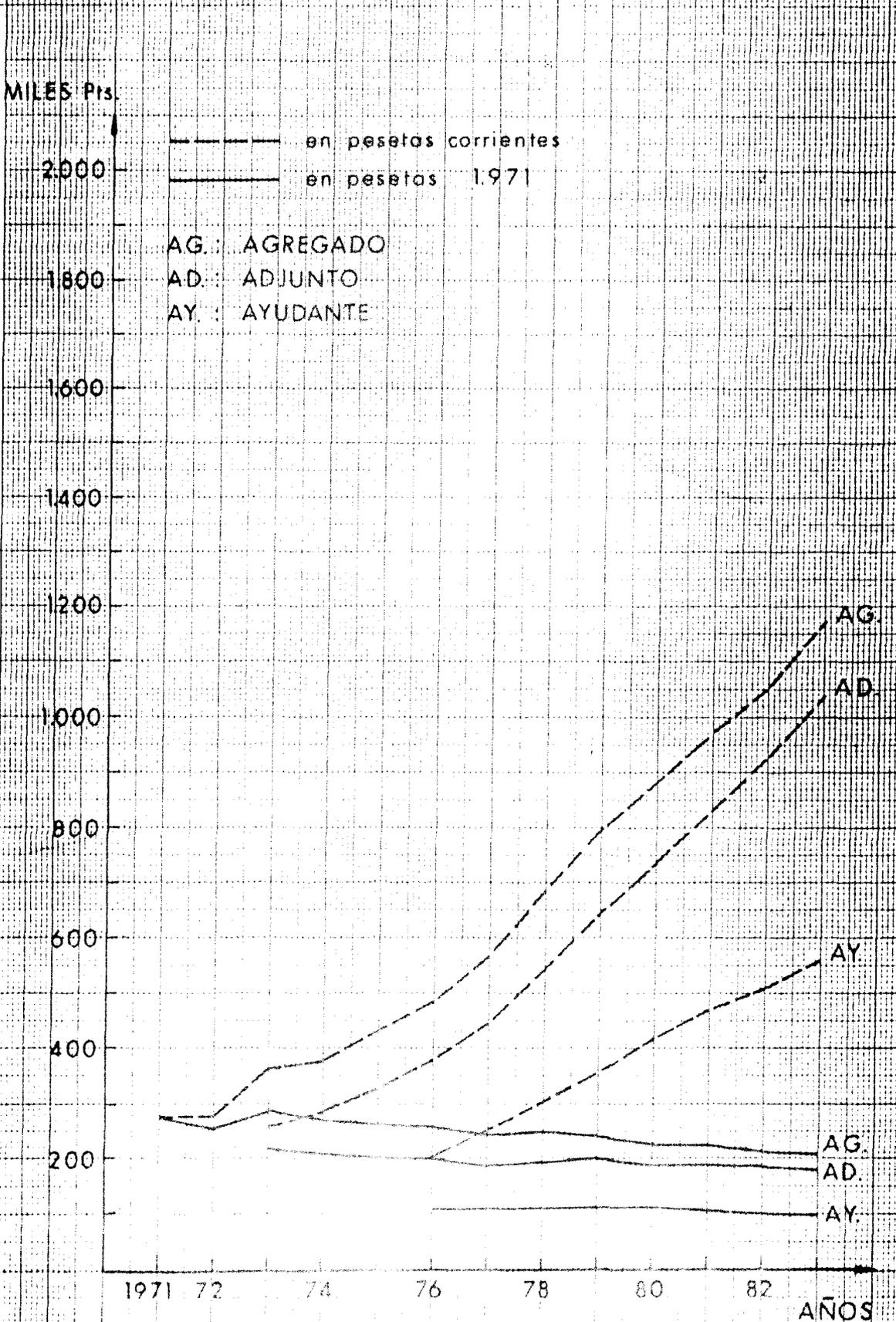
76

78

80

82

AÑOS



EVOLUCION DE LAS RETRIBUCIONES ANUALES BRUTAS PERSONAL DOCENTE INTERINO - EXCLUSIVA

MILES Pts

2000

1800

1600

1400

1200

1000

800

600

400

200

en pesetas corrientes
en pesetas 1971

AG : AGREGADOS
AD : ADJUNTOS
AY : AYUDANTES

1971

72

74

76

78

80

82

AÑOS

AG

AD

AY

AG

AD

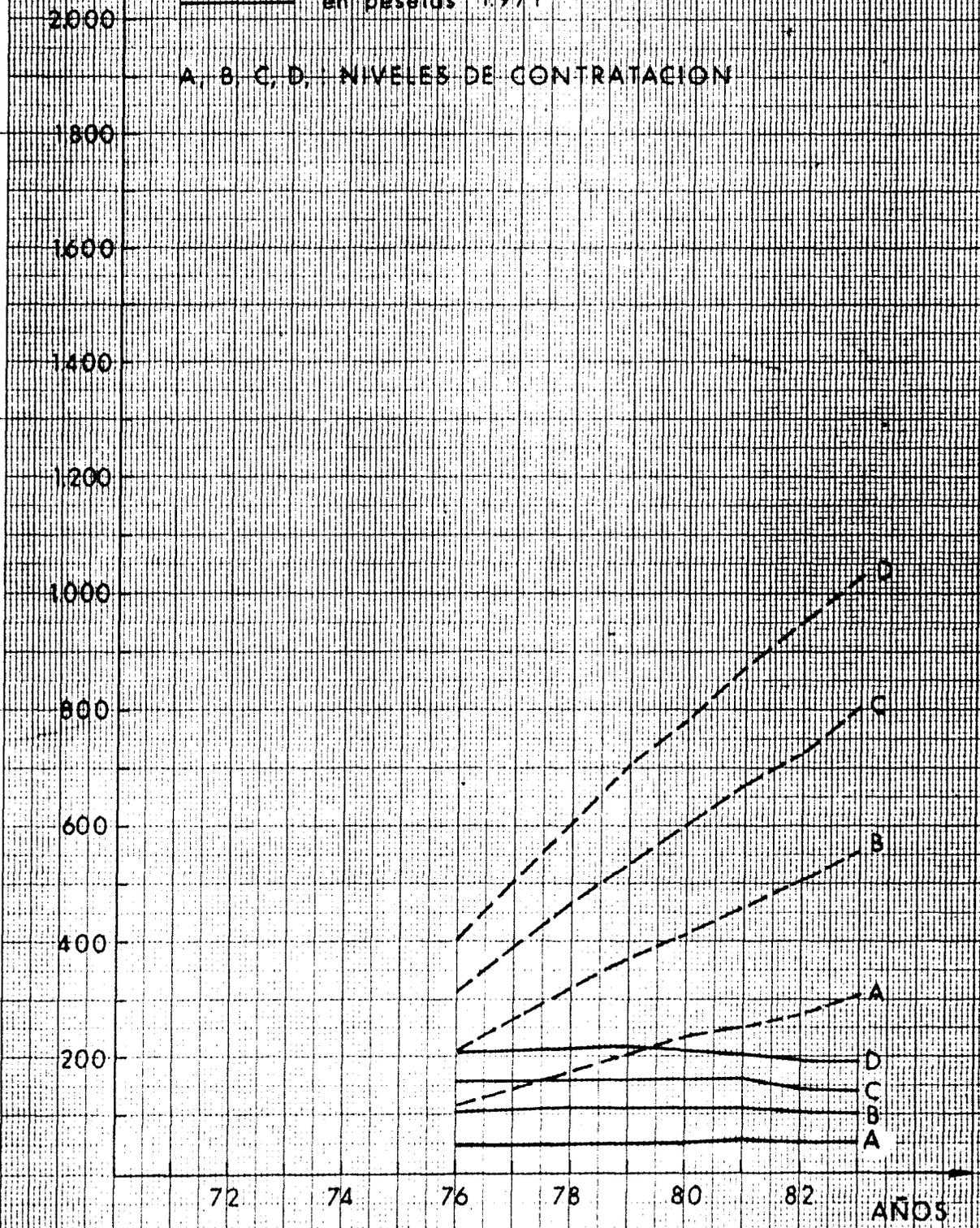
AY

EVOLUCION DE LAS RETRIBUCIONES ANUALES BRUTAS PERSONAL DOCENTE CONTRATADO ENCARGADOS DE CURSO

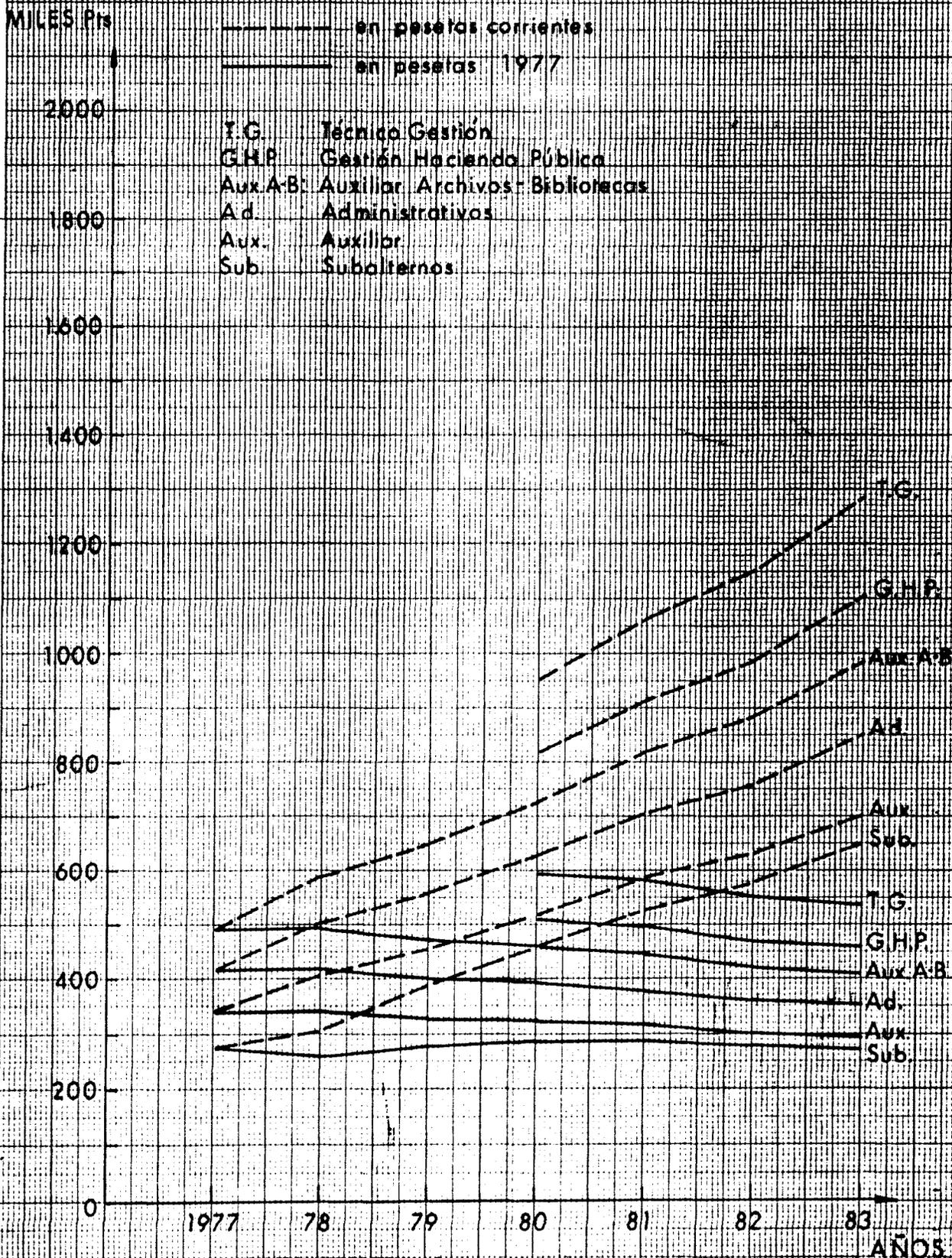
MILES Ptas.

----- en pesos corrientes
 _____ en pesos 1971

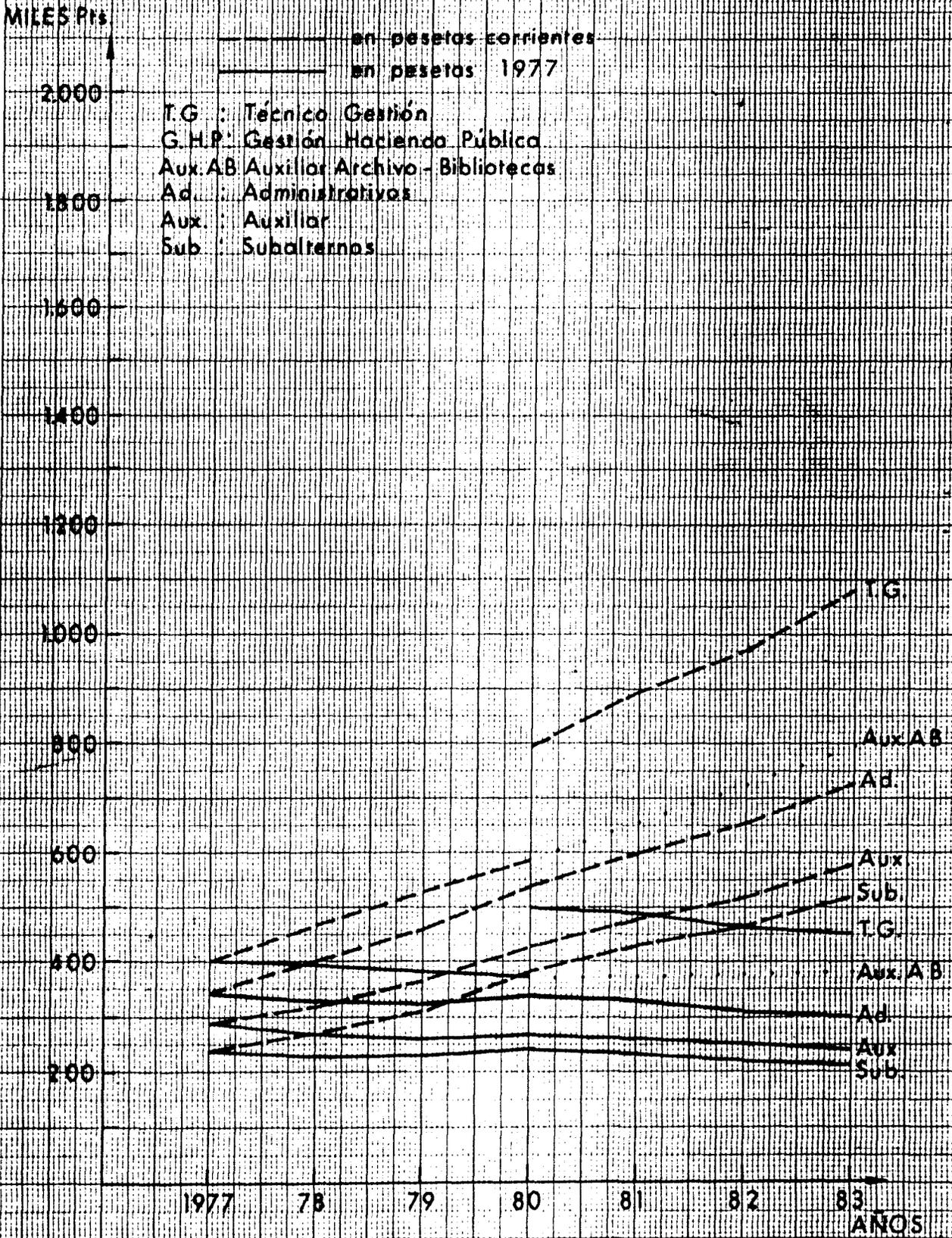
A, B, C, D, NIVELES DE CONTRATACION



EVOLUCION DE LAS RETRIBUCIONES ANUALES BRUTAS PERSONAL NO DOCENTE UNIVERSIDAD - NUMERARIO



EVOLUCION DE LAS RETRIBUCIONES ANUALES BRUTAS PERSONAL NO DOCENTE UNIVERSIDAD-INTERINO



EVOLUCIONES DE LAS RETRIBUCIONES ANUALES BRUTAS

PERSONAL LABORAL UNIVERSIDAD

MILES Pn

--- en pesetas corrientes
 — en pesetas 1977

1000

800

600

400

200

0

CON : CONSERJE
 OF 1° : OFICIAL 1°
 OF 2° : OFICIAL 2°
 ORD : ORDENANZA
 LI : LIMPIADORAS
 Gu : GUARDAS, SERENOS
 Tel : TELEFONISTAS
 JAR : JARDINEROS

