

La Universidad afronta la salida del 50% de los catedráticos en siete años - El País - 10/01/2019

La Universidad afronta la salida del 50% de los catedráticos en siete años

La jubilación de 16.200 profesores, en su mayoría los más experimentados, supone un desafío en docencia y en la capacidad para atraer proyectos de investigación

ELISA SILIÓ, Madrid La edad media de los profesores de la Universidad pública es de 54 años. La entidad está tan envejecida que en el septenio de 2016 a 2023 va a perder 16.200 docentes (el 16,76% de su plantilla). A la mitad de los mejor pagados y encumbrados—unos 5.400 catedráticos—y a 6.300 de los profesores titulares (casi el 20%). A estos trabajadores se sumarán otros 4.500 no funcionarios: sustitutos, asociados, visitantes o contratados doctor. Un panorama que alarma a las universidades, que desde que estalló la crisis han visto cómo sus plantillas menguaban y se precarizaban por falta de fondos y las bajas tasas de reposición de los jubilados. Entre 2012 y enero de 2018 los funcionarios y los interinos docentes disminuyeron un 13,7% (6.731) y aumentaron un 11,3% los laborales (5.664).

En este relevo el Gobierno socialista aspira a que no haya una avalancha de contratos estables que "cierre las puertas a las siguientes generaciones", en palabras de José Manuel Pingarrón, secretario general de Universidades. Que no ocurra como en 1984—con el mismo partido—cuando en un par de días se convirtió en funcionarios con unas pruebas de idoneidad muy laxas a los profesores no numerarios (penene, no fijos) que llevaban más de cinco años de docencia. Los socialistas desean que se espacien los concursos de oposición—convocados por los campus en función de sus presupuestos tras la aprobación autonómica—, pero mejorando la situación de los que empiezan su carrera profesional, asegurando la continuidad y unas condiciones salariales dignas. "Que los investigadores no sean ayudantes doctor con 40 años o se gane 500 euros al mes", explica Pingarrón.

Falta de relevo

"El mayor efecto negativo en la universidad fue el equivalente de lo que puede suceder ahora. Se incorporaron a la vez a 5.000 personas penene y con este golpe maestro se cargaron la autoridad de los catedráticos y los que eran funcionarios", sostiene Luis Sanz-Menéndez, del Instituto de Políticas y Bienes Públicos del CSIC. "La idoneidad es lo mismo que la acreditación actual [expedida por la agencia ministerial de evaluación ANECA], un estándar de mínimos; y eso no es suficiente para garantizar la calidad", continúa.

Desde hace 10 años, la ANECA ha acreditado a unos 15.000 doctores para optar a puestos fijos, pero la falta de oposiciones ha creado un tapón. En 2011, el PSOE estableció que solo se relevara a 3 de cada 10 docentes (menos del 30%), y al año siguiente el PP impuso una tasa de reposi-

ción del 10%. Ello obligó a los campus a buscar fórmulas para que los jóvenes talentos no emigrasen. En 2014 se subió la tasa al 50% y en 2017 al 100%.

Las diferencias son enormes. Supone una sangría en universidades históricas—la Autónoma de Barcelona (28,6%) o la Complutense (24,7%)—y anecdótica en recientes como la Olavide de Sevilla (5,3%). "En la Politécnica de Madrid hay profesores de muchísimo reconocimiento y altísimo nivel que casi entraron a la vez y se jubilan ahora. Y eso pone

un poco en duda el futuro de una universidad tan buena", se lamenta el aeronáutico Mario Merino, de 31 años y profesor titular en la Carlos III tras doctorarse en la Politécnica. "Este envejecimiento va a tener consecuencias en la universidad: en investigación, docencia y en el modo de hacer las cosas. Porque son los responsables de los grupos de investigación y los estrategas para conseguir proyectos europeos, la contratación de personal, las líneas de investigación... Se va a perder bastante si no han tenido

la precaución de ir formando al relevo o no han podido hacerlo", lamenta Merino, miembro de la asociación La Facultad Invisible. Y añade: "Podría darse el problema, no digo que lo haya, de que no haya suficiente gente con los estándares de calidad para ocupar esas plazas ahora y, en cambio, se pierda gente de muchísimo talento que llega después".

"Reponer la plantilla por abajo te genera problemas, porque estás cambiando un sénior con un pedigrí, con capacidad de atraer proyectos, de escribir pu-

pers colegiadamente o de dirigir equipos por una persona que se está formando. Pero, por otro lado, la gente joven viene con el chip de publicar", razona Carlos Andradras, rector de la Complutense. El problema no existiría si todos los puestos corriese "pero no siempre en los departamentos hay otro catedrático o titular que tiene el mismo carisma. Muchos son difíciles de reponer", prosigue el presidente de Asuntos Académicos de la Conferencia de Rectores (CRUE).