1977

78

79

80

81

82

83

AÑOS

CON

OF 1°

OF 2°

Tel

JAR

ORD

Gu

CON

OF 1°

OF 2°

Tel

JAR

ORD

Li

Gu

V. Análisis comparativo de las retribuciones
Universitarias y las de los sectores de
la Economía.

V. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS RETRIBUCIONES UNIVERSITARIAS Y LAS DE LOS SECTORES DE LA ECONOMÍA.

1. Consideraciones generales.

A los efectos de una más amplia ubicación de la problemática retributiva de la Universidad española, parece de interés el establecer un análisis orientativo, comparándola con las retribuciones en los sectores de la economía y con lo que afecta a las otras áreas de la propia Administración.

Con este análisis orientativo no se trata de establecer una mera exigencia comparativa, sino que se trata de dar magnitudes de referencia que puedan ser significativas a la hora de contemplar la problemática que concierne a la asignación de los recursos humanos vitales para estas instituciones y la competencia, que desde el punto de vista retributivo, pueden significar las otras oportunidades que se ofrecen en la economía.

Dos son los aspectos que se tratan de reflejar. Por un lado, aquellos que se refieren básicamente a los propios niveles cuantitativos y, por otro lado, los que afectan a la diferente evolución en el transcurso de los últimos ocho años. Esto último, en lo que se refiere a la incidencia de la inflación en el mantenimiento de la capacidad adquisitiva de las retribuciones, y en lo que afecta a los propios espectros de los abanicos salariales.

2. Niveles retributivos de la empresa española en 1975-1982.

Puede señalarse, de entrada, que siempre el análisis retributivo en los cargos directivos, en sus distintos niveles de la empresa, constituyen una información de primer grado, pero también una información con ciertas restricciones. En este sentido, para la obtención de datos partimos

de los informes que se producen anualmente basados en datos obtenidos de forma directa y publicados por una de las instituciones de mayor prestigio y solera en ese tipo de estudios empíricos como es el European Management Centre.

A los efectos del análisis retributivo de la empresa española, debemos señalar que en los cuadros que se adjunta como Anexo VI se han tomado referencia de tres años que corresponden a 1975, 1979 y 1982. Al mismo tiempo, hemos seleccionado aquellos cargos en la empresa que son representativos para el resto de las funciones empresariales - en cuanto a retribuciones -, y ello considerándolo al nivel que pudiéramos denominar de Alta dirección y al nivel que corresponde a la dirección media de una empresa.

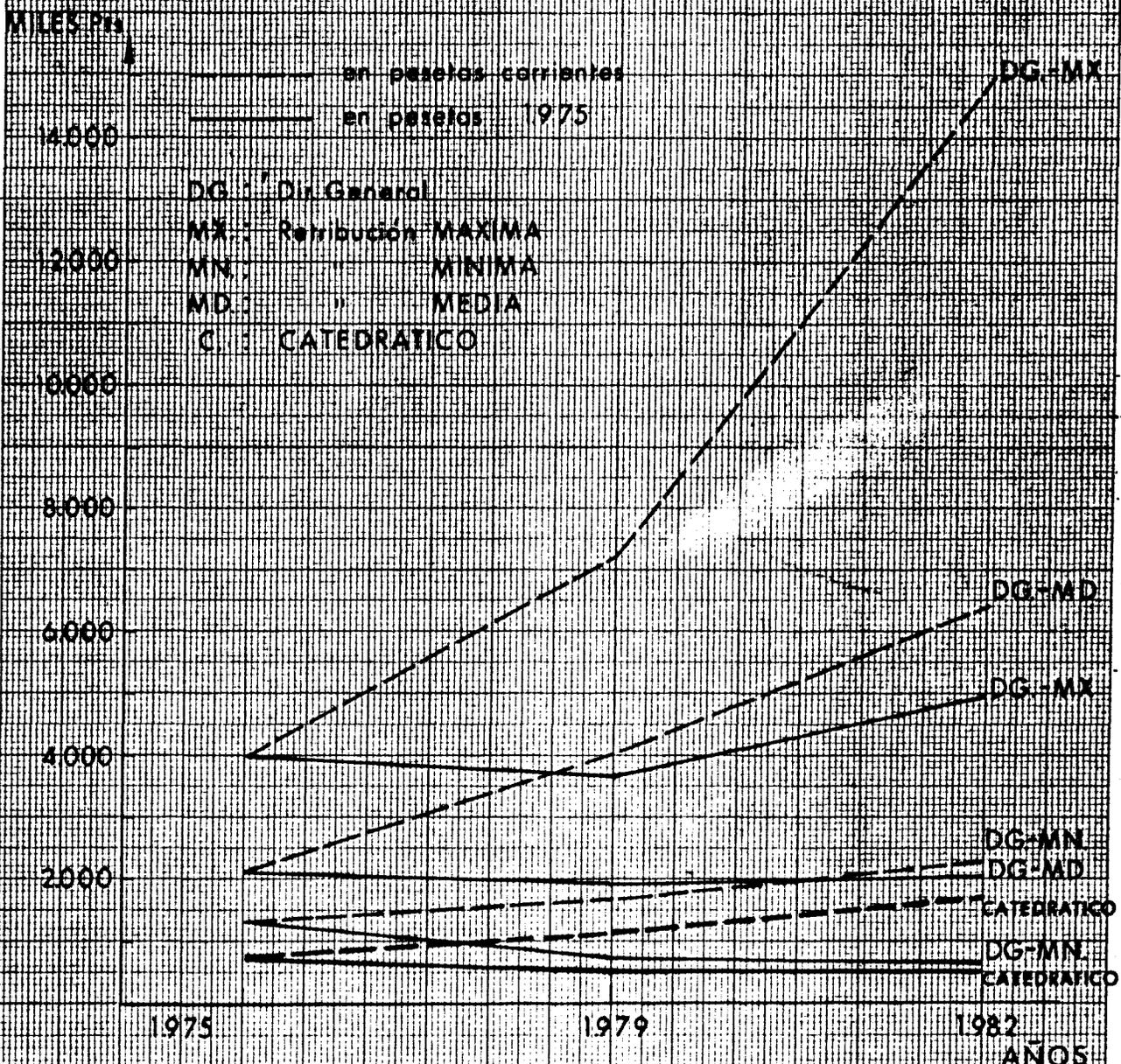
Otro de los aspectos considerado en el análisis de los datos retributivos corresponden a la estimación de retribuciones mínimas y máximas, así como de la media correspondiente. Como puede observarse, tanto en el cuadro mencionado en el Anexo VI, como por lo que se refiere también a la figura correspondiente, puede apreciarse que las diferencias retributivas entre mínimos y máximos son muy importantes y que reflejan, naturalmente, la gran diferencia en cuanto a tareas y responsabilidades que compete a cada uno de estos cargos en las más diversas empresas.

Por ello, consideramos mucho más orientativo el valor medio de las retribuciones como punto de referencia, aunque sin renunciar, tanto al espectro mínimo como al máximo, pues, sobre todo, los mínimos indican, naturalmente, las menores retribuciones que se conceden en la economía empresarial para aquellas empresas menos importantes y peor retribuidas dentro del conjunto económico.

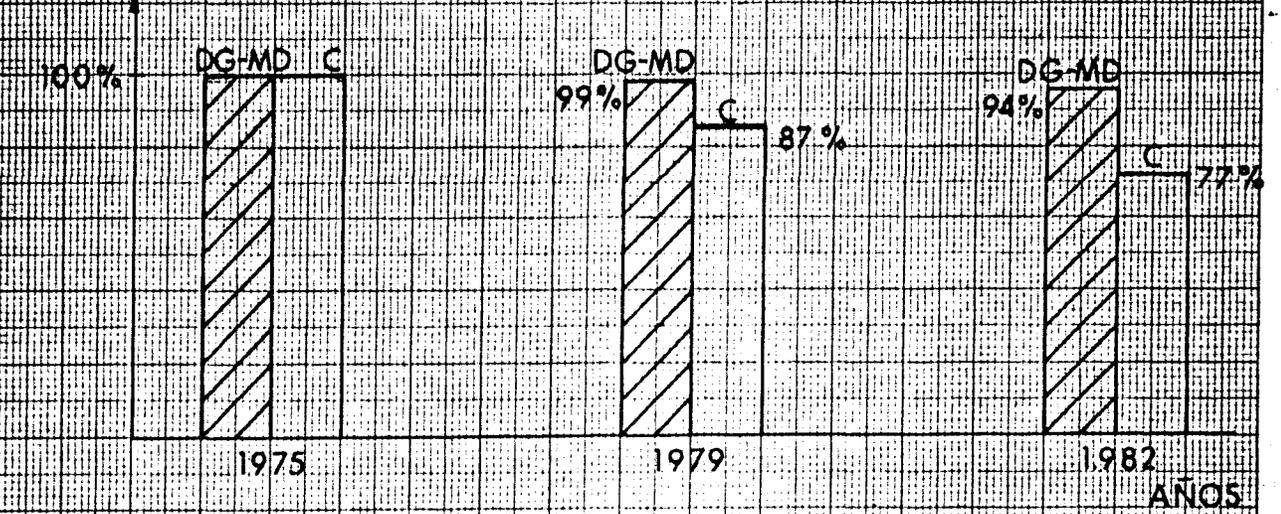
Como puede apreciarse, en las retribuciones nominales anuales la evolución retributiva ofrece también un amplio

EVOLUCION RETRIBUCIONES DE CATEDRATICOS UNIVERSIDAD

Y DIRECTORES GENERALES DE LA EMPRESA ESPAÑOLA



CRECIMIENTO REAL EN %



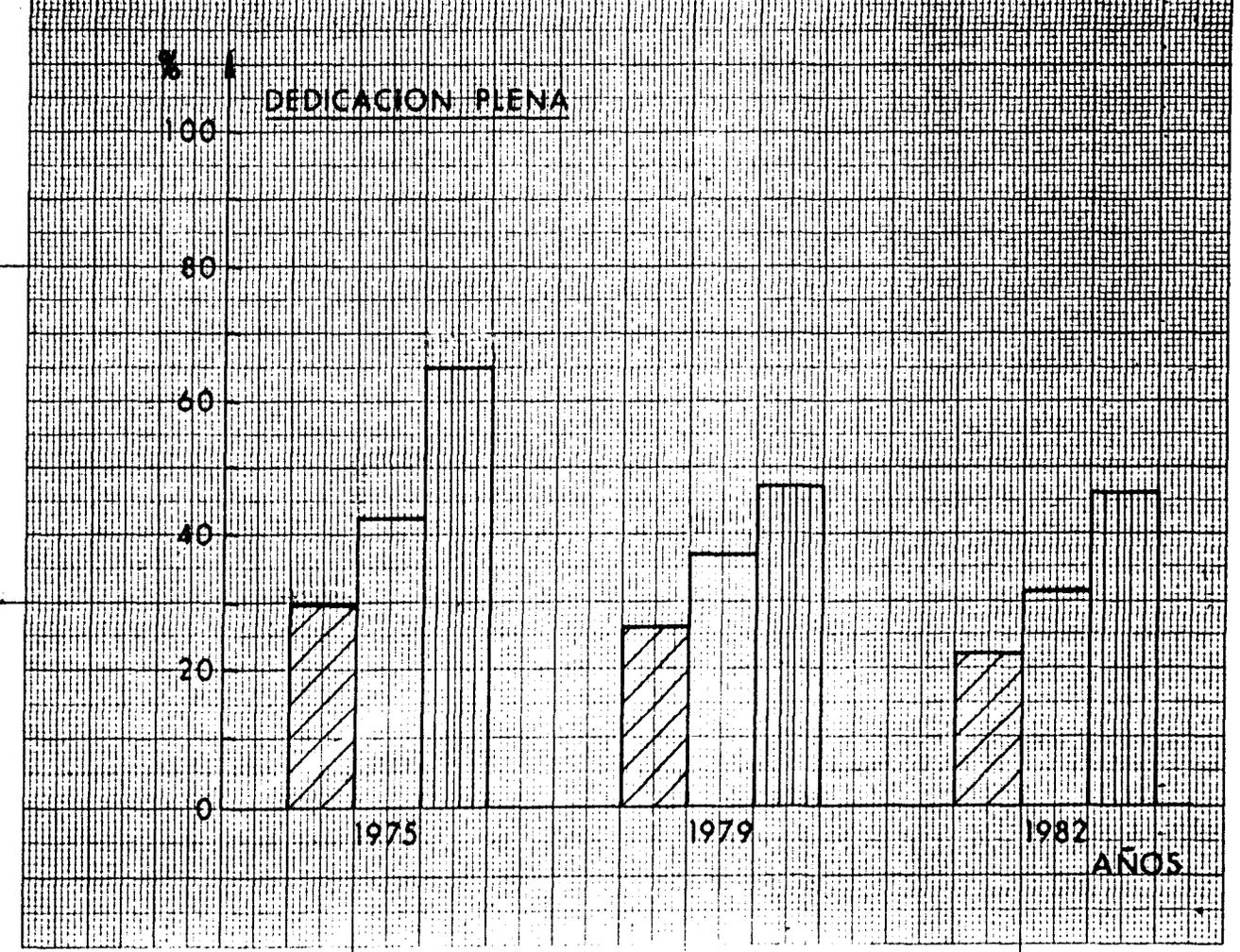
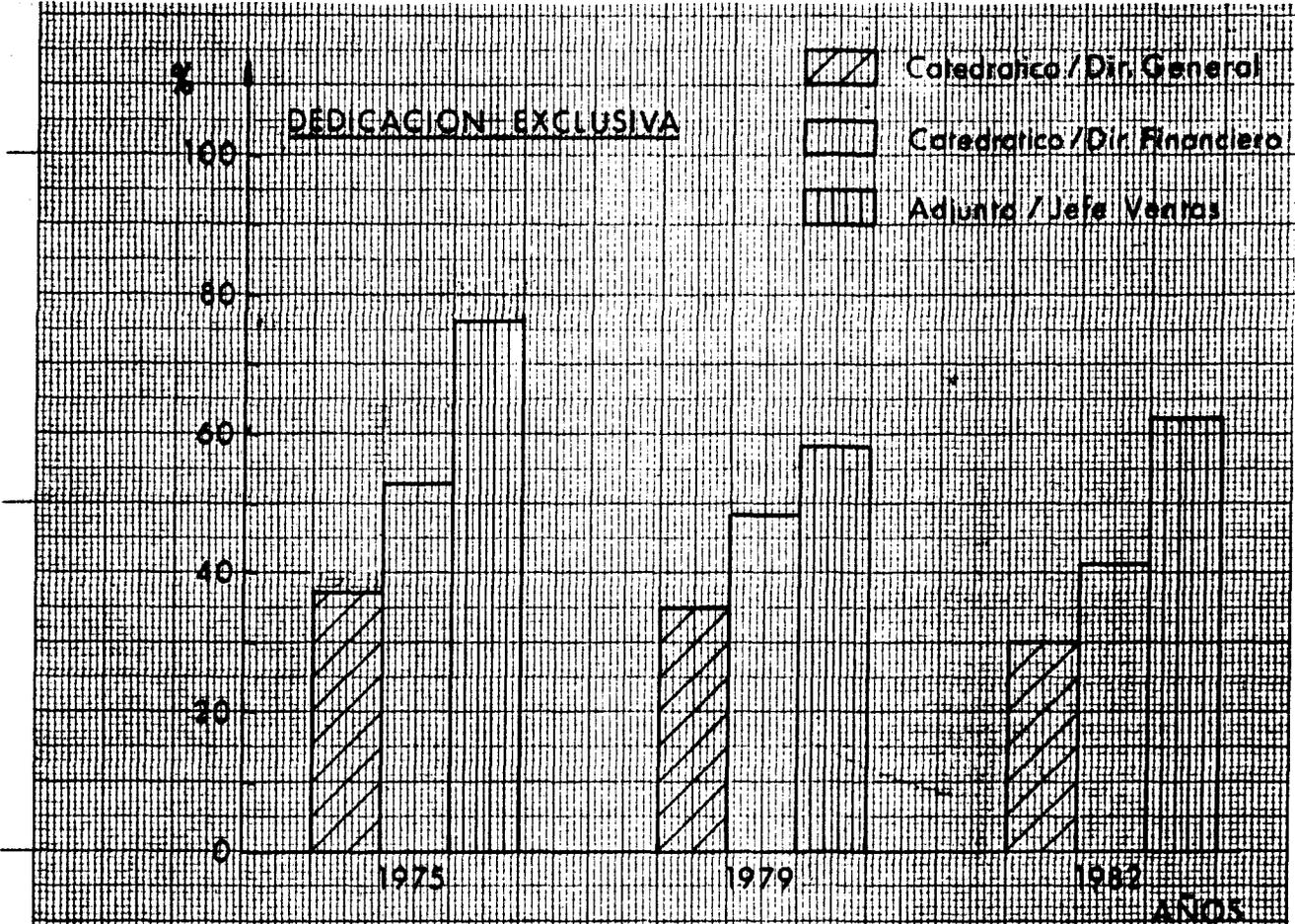
espectro diferencial en cuanto a los mínimos y a los máximos en las diferentes empresas de la actividad empresarial. Entre los mínimos y máximos, el máximo es aproximadamente de 3 a 4 veces el mínimo, lo que implica, en los últimos años, una mayor diferenciación de empresa a empresa y, por lo tanto, una mayor capacidad de atracción de los recursos humanos más cualificados.

Puede afirmarse que esta mayor acentuación de la diferencia salarial entre unas empresas y otras para tareas determinadas significa un importante diferencial que caracteriza una mayor exigencia a la capacidad directiva y la utilización de la retribución como uno de los instrumentos más relevantes en la actividad profesional. Puede apreciarse que la evolución del diferencial entre 1975 y 1982, entre los máximos y mínimos, ha pasado de un valor aproximadamente de 2 en 1975 a 3 o incluso más en 1982.

En cuanto a las retribuciones reales de las actividades directivas, en sus distintos niveles, puede apreciarse en el cuadro mencionado y también en la figura núm. que, en conjunto, como media, se ha mantenido totalmente la capacidad real adquisitiva de las retribuciones en la empresa, e incluso, tiene un excedente significativo en muchas de las funciones empresariales.

Lo que se aprecia claramente es cómo en las retribuciones más bajas, dentro de las diferentes instituciones empresariales, esto es, las mínimas retribuciones, se han empeorado por una caída de las retribuciones nominales, mientras que en las máximas prácticamente se llega, incluso, en algunos casos, a duplicar en el período 1975-1982 la capacidad real adquisitiva de las retribuciones.

Quiere esto decir, que, en su conjunto, en la economía en el período 1975-1982, no solamente se ha mantenido la capacidad



adquisitiva de las retribuciones, sino que se ha mejorado notablemente y que, por lo tanto, estas retribuciones han quedado a cubierto de la inflación y han experimentado un atractivo adicional, mejorando sus propias posibilidades.

3. Análisis de los niveles retributivos comparados.

En la figura núm. hemos comparado la máxima retribución de la empresa española en cuanto al cargo con la máxima retribución de la Universidad española. A la hora de analizar las retribuciones de un Director General y de un Catedrático, tanto en sus expresiones nominales como reales, así como también en cuanto a las máximas y a las mínimas, podemos apreciar ya, gráficamente, el hecho de que la retribución universitaria se encuentra por debajo de la mínima correspondiente, prácticamente, de las retribuciones de la economía y que la diferencia en el comportamiento real de las retribuciones es verdaderamente muy grave.

Ya en 1982, la retribución de un nivel de Catedrático corresponden a la de un Director de Marketing, aproximadamente, en el área de retribuciones mínimas en la empresa española, esto es, el ser remunerado o con respecto a la media de este mismo Director de Marketing, supone menos de la mitad. Prácticamente pueden hacerse las mismas afirmaciones con respecto a cualquier área funcional de la empresa. Esto es, cualquier responsable en un área funcional de una empresa española, considerando la media de las retribuciones, percibe una retribución del doble de la que puede percibir en 1982 un Catedrático con el máximo de dedicación a la Universidad.

Y partiendo de esta valoración las retribuciones de los demás grupos docentes de la Universidad, Agregado y Adjuntos, se encuentran, por lo tanto, también en niveles inferiores a los que corresponden a jefes de funciones específicas dentro de las áreas de la economía empresarial, y con

Cuadro núm. 9 Análisis comparativo de las retribuciones universitarias con respecto a la economía.
(Retribuciones reales medias) (en 1.000 pts.)

Concepto	Año	Valores reales *	
		1975	1982
Director General**		2.280	2.135
Director Financiero**		1.608	1.548
Catedrático P		667	476
Numerario E		829	638
Jefe de Ventas**		764	826
Adjuntos P		492	383
E		571	510
% Catedráticos/D.General P		29%	22%
E		36%	30%
% Catedráticos/D.Financiero P		41%	31%
E		52%	41%
% Adjuntos/Jefe de Ventas P		64%	46%
E		75%	62%

* Índice de coste de vida : 1978=100; 1979=198'3; 1982=300'25

** Valores retributivos media nacional.

respecto a la media de la economía en 1982, son, incluso, inferiores al 50% en estas retribuciones. Ello es relevante desde el punto de vista de que puede afirmarse que la Universidad española, en términos muy genéricos y grosso modo tiene unas retribuciones con respecto a la media de las retribuciones de la economía empresarial de aproximadamente la mitad. A un tercio la diferencia es sumamente sensitiva.

En el cuadro núm. 9 se hace un análisis comparativo a partir de 1975 hasta 1982 de las retribuciones reales medias correspondientes a los cargos de Director General, Director Financiero y Jefe de Ventas que pueden asimilarse a los datos correspondientes a las retribuciones Universitarias a niveles de Catedráticos y Agregados, en el primer caso, y de Adjuntos en el tercero.

Puede apreciarse claramente cómo a partir de 1975 se empeora de forma dramática la relación entre las retribuciones reales que corresponden a la economía empresarial y las que se realizan en el mundo de la Universidad. Así, por ejemplo, en la relación de las retribuciones de un Catedrático con respecto a un Director General que en 1975 alcanzaba una relación del 29% se empeora en 1982 al 22%. Esta situación se puede reflejar también en cuanto a las retribuciones de un Director Financiero y un Catedrático y, por lo que respecta a las relaciones de las retribuciones de un Adjunto con respecto al Jefe de Ventas, se aprecia claramente que el empeoramiento aún es más radical. De un 64% que un Adjunto percibía en 1975 en relación con las retribuciones de un Jefe de Ventas pasa en 1982 a un 46%.

De estos datos reflejados se puede apreciar como a partir de 1975 se va radicalizando de forma muy acentuada la pérdida relativa de retribuciones de la Universidad con respecto a la economía empresarial.

4. Niveles retributivos de algunos sectores de la Administración Civil Española.

Sin duda, un aspecto importante en el análisis retributivo de la Universidad española corresponde a la propia comparación con las retribuciones en las otras áreas de la Administración Civil.

En el Anexo núm.VII se incluyen las retribuciones oficiales en la Administración Civil, pero no se dispone de las cifras correspondientes a conceptos no incluidos en las mencionadas tablas.

Por consiguiente, es prácticamente imposible, sin disponer de los datos reales, realizar un análisis de la actual estructura retributiva, por todos los conceptos, de las diferentes actividades de la Administración Civil, análisis que se debería realizar en cuanto a la evolución y al comportamiento de las retribuciones reales con respecto a las retribuciones nominales de los demás sectores de la Administración Civil.

Consideramos que sería importante, a la hora de plantearse una política retributiva de la Administración Civil, conocer previamente todos los conceptos por los cuales se retribuyen de forma real y cuales han sido los elementos diferenciadores entre las diferentes áreas que corresponden a esta Administración Civil.

Por ello, nos hemos visto obligados a renunciar a este análisis comparativo por no disponer o, por lo menos, no haber tenido oportunidad de disponer, de los datos comparativos reales que pudieran dar luz sobre la situación comparativa de las retribuciones universitarias frente a las retribuciones de las otras áreas de esta Administración Civil.

5. Consideraciones finales.

En este apartado puede apreciarse, como dato objetivo, el grave deterioro que afecta a las retribuciones universitarias con respecto a las retribuciones en la economía. Este deterioro diferencial es un hecho muy concreto en 1982, pero que se ha ido agravando a partir de 1975 de forma paulatina.

El diferencial significativo de las retribuciones universitarias con respecto a las retribuciones de la economía empresarial, está caracterizado, fundamentalmente, por una localización de las retribuciones universitarias muy por debajo de las retribuciones de funciones semejantes o , que por lo menos, debieran de suponerse semejantes en responsabilidad y en prestaciones a la sociedad y que, consiguientemente, inciden de forma grave sobre la asignación de recursos humanos a las tareas universitarias.

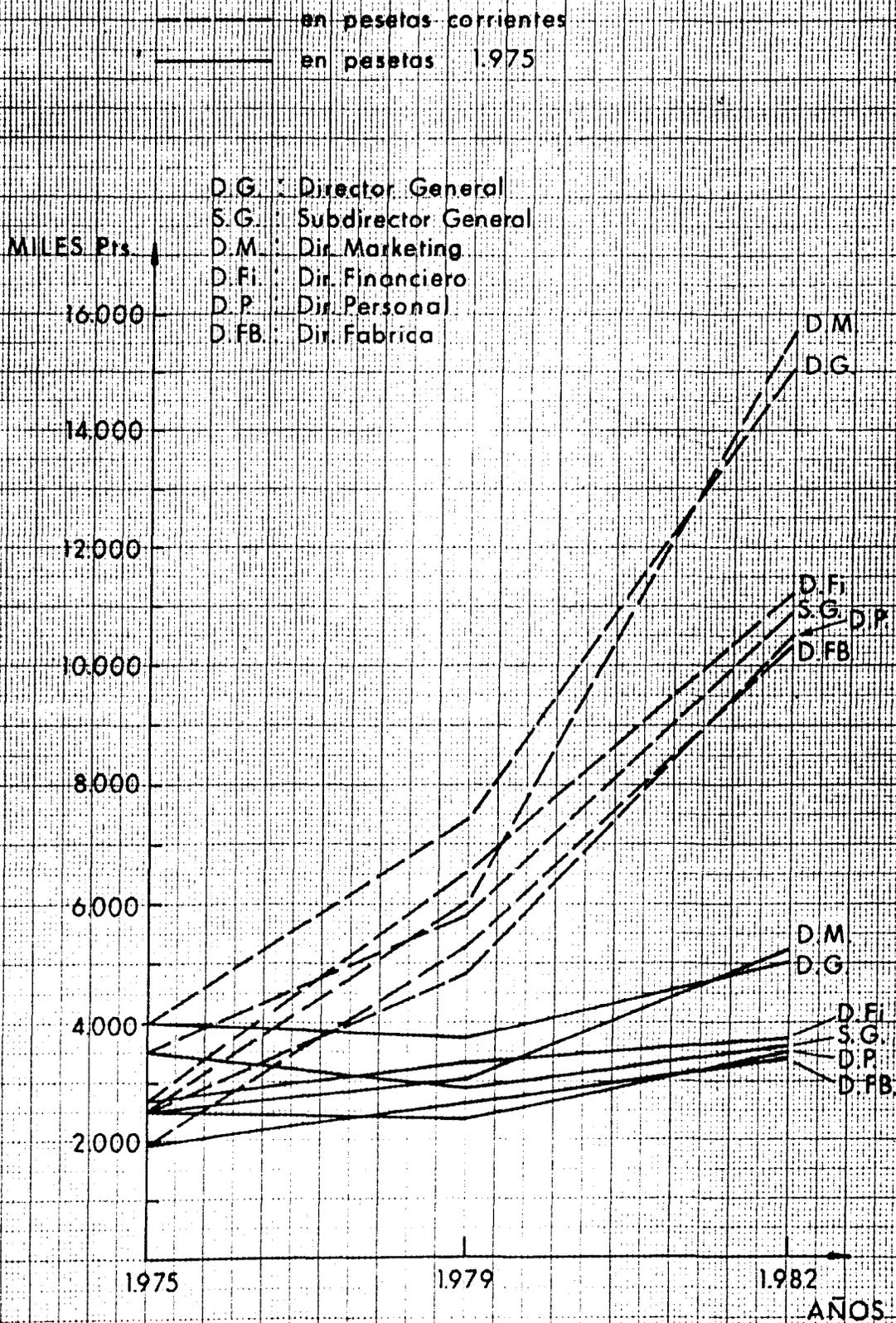
Puede apreciarse que las retribuciones de la Universidad se han ido diferenciando cada vez más de las retribuciones de la economía y que en estos momentos puede señalarse, con respecto a la media retributiva nacional de la economía empresarial, que se encuentran las retribuciones universitarias por debajo de la mitad y que, consiguientemente, en muchos de los casos, en cuanto a personas altamente capacitadas, la diferencia puede alcanzar cifras casi del 80% ó 90% . Esto es, que las retribuciones universitarias pueden ser un 10 ó un 20% de lo que una persona altamente capacitada puede percibir en la economía empresarial.