Pero Andradras cree que es una "oportunidad" para universidades envejecidas como la suya: "Estamos llegando antes para contratar a los mejores de los descolocados. Pero para hacer esta operación tienes que tener capacidad de maniobra y tener cuidado de no reproducir el tapón que se produjo en los ochenta".

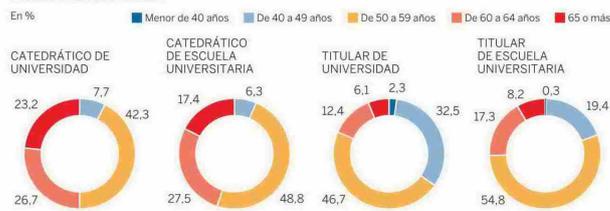
"En Cataluña se consideró en 2012 que las plantillas de las universidades grandes estaban sobredimensionadas. Luego llegó la crisis y las tasas de reposición del 10%, del 50%... Y ahora, aunque el Estado se permite reponer al 100%, la Generalitat a las grandes sólo nos permite convocar un 50% de plazas nuevas, aunque negociando conseguimos que sean el 65%", cuenta Francisco Morente, vicerrector de Personal Académico de la Autónoma de Barcelona. "De todos modos, estamos tan infranunciados que no podríamos convocar el 100% de las plazas", asegura. La CRUE calcula que entre 2015 y 2015 la Universidad perdió 4.520 millones de inversión por los recortes y que de 2016 a 2021 se sumarán otros 3.580 millones.

"El Gobierno tiene que incrementar el presupuesto para poder combinar la estabilización de las plantillas y políticas de apertura a quienes están fuera. Si no, solo va a haber consolidación en el empleo", sostiene Sanz-Menéndez. Con los presupuestos prorrogados, el Gobierno tiene poco margen para la actuación. Ha subido un 14% el gasto en contratos Ramón y Cajal para investigadores séniores y ha ampliado un año los Juan de la Cierva, para jóvenes doctores.

En la Autónoma de Barcelona, cuenta Morente, todos los puestos que sacan son de ayudante doctor (eventuales). "Están ganando la plaza investigadores de más de 40 años con unos currículum extraordinarios, cuando lo lógico es que las ocupasen los de 30 años", se lamenta.

Radiografía del cuerpo docente universitario

DISTRIBUCIÓN POR EDAD



VARIACIÓN DE LA PLANTILLA A TIEMPO COMPLETO POR COMUNIDADES (2010-2016)



Fuente: Ministerio de Educación y CRUE.

EL PAÍS

"Se convocan pocas plazas y ya se sabe a quién van"

A Noelia Fonseca, de la Federación de Jóvenes Investigadores Precarios, le parece bien que todas las plazas no salgan de golpe, pero recuerda que no solo hay que suplir a los 16.200 jubilados, sino recuperar puestos amortizados. "Lo peligroso es que lo que quieren sea ahorrar. Se han estado convocando muy pocas plazas y ya se sabía de quién iban a ser", continúa. "Es un momento perfecto para diseñar un plan para 10 o 15 años que dé

estabilidad, seguridad a los investigadores. Que se planee la carrera profesional incluso de los que aún no se han graduado para que existan unas expectativas reales", propone la doctoranda, quien tiene un contrato precario vinculado a un proyecto.

El Gobierno, que negocia con los rectores una nueva ley universitaria y un estatuto, quiere que los profesores asociados (el 23,6% de las plantillas en el 2016-17) sean

—como ya establece la legislación— profesionales que complementan un tiempo su labor principal con la docencia. Hoy, sin embargo, esa figura esconde muchas veces a profesionales sin otra ocupación en esa área.

Los asociados catalanes fueron el pasado noviembre a la huelga. Y hace un año lo hicieron los de la Universidad de Valencia. Por ejemplo, Yolanda Lifante, de 50 años, llevaba entonces 14 impartiendo seis clases semanales de dibujo técnico por 549 euros al mes.

Los socialistas pretenden también que se contrate a un profesor sustituto cuando realmente esté justificado que

un profesor no puede ejercer. Hoy esta figura es un refugio para mantener en nómina a parte de los precarios. Y lo mismo ocurre con la figura de profesor visitante. Duque aspira a atraer talento internacional con este mecanismo; y a estos visitantes, con contratos de hasta cuatro años.

El Consejo Económico y Social de España denunció en un informe en 2016 que "la disminución generalizada de fondos públicos para la inversión en I+D unido a la reducción y envejecimiento de las plantillas pone seriamente en cuestión la viabilidad del sistema español de ciencia y tecnología".