Creemos, sin embargo, oportuno, permanecer en los niveles medios de retribución antes mencionados, pero es importante insistir que estas diferencias en las personas con alta capacitación hacen el que en todos aquellos campos en los que la economía precisa de hombres capacitados existe prácticamente una competencia imposible para que estas personas permanezcan en la Universidad.

Con estas diferencias tan agravantes creo que toda política universitaria está, de entrada, condicionada de tal manera que las posibilidades de la Universidad española parten ya de una base difícil y compleja en cuanto a la posibilidad de asignación de los hombres más capacitados para las tareas universitarias. El esfuerzo personal, la vocación y otros muchos elementos, que sin duda juegan un papel significativo en el destino universitario, tienen que ser de tal capacidad "misionera", en muchos de los casos, que obliga a considerar seriamente el hecho de que no siempre pueda retenerse a los mejores en la vida universitaria.

EVOLUCION DE LAS RETRIBUCIONES DE LA EMPRESA ESPAÑOLA

RETRIBUCIONES MAXIMAS - DIRECTIVOS



EVOLUCION DE LAS RETRIBUCIONES DE LA EMPRESA ESPAÑOLA

RETRIBUCIONES MINIMAS - DIRECTIVOS

MILES Ptas.

--- en pesetas corrientes
 — en pesetas 1975

2000

1500

1000

500

1975

1979

1982

AÑOS

D.G. : Dir. General D.Fi : Dir. Financiera
 S.G. : Sub.Dir. General D.P. : Dir. Personal
 D.M. : Dir. Marketing D.FB. : Dir. fabrica

S.G.

D.G.

D.Fi

D.M.

D.FB.

D.P.

S.G.

D.G.

D.Fi

D.M.

D.FB.

D.P.

100

EVOLUCION DE LAS RETRIBUCIONES DE LA EMPRESA ESPAÑOLA

RETRIBUCIONES MEDIAS - DIRECTIVOS

MILES Pts.

en pesetas corrientes

en pesetas 1975

10.000

9.000

8.000

7.000

6.000

5.000

4.000

3.000

2.000

1.000

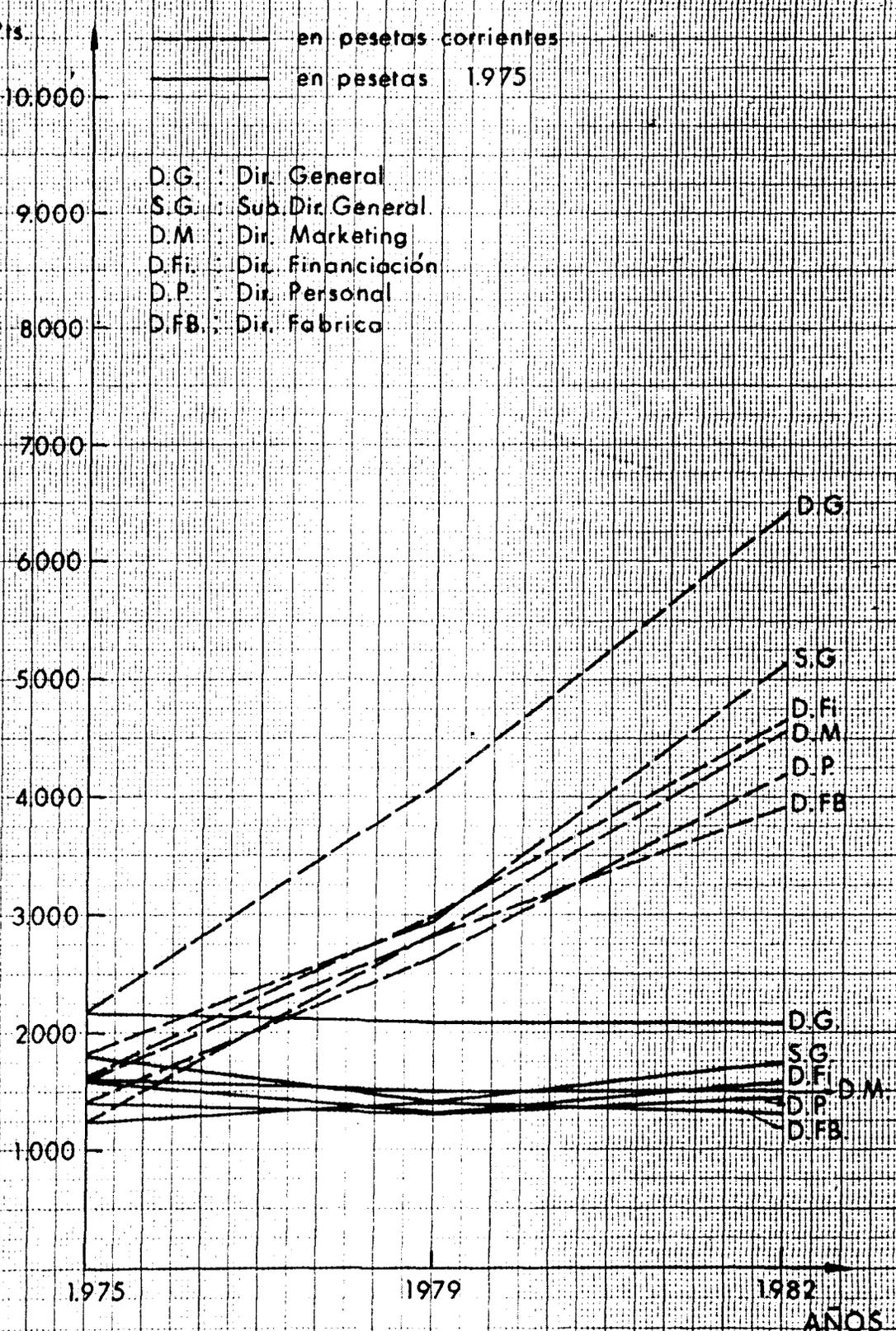
D.G. : Dir. General
S.G. : Sub.Dir. General
D.M. : Dir. Marketing
D.Fi. : Dir. Financiación
D.P. : Dir. Personal
D.FB. : Dir. fabrica

1975

1979

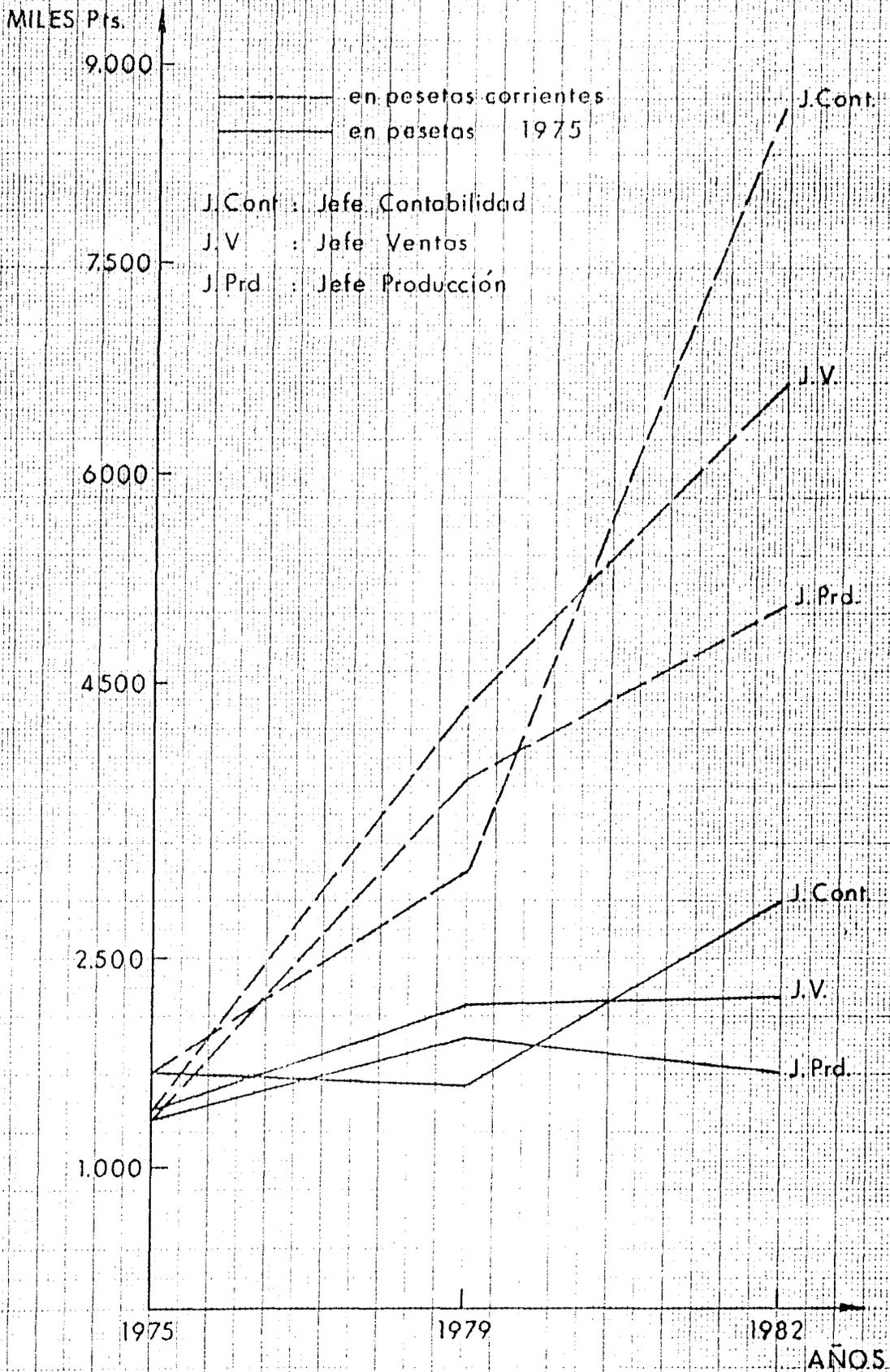
1982

AÑOS



EVOLUCION DE LAS RETRIBUCIONES DE LA EMPRESA ESPAÑOLA

RETRIBUCIONES MAXIMAS: JEFATURAS (Mandos Superiores)



EVOLUCION DE LAS RETRIBUCIONES DE LA EMPRESA ESPAÑOLA

RETRIBUCIONES MINIMAS - JEFATURAS (Mandos Superiores)

MILES Ptas.

1600

en pesetas corrientes

en pesetas 1975

J. Cont. : Jefe Contabilidad

J. V. : Jefe de Ventas

J. Prod. : Jefe de Producción

1200

800

400

J. Prod

J.V.

J. Cont

J. Prod

J.V.

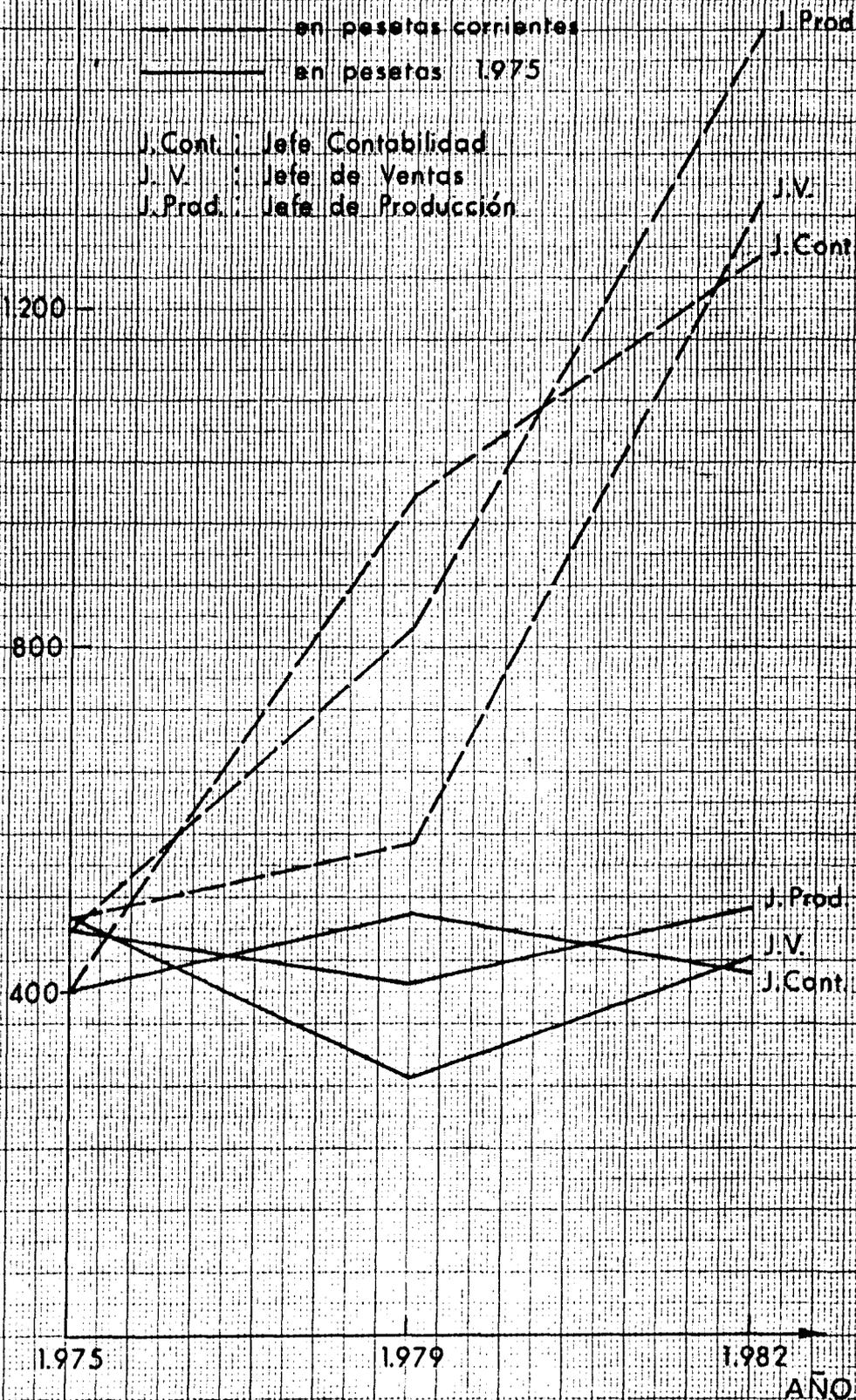
J. Cont

1.975

1.979

1.982

AÑOS



EVOLUCION DE LAS RETRIBUCIONES DE LA EMPRESA ESPAÑOLA

RETRIBUCIONES MEDIAS: JEFATURAS (Mandos Superiores)

----- en pesetas corrientes
———— en pesetas 1975

MILES Ptas

J. Cont. : Jefe Contabilidad
J. V. : Jefe Ventas
J. Prod. : Jefe Producción

3000

2500

2000

1500

1000

500

1975

1979

1982

AÑOS

J. Prod.

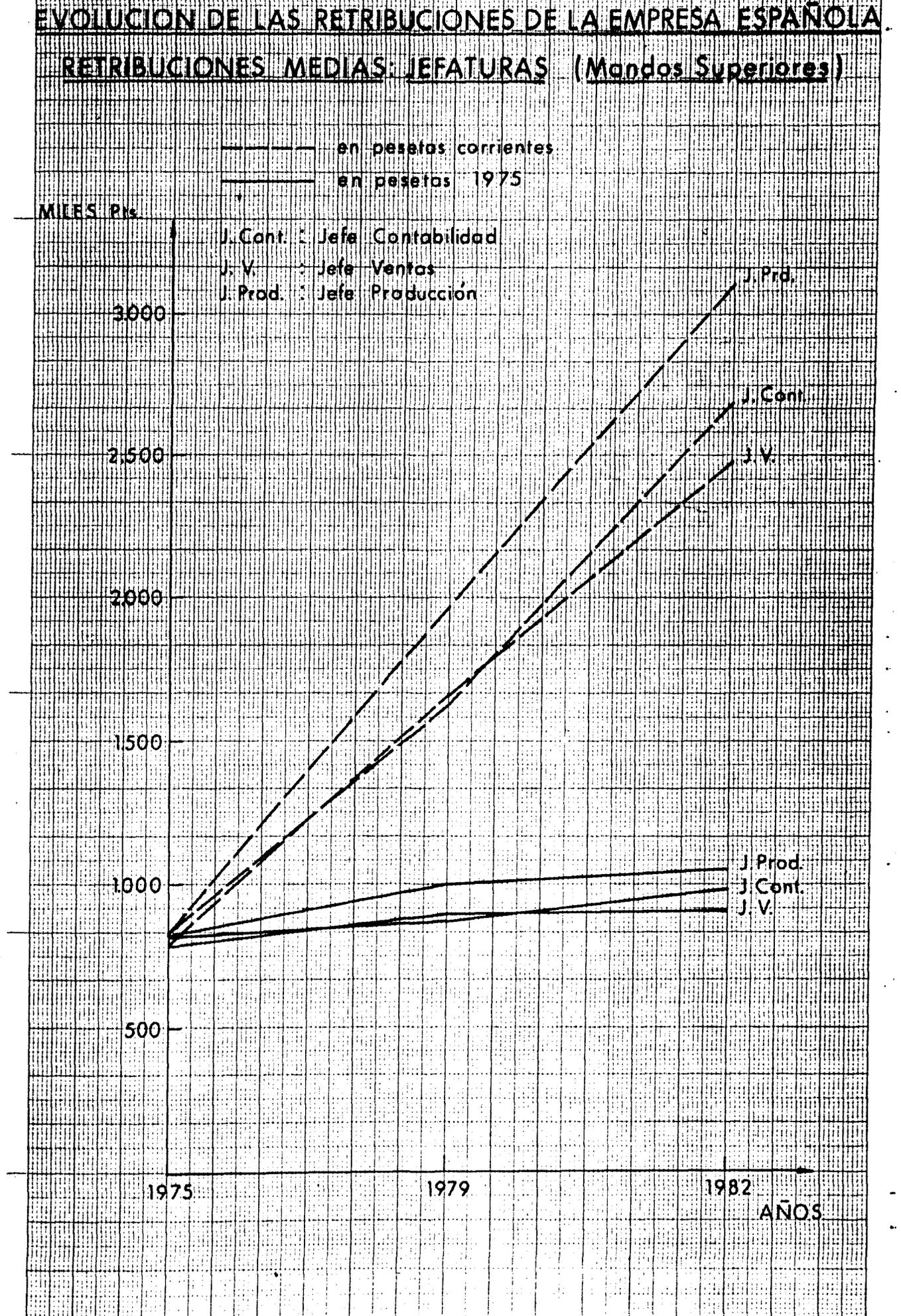
J. Cont.

J. V.

J. Prod.

J. Cont.

J. V.



VI. Incidencia de la política retributiva sobre las posibilidades de una política universitaria.

VI.: INCIDENCIA DE LA POLITICA RETRIBUTIVA SOBRE LAS POSIBILIDADES DE UNA POLITICA UNIVERSITARIA.

1. Planteamiento.

Este último apartado del Informe sobre Política Retributiva y Universitaria viene a recoger varios aspectos con un contenido básicamente valorativo. Puede decirse que lo expuesto hasta ahora recoge prácticamente planteamientos objetivos sobre hechos concretos de pasado y que, por lo tanto, refleja, fundamentalmente, lo acontecido en materia retributiva y la situación concreta que afecta a la Universidad con respecto a la economía empresarial. En este sentido puede decirse que esta segunda parte del Informe corresponde a una interpretación valorativa de las consecuencias actuales y, en especial, futuras, que la política retributiva tiene sobre las posibilidades de una política universitaria eficaz y coherente con las exigencias de una sociedad moderna.

No se trata aquí de dictaminar los elementos que deben ser base para la configuración de una institución universitaria que responda a las exigencias de la sociedad española, sino que fundamentalmente, y bajo la perspectiva reducida - si se quiere - de la política retributiva, analizar cuales son los condicionamientos que sesgan las posibilidades de futuro de la Universidad.

Por ello, queda ya por anticipado, de que lo que aquí se refleja son una serie de consecuencias y de exigencias en las que debiera profundizarse sobre las mismas y que requeriría, en cada uno de los casos, de un desarrollo posterior y un análisis más profundo.

2. Dimensiones a considerar en el análisis de la incidencia de la política retributiva sobre la institución universitaria.

La institución universitaria posee dentro de su propia dimensión, que afecta tanto a su contenido como al papel que juega dentro de la sociedad, diferentes aspectos, que aún siendo interdependientes, deben considerarse de forma diferencial.

En un primer término, la Universidad como tal institución, por lo que se refiere a sus prestaciones a la sociedad, debe considerar si la cantidad y la calidad de estas prestaciones reflejadas en los niveles de formación de sus licenciados y en cuanto a la prestación investigadora cumplen o no con la debida adecuación con respecto a la demanda o exigencias de nuestra sociedad. Esta dimensión implica, por un lado, una responsabilidad societaria de primer rango por parte de la Universidad española y, por otro lado, significa fundamentalmente conocer si la política universitaria está dando la respuesta adecuada en cuanto a la cantidad y calidad, especialmente esta última, de los hombres que forma y si están adecuados a las exigencias de nuestra sociedad. En estos momentos uno de los aspectos más urgentes es el que la Universidad, tanto en el plano de formación como en el plano investigador, adecue más sus propias estructuras organizativas a la demanda de nuestra sociedad en los momentos actuales y también en cuanto a las exigencias a plazo medio. Una mayor "orientación al mercado" en su más amplio sentido interpretativo.

Una segunda dimensión es la que corresponde a las exigencias institucionales de la Universidad. La Universidad constituye una institución que además de académica, de formación y de investigación, por las propias exigencias de estas tareas que tienen encomendadas, requiere una capacidad directiva y organizativa de primer rango.

De todos es sabido que toda empresa que en una economía presta servicios, en especial aquellas que prestan servicios altamente cualitativos, como puede ser una compleja compañía de ingeniería, entre otras, requiere una capacidad directiva y organizativa muy superior a aquel tipo de empresa cuya actividad está centrada fundamentalmente en la creación y prestación de productos. Cuanto más y, por ello, cuanto más complejo es el problema que plantea institucionalmente la Universidad como institución que presta los servicios más delicados y complejos que afectan a una sociedad moderna: la formación de los hombres que van a dirigir la sociedad en sus múltiples facetas y áreas y también la prestación que la Universidad tiene que dar como la institución de mayor capacidad de iniciativa e innovación como fruto de una tarea investigadora, con reflejos a corto plazo y también con la creación de infraestructuras a largo plazo.

Una institución de esta complejidad, con la exigencia de horizontes económicos a largo plazo, con el complejo papel de resolver, por un lado, las exigencias de formación en múltiples áreas y dar respuesta a las exigencias innovadoras a través de la investigación, por otro lado, requiere sistemas directivos y organizativos de alta eficacia y de gran flexibilidad.

Y es aquí donde se plantea uno de los retos fundamentales, en el sentido, de que la Universidad, en sus estructuras directivas y organizativas, debe introducir elementos que le lleven a poder utilizar mejor los recursos humanos y materiales que tiene a su disposición orientándolos, todos ellos, más a esas prestaciones a plazo corto y largo que la sociedad le requiere.

Esta dimensión institucional, de la Universidad como "Empresa", es otro de los grandes retos que tiene planteada la Universidad.

La tercera dimensión, y no por ello la más importante de todas ellas, es el planteamiento de la búsqueda e incorporación de las personas más capacitadas para dar respuesta a estas exigencias de la Universidad de forma eficiente y adecuada a las demandas de una sociedad moderna. Se refiere, fundamentalmente, al hecho de la carrera universitaria, en la que pudiera lograrse que aquellas personas, con mayor capacidad e interés por la Universidad, pudieran incorporarse a ella de manera que pueda encontrarse no con una aventura universitaria, sino con toda una serie de posibilidades suficientemente abiertas y plurales que permitan, en los diferentes grados y en las diferentes posibilidades diferenciadas, dentro de la carrera universitaria, ir ubicando a sus hombres en aquellas tareas y en aquellos esquemas organizativos en los que coincida su capacidad y su voluntad con las exigencias de la propia organización universitaria. Solamente un sistema abierto y múltiple permitirá diferenciar diversos grados de capacidades humanas y de voluntades para prestar esos servicios de manera que no se reduzca la carrera universitaria a una sola instancia, sino que pudieran existir diferentes grados y variaciones que hicieran posible la mejor ubicación y utilización de los recursos humanos que a ella se incorporen. La apertura del abanico retributivo de las fases de la carrera universitaria son la vía adecuada, además de una retribución más vinculada, en parte, a prestaciones.

3. Exigencias cara al futuro a la política retributiva.

Sin duda, en la institución universitaria juega un papel relevante y significativo las características subjetivas y vocacionales de muchos de los hombres que se incorporan a la vida universitaria. Pero además deben considerarse que el mundo universitario actual ha alcanzado tales dimensiones y dispersión, tanto en cuanto a que abarca las más diversas áreas del saber y, sobre todo, de las prestaciones profesionales, como

en cuanto que incorpora capacidades humanas fuertemente acentuadas por componentes de funcionalidad y por componentes de una transmisión profesional de saberes.

Esta fuerte dispersión y diferenciación en muchos de los casos, lleva necesariamente a que además de todo lo que pudiéramos insistir en torno a esa voluntad universitaria de muchos hombres dispuestos a ciertos costes por la realización de esta tarea a la sociedad, implica, en muchos de los casos, una exigencia básica de que si se pretende atraer a los más capacitados a estas tareas universitarias no puedan descuidarse, en las magnitudes que hasta ahora se han producido, el elemento retributivo.

Tanto por lo que se refiere a la dimensión formativa como a la investigadora, como por lo que afecta a la dimensión institucional organizativa de la propia entidad universitaria, como por lo que se refiere a la exigencias de una mayor racionalidad en la carrera profesional, es preciso que se replantee la política retributiva de manera que el diferencial que pudiera existir en este elemento con respecto a la economía privada o pública, o respecto a otras tareas dentro de la propia Administración Pública, no fuera uno de los elementos seleccionadores más graves.

No cabe la menor duda de que cualquiera que sea el sistema de selección del personal incorporado a la Universidad, con los actuales esquemas altamente diferenciadores de retribuciones con otras actividades en el sector público y privado, difícilmente puede lograrse que la Universidad se configure con aquellas capacidades y voluntades humanas que puedan dar respuesta al reto que plantea una sociedad moderna.

Un tratamiento adecuado de la problemática retributiva de la Universidad debe considerarse como una de las piezas fundamentales, no ya cara al futuro lejano, sino al próximo

inmediato en cuanto a la capacidad de respuesta de la sociedad española, tanto en el plano de las exigencias de formación cualitativa de sus hombres como por lo que también se refiere a las posibilidades del desarrollo investigador. Por ello, fundamentalmente, la recuperación de la institución universitaria en el papel que le incumbe en una sociedad española, está fuertemente condicionada por el ordenamiento retributivo adecuado a las exigencias de prestaciones.

Esta interdependencia entre política retributiva y política universitaria debe constituir el eje, junto a la exigencia de una revisión y consideración a fondo de cuales deben de ser los esquemas directivos y organizativos de la Universidad, - que dentro de mayores marcos de autonomía dé una capacidad y flexibilidad adecuadas - para que pueda entreverse una más concurrída competencia entre las diferentes instituciones universitarias y una valoración diferencial entre ellas.

Solamente cuando se aunen una política retributiva con una capacidad institucional de la Universidad, orientada más a las demandas de esa sociedad, sin descuidar aquellos aspectos vitales que constituyen la médula estructural de la propia Universidad, es cuando ésta será capaz de poder engrosar en sus filas a los que mayor capacidad demuestren para la prestación de estos servicios y que, al propio tiempo, signifique una consolidación de las aportaciones universitarias a una sociedad moderna.

No puede concebirse una revisión de la política retributiva sin una exigencia muy clara a una consideración del papel de la Universidad, de la dotación de capacidad directiva y organizativa de la Universidad para poder asimilar y capacitar sus responsabilidades frente a la sociedad.

En este sentido, sólo una política retributiva que delimite un diferencial menor con las retribuciones en otras instituciones de la economía y de la propia Administración Pública facilitará esta vía de canalización de los recursos humanos más eficaces.

VII. Conclusiones

VII. CONCLUSIONES.

En conjunto, podemos llegar a las siguientes conclusiones :

1. Puede apreciarse claramente que en la evolución nominal de las retribuciones salariales a partir de 1971, y de forma más acentuada a partir de 1975, se da un quiebro muy importante en las retribuciones nominales, produciéndose una evolución que lleva a cerrar cada vez de forma más importante el abanico salarial. Ello constituye uno de los elementos vitales que prácticamente anulan lo que pudiera aportar el elemento retributivo en el esfuerzo humano para una carrera profesional y para una mayor atracción de los diferentes pasos que deben de configurar una carrera universitaria.

2. Al considerar la evolución real de las retribuciones universitarias en sí puede apreciarse cómo la devaluación monetaria ha llevado a partir de 1975 a pérdidas de tal envergadura en las retribuciones que implica, ya por el mero hecho del efecto inflacionista, una menor capacidad adquisitiva para el profesorado universitario en una magnitud que excede de un tercio. Esto es, sólo por el hecho de la evolución monetaria han visto mermadas sus retribuciones reales el profesorado universitario en un tercio de las que les correspondían realmente en 1971.

3. A ello debe añadirse el que como efecto de la propia inflación, al aumentar las bases del cálculo de la imposición fiscal y de las correspondientes cuotas de la Seguridad Social y de otros elementos que constituyen prestaciones de futuro para el perceptor de retribuciones de trabajo, la capacidad del poder adquisitivo se ve adicionalmente disminuida, ya que se tributa - tanto en cuanto al aspecto fiscal como a la Seguridad Social - sobre importes que constituyen valores nomi-

nales, pero que, en ninguno de los casos, constituyen percepciones reales adicionales con respecto a las que tenían en 1971.

Puede calcularse en más de un 7% lo que significan estos importes "ficticios" que deben de satisfacerse y que constituyen una pieza importante en todas las cargas fiscales y de Seguridad Social en el conjunto de la sociedad española y, aquí, en concreto, por lo que se refiere a las retribuciones universitarias. Creo, por ello, que en el caso de Catedráticos, - y dependiendo de la situación familiar y condiciones personales de cada uno de los perceptores de retribuciones universitarias - bien pudiera hablarse de una pérdida conjunta del 40% en cifras prudentes de las percepciones reales de este profesorado universitario en comparación con el año 1971. Así pueden también considerarse los otros grupos docentes.

4. Lo que se aprecia también al analizar las retribuciones reales del personal docente es un cierre todavía más fuerte del abanico salarial, con lo que si ya en la tendencia nominal es seria la reducida apertura del abanico salarial, ésta se agrava en cuanto se refiere a las retribuciones reales. Puede afirmarse que desde el punto de vista retributivo los atractivos que pudieran significar las retribuciones son sumamente escasos para provocar al universitario la persecución de una carrera universitaria y la consecución de aportaciones más significativas dentro de su voluntad y capacidad de prestaciones.

5. Cuando se contempla el análisis de la evolución de las retribuciones en el personal no docente y laboral, independientemente de si los niveles de retribución son insuficientes para atender las necesidades más perentorias de una persona dedicada a las tareas administrativas, de biblioteca y otros servicios que necesita la institución uni-

versitaria, se aprecian claramente unos mayores grados de estabilidad según se va bajando en la escala retributiva. Llegan, incluso, en determinados niveles bajos a permanecer, en comparación con 1977, las retribuciones reales, pero en conjunto afectan también muy seriamente a los cargos superiores correspondientes a la Administración, como también a las tareas de biblioteca, y a otras áreas de la administración, incidiendo, en su conjunto, salvo en los casos más bajos de la escala laboral, en una pérdida retributiva que no tiene paragón en la economía privada.

6. Al analizar comparativamente, como alternativa a la actividad universitaria, las retribuciones en la economía empresarial, puede apreciarse que desde 1975 las retribuciones nominales medias, en los distintos niveles que corresponden a la alta y media dirección de las empresas españolas, no solamente han mantenido su capacidad adquisitiva real, sino que la han mejorado. Quiere esto decir, que cualquier persona que haya realizado su actividad profesional en la economía empresarial no solamente percibe lo que en su día percibía con capacidad adquisitiva real, sino que ha superado este nivel retributivo.

7. Es interesante observar, si se contemplan las retribuciones al año 1982, cómo en líneas generales, comparando los distintos niveles de profesorado universitario con los niveles directivos de las empresas españolas, y siempre manteniéndonos a los niveles de retribuciones medias nacionales, puede decirse que la Universidad Española retribuye, por menos de la mitad de lo que pudiera una persona de esa categoría percibir en la economía empresarial. El problema se agrava, sin duda, cuando se plantea el análisis de lo que una persona altamente cualificada puede percibir en la vida económica de la empresa española. Pudiera afirmarse, contemplando las retribuciones máximas, que fácilmente, en muchas de las circunstancias, pudiera estimarse que hombres sumamente capacitados en

la vida real pueden percibir 3, 4 y 5 veces lo que se percibe en el mundo universitario, sin ir a buscar situaciones excepcionales.

8. Uno de los análisis que queda pendiente por realizar es el que corresponde a una comparación de retribuciones reales dentro de la propia Administración Civil, especialmente, por lo que se refiere a retribuciones de aquellos grupos dentro de la Administración Civil que tienen, desde el punto de vista de la estructura retributiva, niveles semejantes a los que corresponden al profesorado de la Universidad española. Sería necesario que se pudiera disponer de datos fehacientes y reales de estas retribuciones para analizar el nivel, que puede ya suponerse de entrada, dá una muy baja retribución del profesorado universitario en comparación con otros grupos incorporados a la Administración Civil.

9. Todo ello implica, necesariamente, el que al existir una dimensión retributiva tan diferenciada con las que ofrecen otras oportunidades en la vida económica empresarial y en la propia Administración Pública se produce una selección rigurosa de los recursos humanos capacitados frente a cualquier sistema que introduzca o que mantenga la Universidad para seleccionar a aquellas personas a las que se encomienda tareas docentes e investigadoras. Y es, en este sentido, en el que, hoy día, sin duda, la diferenciación retributiva constituye uno de los problemas más serios que afectan, ya no sólo al presente de la Universidad española, sino a sus posibilidades de futuro inmediato y a su contribución a la capacidad competitiva de la economía española.

10. Por último, una de las más graves y serias repercusiones que afectan a las retribuciones del profesorado universitario - y ello como consecuencia de la composición de la retribución - son las prestaciones de vejez, viudez, orfandad e invalidez. Constituye la situación actual una grave injusticia social que implica un elemento adicional deteriorante de la política de retribuciones y que debiera, así mismo, considerarse como elemento negativo adicional en la evaluación presentada en este Informe.

Esta situación es insostenible tanto por motivos de justicia social como por lo que afecta a la propia política de retribuciones presente y futura de la Universidad española. Debiera realizarse el estudio pertinente sobre el impacto de "estas retribuciones" en forma de prestaciones futuras en comparación con los actuales niveles retributivos.

11. Pero junto a una exigencia de política retributiva es necesario, y sumamente urgente, el buscar una ordenación institucional, tanto en cuanto a su capacidad de autonomía pero, especialmente, en cuanto a su capacidad de dirección, gestión y organización de la propia Universidad, ya que constituyen todas ellas piezas decisivas en el ordenamiento universitario.

Y una de las exigencias más relevantes es la incorporación de elementos competitivos entre las propias Universidades de manera que esa capacidad institucional se vea reflejada en una mejora y en un esfuerzo de la comunidad universitaria a unas mayores prestaciones a la sociedad española.

Sin el elemento competitivo dentro de la actividad universitaria será muy difícil dar forma y capacidad a este aunar de conocimientos funcionales y los saberes universitarios que puedan

fructificar de manera decisiva y dar una nueva trayectoria a la Universidad y a su capacidad de integrar los hombres más relevantes de una sociedad moderna.

VIII. Anexos.

EVOLUCION NOMINAL DE LAS RETRIBUCIONES DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO 1971-1983
CATEDRATICOS UNIVERSIDAD

CONCEPTO	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983
DEDICACION PLENA	16.500	16.500	16.500	18.975	20.625	23.512	28.684	37.400	44.660	52.800	59.774	66.530	
DATOS MENSUALES	-	-	-	-	-	-	-	2.992	3.572	5.970	6.750	7.500	
- SUeldo	5.000	5.000	16.500	16.500	18.000	19.000	20.200	14.053	14.053	10.095	10.489	9.014	
- RETRIBUCION BASICA PROV.	13.500	13.500	13.500	13.500	13.500	15.500	16.507	18.817	18.817	20.416	22.865	24.695	
- INCENTIVO	453.000	453.000	591.000	625.650	666.750	743.168	842.060	959.928	1.069.668	1.188.924	1.331.584	1.438.140	1.610.717
D. POSTE ANUAL													
DEDICACION EXCLUSIVA	16.500	16.500	16.500	18.975	20.625	23.512	28.684	37.400	44.660	52.800	59.774	66.530	
DATOS MENSUALES	-	-	-	-	-	-	-	2.992	3.572	5.970	6.750	7.500	
- SUeldo	5.000	5.000	16.500	16.500	18.000	19.000	20.200	14.053	14.053	10.096	10.489	9.014	
- RETRIBUCION BASICA PROV.	23.500	23.500	27.000	27.000	27.000	40.500	43.132	49.170	49.170	53.349	59.750	64.431	
- INCENTIVO	573.000	573.000	753.000	787.650	828.750	1.043.168	1.161.560	1.324.164	1.433.924	1.584.120	1.774.204	1.915.160	2.145.999
D. POSTE ANUAL													

EVOLUCION NOMINAL DE LAS RETRIBUCIONES DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO 1971-1983
AGREGADOS DE FACULTAD

DESCRIPCION	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983
COMISION EJECUTIVA DE LOS MEMBROS	15.000	15.000	15.000	17.250	18.750	21.375	26.077	34.000	40.600	48.000	54.340	60.300	
- SUPIED	-	-	-	-	-	-	-	2.720	3.243	5.970	6.750	7.500	
COMISION EJECUTIVA DE LOS MEMBROS	4.000	4.000	45.000	15.000	16.500	17.500	18.700	13.160	13.160	8.956	9.280	7.896	
- SUPIED	6.066	6.066	12.250	12.250	12.250	14.100	15.016	17.113	17.113	19.573	20.221	22.466	
INGRESOS ATUAL	330.792	330.792	537.000	568.500	607.500	678.450	769.570	877.416	977.208	1.085.928	1.216.232	1.313.544	1.471.169
COMISION EJECUTIVA DE LOS MEMBROS	15.000	15.000	15.000	17.250	18.750	21.375	26.077	34.000	40.600	48.000	54.340	60.300	
- SUPIED	-	-	-	-	-	-	-	2.720	3.248	5.970	6.750	7.500	
COMISION EJECUTIVA DE LOS MEMBROS	4.000	4.000	15.000	15.000	16.500	17.500	18.700	13.160	13.160	8.956	9.280	7.896	
- SUPIED	13.750	13.750	24.500	24.500	24.500	36.600	39.192	44.676	44.676	45.475	54.292	58.636	
INGRESOS ATUAL	453.000	483.000	684.000	715.500	754.500	950.850	1.059.782	1.208.136	1.307.928	1.444.752	1.618.124	1.747.584	1.957.204

ADJUNTOS UNIVERSIDAD

CONCEPTO	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983
DEDICACION PLENA													
DATOS MENSUALES													
-SUELDO	-	-	13.500	15.525	16.875	19.237	23.469	34.000	40.600	48.000	54.340	60.300	
-RETRIBUCION BASICA PROV.	-	-	-	-	-	-	-	2.720	3.248	3.980	4.500	5.000	
-INCENTIVO	-	-	13.500	13.500	15.000	16.000	17.200	7.983	7.983	5.258	5.163	3.532	
-DEDICACION PLENA	-	-	6.300	6.300	6.300	7.300	7.774	8.863	8.862	9.615	12.566	16.161	
IMPORTE ANUAL	-	-	426.600	454.950	491.850	548.918	628.254	716.220	816.012	906.196	1.036.508	1.150.516	1.288.516
DEDICACION EXCLUSIVA													
DATOS MENSUALES													
-SUELDO	-	-	13.500	15.525	16.875	19.237	23.469	34.000	40.600	48.000	54.340	60.300	
-RETRIBUCION BASICA PROV.	-	-	-	-	-	-	-	2.720	3.248	3.980	4.500	5.000	
-INCENTIVO	-	-	13.500	13.500	15.000	16.000	17.200	7.983	7.983	5.258	5.163	3.532	
-DEDICACION EXCLUSIVA	-	-	12.900	12.900	12.900	19.400	20.661	23.553	23.553	31.153	41.277	48.030	
IMPORTE ANUAL	-	-	505.800	534.150	571.050	694.118	782.898	892.512	992.304	1.164.652	1.381.040	1.532.994	1.716.816

EVOLUCION NOMINAL DE LAS RETRIBUCIONES DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO 1971-1983
ENCARGADOS DE CATEDRA

CONCEPTO	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983
DEDICACION PLENA													
DATOS MENSUALES													
-SUELDO	16.500	16.500	16.500	18.975	20.625	23.512	28.684	34.851	44.660	51.313	57.471	62.067	
-RETRIBUCION BASICA PROV.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-INCENTIVO	-	-	-	-	1.500	1.500	2.700	3.280	1.546	-	-	-	
-DEDICACION PLENA	-	-	-	-	13.500	15.500	16.507	20.066	18.817	20.416	22.865	24.696	
IMPORTE ANUAL	231.500	231.500	231.500	265.650	468.750	533.168	632.060	767.945	877.716	963.374	1.078.974	1.165.290	1.305.125
DEDICACION EXCLUSIVA													
DATOS MENSUALES													
-SUELDO	16.500	16.500	16.500	18.975	20.625	23.512	28.684	34.851	44.660	51.313	57.471	62.067	
-RETRIBUCION BASICA PROV.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-INCENTIVO	-	-	-	-	1.500	1.500	2.700	3.280	3.542	1.996	2.235	2.415	
-DEDICACION EXCLUSIVA	-	-	-	-	27.000	40.500	43.132	52.406	49.170	53.349	59.750	64.531	
IMPORTE ANUAL	231.500	231.500	231.500	256.650	630.750	833.168	951.550	1.156.134	1.265.904	1.382.522	1.548.414	1.672.290	1.872.965

Anexo N^o. I. c)
 EVOLUCION NOMINAL DE LAS RETRIBUCIONES DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO 1971-1983
 PROFESORES AGREGADOS INTERINOS

CONCEPTO \ AÑO	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983
DEDICACION PLENA													
DATOS MENSUALES													
-SUELDO	15.000	15.000	15.000	17.250	18.750	21.375	26.077	31.684	40.600	46.381	51.951	56.106	
-INCENTIVO	-	-	-	-	1.500	1.500	2.700	3.280	1.704	-	-	-	
-DEDICACION PLENA	6.066	6.066	12.250	12.250	12.250	14.100	15.016	18.316	17.118	18.573	20.801	22.466	
IMPORTE ANUAL	282.792	282.792	357.000	388.500	427.500	486.450	577.670	702.728	801.656	872.266	976.926	1.055.076	1.181.685
DEDICACION EXCLUSIVA													
DATOS MENSUALES													
-SUELDO	15.000	15.000	15.000	17.250	18.750	21.375	26.077	31.684	40.600	46.381	51.951	56.106	
-INCENTIVO	-	-	-	-	1.500	1.500	2.700	3.280	3.518	1.814	2.031	2.194	
-DEDICACION EXCLUSIVA	18.750	18.750	24.500	24.500	24.500	36.800	39.192	47.618	44.678	48.475	54.292	58.636	
IMPORTE ANUAL	435.000	435.000	504.000	535.500	574.500	758.650	867.782	1.054.352	1.154.144	1.252.858	1.403.190	1.515.444	1.697.293

EVOLUCION NOMINAL DE LAS RETRIBUCIONES DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO 1971-1983
PROFESORES ADJUNTOS INTERINOS

CONCEPTO	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983
DEDICACION PLENA													
DATOS MENSUALES													
-SUELDO	-	-	13.500	15.525	16.875	19.237	23.469	28.515	38.456	44.020	49.302	53.244	
-INCENTIVO	-	-	-	1.500	1.500	2.700	3.280	583	-	-	-	-	
-DEDICACION PLENA	-	-	6.300	6.300	6.300	7.300	7.774	9.445	8.862	9.615	12.566	16.161	
IMPORTE ANUAL	-	-	264.600	292.950	329.850	374.918	454.254	551.910	651.724	731.660	841.020	939.348	1.052.070
DEDICACION EXCLUSIVA													
DATOS MENSUALES													
-SUELDO	-	-	13.500	15.525	16.875	19.237	23.469	28.515	38.456	44.020	49.302	53.244	
-INCENTIVO	-	-	-	-	1.500	1.500	2.700	3.280	1.550	967	1.084	1.170	
-DEDICACION EXCLUSIVA	-	-	12.900	12.900	12.900	19.400	20.661	25.103	23.553	31.153	41.277	48.030	
IMPORTE ANUAL	-	-	343.800	372.140	440.325	520.118	608.898	739.805	839.620	1.001.720	1.198.560	1.335.816	1.496.114

CONCEPTO	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983
ENCARGADOS DE CURSO NIVEL A								
DATOS MENSUALES								
- SUELDO	7.200	9.120	9.120	12.773	14.229	15.936	17.211	
- INCENTIVO	1.500	1.500	1.500	1.823	2.339	2.620	2.830	
- COMPLEMENTOS	-	-	-	-	-	-	-	
IMPORTE ANUAL	118.800	145.680	176.998	200.698	227.274	254.544	274.914	307.904
ENCARGADOS DE CURSO NIVEL B								
DATOS MENSUALES								
- SUELDO	7.200	9.120	9.120	12.773	14.229	15.936	17.211	
- INCENTIVO	1.500	1.500	1.500	1.823	2.339	2.620	2.830	
- COMPLEMENTOS	7.920	10.032	10.032	14.050	15.652	17.529	18.931	
IMPORTE ANUAL	213.840	266.064	323.266	369.298	415.098	464.892	502.086	563.336
ENCARGADOS DE CURSO NIVEL C								
DATOS MENSUALES								
- SUELDO	7.200	9.120	9.120	12.773	14.229	15.936	17.211	
- INCENTIVO	1.500	1.500	1.500	1.823	2.339	2.620	2.830	
- COMPLEMENTOS	15.840	20.064	20.064	28.101	31.304	35.059	37.864	
IMPORTE ANUAL	308.880	386.448	469.534	537.910	602.922	675.252	729.282	816.796
ENCARGADOS DE CURSO NIVEL D								
DATOS MENSUALES								
- SUELDO	7.200	9.120	9.120	12.773	14.229	15.936	17.211	
- INCENTIVO	1.500	1.500	1.500	1.823	2.339	2.620	2.830	
- COMPLEMENTOS	23.760	30.096	30.096	42.152	46.955	52.588	56.795	
IMPORTE ANUAL	403.920	506.832	615.802	706.522	790.734	885.600	956.454	1.071.228

Anexo Núm. II EVOLUCION NOMINAL DE LAS RETRIBUCIONES ANUALES DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO 1971-1983

CONCEPTO	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1983/1971 (en %)
CATEDRATICOS NUMERARIOS														
DEDICACION PLENA	453.000	453.000	591.000	625.650	666.750	743.168	842.060	959.928	1.069.688	1.188.924	1.331.584	1.438.140	1.610.717	355
DEDICACION EXCLUSIVA	573.000	573.000	753.000	787.650	828.750	1.043.168	1.161.560	1.324.164	1.433.924	1.584.120	1.774.204	1.916.160	2.146.099	375
AGREGADOS NUMERARIOS														
DEDICACION PLENA	330.792	330.792	537.000	568.500	607.500	678.450	769.670	877.416	977.208	1.085.928	1.216.232	1.313.544	1.471.169	445
DEDICACION EXCLUSIVA	483.000	483.000	684.000	715.500	754.500	950.850	1.059.782	1.208.136	1.307.928	1.444.752	1.618.124	1.747.584	1.957.294	405
ADJUNTOS NUMERARIOS														
DEDICACION PLENA	-	-	426.600	454.950	491.850	548.918	628.254	716.220	816.012	906.196	1.036.508	1.150.516	1.288.578	302*
DEDICACION EXCLUSIVA	-	-	505.800	534.150	571.050	694.118	782.898	892.512	992.304	1.164.652	1.381.040	1.532.994	1.716.897	339*
CATEDRATICOS INTERINOS														
DEDICACION PLENA	231.500	231.500	231.500	265.650	468.750	533.168	632.060	767.945	877.716	963.374	1.078.974	1.165.290	1.305.125	564
DEDICACION EXCLUSIVA	231.500	231.500	231.500	256.650	630.750	833.168	951.550	1.156.134	1.265.904	1.382.522	1.548.414	1.672.290	1.872.965	809
AGREGADOS INTERINOS														
DEDICACION PLENA	282.792	282.792	357.000	388.500	427.500	486.450	577.670	702.728	801.656	872.266	976.926	1.055.076	1.181.685	418
DEDICACION EXCLUSIVA	435.000	435.000	504.000	535.500	574.500	758.850	867.782	1.054.352	1.154.144	1.252.858	1.403.190	1.515.444	1.697.293	390
ADJUNTOS INTERINOS														
DEDICACION PLENA	-	-	264.600	292.950	329.850	374.918	454.254	551.910	651.724	731.660	841.020	939.348	1.052.070	398*
DEDICACION EXCLUSIVA	-	-	343.800	372.140	440.325	520.118	608.898	739.805	839.620	1.001.720	1.198.560	1.335.816	1.496.114	435*
PROFESORES AYUDANTES														
DEDICACION PLENA	-	-	-	-	-	205.200	255.120	309.970	353.974	419.186	469.488	507.056	567.902	277**
DEDICACION EXCLUSIVA	-	-	-	-	-	291.600	364.560	442.942	507.250	599.714	671.664	725.408	812.456	279**
ENCARGADOS DE CURSO														
NIVEL A	-	-	-	-	-	118.800	145.680	176.998	200.698	227.274	254.544	274.914	307.904	259**
NIVEL B	-	-	-	-	-	213.840	266.064	323.266	369.298	415.098	464.892	502.086	563.336	263**
NIVEL C	-	-	-	-	-	308.880	386.448	469.534	537.910	602.922	675.252	729.282	816.796	264**
NIVEL D	-	-	-	-	-	403.920	506.832	615.802	706.522	790.734	885.600	956.454	1.071.228	265**

* Porcentaje 1983/1973, ** Porcentaje 1983/1976

anexo núm. III.1 Evolución nominal de las retribuciones del personal no docente (1977-1983) (en 1.000 ptas.)

Concepto	Años							1983/77 (en %)
	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	
Escala Técnicos de Gestión								
- Numerarios	-	-	-	953	1.067	1.153	1.291	135%
- Interinos	-	-	-	800	897	969	1.085	135%
Gestión Hacienda Pública								
- Numerarios	-	-	-	819	917	991	1.109	135%
- Interinos	-	-	-	-	-	-	-	-
Aux.Archivos y Bibliotecas								
- Numerarios	490	590	650	733	821	886	992	202%
- Interinos	399	471	536	593	664	717	803	201%
Administrativos								
- Numerarios	416	502	557	633	709	765	857	206%
- Interinos	338	404	459	543	608	656	735	217%
Auxiliares								
- Numerarios	339	415	457	521	586	635	712	210%
- Interinos	288	326	368	433	485	524	587	203%
Subalternos								
- Numerarios	278	315	393	462	531	588	658	236%
- Interinos	237	274	316	385	432	466	522	220%

Anexo núm. III.2 Evolución nominal de las retribuciones del personal laboral (1977-1983) (en 1.000 pts.)

Concepto	Años							1983/77 (en %)
	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	
Conserje	323	323	434	525	578	646	724	224%
Oficiales 1º(Oficios Auxiliares).....	285	285	386	463	516	585	655	230%
Oficiales 2º(Oficios Auxiliares y Laboratorios)...	263	263	360	430	476	545	610	232%
Ordenanzas.....	255	255	353	432	466	535	599	235%
Telefonistas	240	240	338	410	466	545	610	254%
Jardineros	240	240	338	410	466	545	610	254%
Limpiadoras	240	240	338	410	466	535	599	250%
Guardas y Serenos	240	240	338	410	466	535	599	250

Anexo Núm. IV EVOLUCION REAL DE LAS RESTRIECCIONES ANUALES DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO 1971-1983

CONCEPTO	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1983/1971 (en %)
CATEDRATICOS NUMERARIOS														
DEDICACION PLENA	453.000	418.669	490.049	447.743	408.547	396.444	360.470	343.199	330.558	317.809	310.776	293.498	285.841	63
DEDICACION EXCLUSIVA	573.000	529.574	624.378	564.219	507.812	556.059	497.243	473.422	443.116	423.448	415.386	391.053	380.852	66
AGREGADOS NUMERARIOS														
DEDICACION PLENA	330.792	305.722	445.273	407.234	372.242	361.647	329.482	313.698	301.980	290.277	283.855	268.070	261.077	79
DEDICACION EXCLUSIVA	483.000	446.395	567.164	512.535	462.316	506.849	453.673	431.939	404.180	386.194	377.651	356.650	347.346	72
ADJUNTOS NUMERARIOS														
DEDICACION PLENA	-	-	353.731	325.895	301.387	292.600	268.846	256.060	252.160	242.330	241.909	234.799	228.674	65*
DEDICACION EXCLUSIVA	-	-	419.402	382.628	349.908	369.998	335.144	319.096	306.645	311.321	322.319	312.846	304.684	73*
CATEDRATICOS INTERINOS														
DEDICACION PLENA	231.500	213.956	191.956	190.293	287.224	284.204	270.573	274.560	271.234	257.517	251.820	237.814	231.610	100
DEDICACION EXCLUSIVA	231.500	213.956	191.956	190.293	386.489	444.119	407.341	413.337	391.194	369.559	361.382	341.284	332.381	144
AGREGADOS INTERINOS														
DEDICACION PLENA	282.792	261.360	296.019	278.295	261.948	259.301	247.281	251.243	247.730	233.163	228.003	215.322	209.704	74
DEDICACION EXCLUSIVA	435.000	402.033	417.910	383.595	352.022	404.504	371.482	376.958	356.657	334.899	327.488	309.274	301.205	69
ADJUNTOS INTERINOS														
DEDICACION PLENA	-	-	219.402	209.849	202.113	199.849	194.458	197.322	201.398	195.578	196.284	191.704	186.703	85*
DEDICACION EXCLUSIVA	-	-	285.074	266.575	269.806	277.248	260.685	264.499	259.462	267.767	279.750	272.615	265.504	93*
PROFESORES AYUDANTES														
DEDICACION PLENA	-	-	-	-	-	109.381	109.212	110.882	109.386	112.051	109.573	103.480	100.731	92**
DEDICACION EXCLUSIVA	-	-	-	-	-	155.437	156.061	158.363	156.752	160.308	156.758	148.042	144.180	93**
ENCARGADOS DE CURSO														
NIVEL A	-	-	-	-	-	63.326	62.363	63.281	62.020	60.752	59.407	56.104	54.641	86**
NIVEL B	-	-	-	-	-	113.987	113.897	115.575	114.121	110.959	108.500	102.466	99.793	88**
NIVEL C	-	-	-	-	-	164.648	165.431	167.870	166.226	161.165	157.596	148.833	144.950	88**
NIVEL D	-	-	-	-	-	215.309	216.965	220.165	218.331	211.369	206.688	195.194	190.102	88**

* Porcentaje 1983/1973, ** Porcentaje 1983/1976

Anexo núm. V.1 Evolución real de las retribuciones del personal no docente (1977-1983) (en 1.000 pts)

Concepto	Año	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1983/77 (en %)
Escala Técnicos de Gestión									
- Numerarios		-	-	-	595	582	550	535	(90%)
- Interinos		-	-	-	500	489	462	450	(90%)
Gestión Hacienda Pública									
- Numerarios		-	-	-	512	500	472	460	(90%)
- Interinos		-	-	-	-	-	-	-	-
Aux.Archivos y Bibliotecas									
- Numerarios		490	493	469	459	447	422	411	(84%)
- Interinos		399	393	387	371	362	342	333	(83%)
Administrativos									
- Numerarios		416	419	402	396	386	365	355	(85%)
- Interinos		338	337	331	339	331	313	305	(90%)
Auxiliares									
- Numerarios		339	346	330	325	319	303	295	(87%)
- Interinos		288	272	266	271	264	250	243	(84%)
Subalternos									
- Numerarios		278	263	284	289	289	280	273	(98%)
- Interinos		237	228	228	241	235	220	216	(91%)

Anexo núm. V.2 Evolución real de las retribuciones del personal laboral (1977-1983) (en 1.000 pts.)

Concepto / Año	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1983/77 (en %)
Conserje	323	270	313	328	315	309	300	(93%)
Oficiales 1º (Oficios Auxiliares)	285	238	279	289	281	280	271	(95%)
Oficiales 2º (Oficios Auxiliares y Laboratorios).	263	220	260	268	259	260	253	(96%)
Ordenanzas	255	213	255	270	254	255	248	(97%)
Telefonistas	240	200	244	256	254	260	253	105%
Jardineros	240	200	244	256	254	260	253	105%
Limpiadoras	240	200	244	256	254	255	248	103%
Guardas y Serenos	240	200	244	256	254	255	248	103%

Base año 1971=100

EVOLUCION NOMINAL DE LAS RETRIBUCIONES ANUALES DE LA EMPRESA ESPAÑOLA (en miles de pts.)

CONCEPTO	AÑO	MINIMO		MAXIMO		PROMEDIO			VARIACIONES 1982/1975 (en %) MIN. MAX. MED.				
		1975	1979	1982	1975	1979	1982	1975	1979	1982	1975	1979	1982
D. GENERAL		1.424	1.701	2.052	4.000	7.491	15.276	2.280	4.055	6.410	144	382	281
SUBDIRECTOR		1.000	1.400	2.314	3.500	5.830	10.929	1.805	2.951	5.281	231	312	293
D. MARKETING		1.179	1.270	1.818	2.500	6.040	15.824	1.583	2.874	4.605	196	633	291
D.FABRICACION		682	1.098	1.795	1.929	5.310	10.449	1.227	2.819	3.924	263	542	320
D.FINANZAS		1.000	1.253	1.933	2.700	6.584	11.257	1.608	2.972	4.648	193	417	289
D.PERSONAL		900	767	1.689	2.500	4.938	10.529	1.406	2.647	4.193	187	421	298
J.PRODUCTO		475	824	1.530	1.303	4.093	4.960	799	1.995	3.140	322	381	393
J.VENTAS		483	576	1.328	1.310	4.275	6.599	764	1.686	2.479	275	501	324
J.CONTABILIDAD		400	974	1.260	1.649	3.084	8.653	794	1.679	2.735	315	525	344

Fuente : European Management Centre

Anexo Núm VI.2 EVOLUCION REAL DE LAS RETRIBUCIONES ANUALES DE LA EMPRESA ESPAÑOLA (en miles de pts.)

CONCEPTO	MINIMO			MAXIMO			PROMEDIO			VARIACIONES 1982/1975(en %)		
	1975	1979	1982	1975	1979	1982	1975	1979	1982	MIN.	MED.	
D. GENERAL	1.424	858	683	4.000	3.778	5.088	2.280	2.045	2.135	48	127	94
SUBDIRECTOR	1.000	706	771	3.500	2.940	3.640	1.805	1.488	1.759	77	104	97
D. MARKETING	1.179	640	605	2.500	3.046	5.270	1.583	1.449	1.534	51	210	97
D.FABRICACION	682	553	598	1.929	2.678	3.480	1.227	1.422	1.307	88	180	107
D.FINANZAS	1.000	631	644	2.700	3.320	3.749	1.608	1.499	1.548	64	139	96
D.PERSONAL	900	387	563	2.500	2.491	3.507	1.406	1.335	1.397	63	140	99
J.PRODUCTO	475	415	510	1.303	2.064	1.652	799	1.006	1.046	107	126	131
J.VENTAS	483	290	442	1.310	2.156	2.198	764	850	826	92	168	108
J.CONTABILIDAD	400	491	420	1.649	1.555	2.882	794	847	911	105	175	115

Fuente: European Management Centre. Datos calculados por los autores con la base 1975=100.

TABLA DE RETRIBUCIONES ANUALES PARA LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA DE LA ADMINISTRACION DEL ESTADO. AÑO 1.982

PROPORCION	COEFICIENTE	GRADO INICIAL	SUELDO INICIAL	GRADO INICIAL	TRienio	PAGAS EXTRAORDINARIAS (Sin trienios)	INCENTIVO NORMALIZADO.	PROLONGACION DE JORNADA (60 horas)
10	5'5	3	795.960	90.000	35.280	147.660	139.668	343.440
	5	3	723.600	90.000	35.280	135.600	106.464	311.760
10	4'5	2	723.600	60.000	35.280	130.600	55.944	290.800
	4	1	723.600	30.000	35.280	125.600	24.036	249.840
8	3'6	2	578.880	48.000	28.224	104.480	84.228	224.640
	3'3	1	578.880	24.000	28.224	100.480	81.300	205.920
	2'9	3	434.160	54.000	21.168	81.360	135.876	180.720
	2'6	2	434.160	36.000	21.168	78.360	109.932	162.000
6	2'3	1	434.160	18.000	21.168	75.360	82.092	143.280
	2'1	1	434.160	18.000	21.168	75.360	48.180	131.040
4	1'9	2	289.440	24.000	14.112	55.240	168.504	118.080
	1'7	1	289.440	12.000	14.112	53.240	156.984	105.840
	1'5	3	217.080	27.000	10.584	55.740	223.164	93.600
	1'4	2	217.080	18.000	10.584	54.240	212.532	87.120
3	1'3	1	217.080	9.000	10.584	52.740	210.420	80.640
	1'2	1	217.080	9.000	10.584	52.740	181.560	74.880
	1'1	1	217.080	9.000	10.584	52.740	167.964	68.400
	1	1	217.080	9.000	10.584	52.740	154.380	61.920

	RETRIBUCIONES DE ALTOS CARGOS				
	SUELDO	PAGAS EXTRAORDINARIAS.	COMPLEMENTO DE:		
			DESTINO	DEDICACION SOLUTA.	
			DESTINO	RELACIONADAS ACTIVIDADES ALTOS CARGOS.	
PRESIDENTE	1.261.752	210.292	1.043.184	994.704	1.892.160
VICEPRESIDENTE	1.261.752	210.292	1.043.184	994.704	1.555.200
MINISTRO	1.261.752	210.292	1.043.184	994.704	1.231.200
SECRETARIO DE ESTADO	1.168.944	194.824	965.232	935.016	777.600
SUBSECRETARIO	998.784	166.464	832.284	814.320	777.600
DIRECTOR GENERAL	915.108	152.518	681.348	625.596	608.120

NIVEL	COMPLEMENTO DE DESTINO	REPERCUSION EN PROLONGACION JORNADA	DEDICACION EXCLUSIVA
30	409.392	171.360	538.632
29	388.932	162.720	511.704
28	368.460	154.080	484.776
27	347.988	145.440	457.848
26	327.516	137.520	430.908
25	307.044	128.880	403.980
24	286.584	120.240	377.052
23	266.112	111.600	350.112
22	245.640	102.960	323.184
21	225.168	94.320	296.256
20	204.696	85.680	269.316
19	191.052	79.920	251.364
18	177.408	74.160	233.412
17	163.764	68.400	215.460
16	150.120	62.640	197.508
15	136.464	56.880	179.544
14	122.820	51.120	161.592
13	109.176	45.360	143.640
12	95.532	39.600	125.688
11	81.888	33.840	107.736
10	68.232	28.080	
9	61.416	25.200	
8	54.588	22.320	
7	47.772	19.440	
6	40.944	16.560	
5	34.116	13.680	
4	27.300	10.800	
3	20.472	7.920	
2	13.656	5.040	
1	6.828	2.160	

AYUDA DE COMIDA (En Madrid y Barcelona)	
18.755 ptas. (1.705 por 11 meses)	

INCENTIVO DE PROLONGACION DE JORNADA		
Nivel de Destino	Proporc. Grado	Proporc. 4 y 3
7 y superiores	—	—
6	—	1.404
5	—	4.284
4	1.776	7.164
3	4.656	10.044
2	7.536	12.924
1	10.416	15.804
Sin nivel	12.576	17.964

INCENTIVO DE ESPECIAL CUALIFICACION (Centros de Proceso de Datos)	
Puestos de Trabajo Tipos	Importe
1º Técnico de Sistemas	252.000
2º Analista	204.744
3º Programador de 1ª	157.500

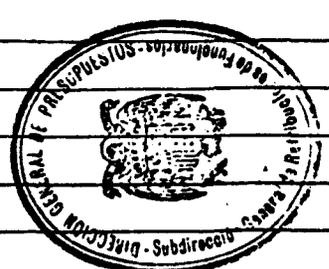
INCENTIVO DE ESPECIAL CUALIFICACION (Centros de Proceso de Datos)	
Puestos de Trabajo Tipos	Importe
4º Programador de 2ª	133.884
5º Gestor de Sistemas	110.256
6º Operador de Consola	
Operad. de Terminal Auto.	
7º Operador Term. no Auto.	94.512
Monit. Eq. Mult. entrada datos mín. de 25 teclados	
8º Operador Term. no Auto.	
Monit. Eq. Mult. entrada datos mín. de 10 teclados	86.624
9º Perforista	
Grabador	78.756
Codificador	
Comprobador	31.512

- Se reducirá en el 20% durante los 6 primeros meses de servicio.
- Se incrementará en el 40% a partir de 5 años de servicio.

TABLA DE RETRIBUCIONES MENSUALES PARA LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA DE LA ADMINISTRACION DEL ESTADO. AÑO 1.982

PROPORCION	COEFICIENTE	GRADO INICIAL	SUELDO INICIAL	GRADO INICIAL	TRienio	PAGA EXTRAORDINARIA (sin trienios)	INCENTIVO NORMALIZADO	PROLONGACION DE JORNADA (60 horas)
10	5'5	3	66.330	7.500	2.940	73.830	11.639	28.620
	5	3	60.300	7.500	2.940	67.800	9.872	25.980
10	4'5	2	60.300	5.000	2.940	65.300	4.662	23.400
	4	1	60.300	2.500	2.940	62.800	2.003	20.820
6	3'6	2	48.240	4.000	2.352	52.240	7.019	18.720
	3'3	1	48.240	2.000	2.352	50.240	6.775	17.160
6	2'9	3	36.180	4.500	1.764	40.680	11.323	15.060
	2'6	2	36.180	3.000	1.764	39.180	9.161	13.500
6	2'3	1	36.180	1.500	1.764	37.680	6.841	11.940
	2'1	1	36.180	1.500	1.764	37.680	4.015	10.920
4	1'9	2	24.120	2.000	1.176	27.620	14.042	9.840
	1'7	1	24.120	1.000	1.176	26.620	13.082	8.820
4	1'5	3	18.090	2.250	882	27.870	18.597	7.800
	1'4	2	18.090	1.500	882	27.120	17.711	7.260
3	1'3	1	18.090	750	882	26.370	17.535	6.720
	1'2	1	18.090	750	882	26.370	15.130	6.240
3	1'1	1	18.090	750	882	26.370	13.997	5.700
	1	1	18.090	750	882	26.370	12.865	5.160

Importe retribuciones		Número de hijos													
anual		mensual													
Sin hijos		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
100.000	100.000	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
200.000	200.000	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
300.000	300.000	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
400.000	400.000	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
500.000	500.000	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
600.000	600.000	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
700.000	700.000	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
800.000	800.000	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
900.000	900.000	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
1.000.000	1.000.000	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
1.100.000	1.100.000	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
1.200.000	1.200.000	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
1.300.000	1.300.000	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
1.400.000	1.400.000	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
1.500.000	1.500.000	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
1.600.000	1.600.000	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
1.700.000	1.700.000	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
1.800.000	1.800.000	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
1.900.000	1.900.000	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
2.000.000	2.000.000	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
2.100.000	2.100.000	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
2.200.000	2.200.000	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
2.300.000	2.300.000	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
2.400.000	2.400.000	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
2.500.000	2.500.000	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
2.600.000	2.600.000	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
2.700.000	2.700.000	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
2.800.000	2.800.000	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
2.900.000	2.900.000	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
3.000.000	3.000.000	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30



INCENTIVO DE PROLONGACION DE JORNADA		
Nivel Complemento de Destino.	Proporc. Grado	Proporc. 4 y 3
7 y superiores	—	—
6	—	117
5	—	357
4	148	597
3	388	837
2	628	1.077
1	868	1.317
Sin nivel	1.048	1.497

INCENTIVO DE ESPECIAL CUALIFICACION (Centros Proceso de Datos)		
Grupos	Puestos de Trabajo Tipos	Importe
1º	Técnico de Sistemas	21.000
2º	Analista	17.062
3º	Programador de 1º	13.125
4º	Programador de 2º	11.157
5º	Operador de Consola	9.188
6º	Operador de Ordenador	
	Operad. de Terminal Auto.	
	Monit. Eq. Mult. entrada datos mfn. de 25 teclados	7.876
7º	Operador Term. no Auto.	
	Monit. Eq. Mult. entrada datos mfn. de 10 teclados	7.219
8º	Perforista	
	Grabador	6.563
9º	Codificador	
	Comprador	2.626

NIVEL	COMPLEMENTO DE DESTINO	REPERCUSION EN PROLONGACION JORNADA	DEDICACION EXCLUSIVA
30	34.116	14.280	44.886
29	32.411	13.560	42.642
28	30.705	12.840	40.398
27	28.999	12.120	38.154
26	27.293	11.460	35.909
25	25.587	10.740	33.665
24	23.882	10.020	31.421
23	22.176	9.300	29.176
22	20.470	8.580	26.932
21	18.764	7.860	24.688
20	17.058	7.140	22.443
19	15.921	6.660	20.947
18	14.784	6.180	19.451
17	13.647	5.700	17.955
16	12.510	5.220	16.459
15	11.372	4.740	14.962
14	10.235	4.260	13.466
13	9.098	3.780	11.970
12	7.961	3.300	10.474
11	6.824	2.820	8.978
10	5.686	2.340	
9	5.118	2.100	
8	4.549	1.860	
7	3.981	1.620	
6	3.412	1.380	
5	2.843	1.140	
4	2.275	900	
3	1.706	660	
2	1.138	420	
1	569	180	

AYUDA DE COMIDA
(En Madrid y Barcelona)

1.708 ptas. por 11 meses.

- Se reducirá en el 20% durante los 6 primeros meses de servicio.
- Se incrementará en el 40% a partir de 5 años de servicio.