

# Las universidades tienen menos profesores fijos de los que exige la ley Castells

Los rectores recelan de los requisitos del futuro texto y advierten del riesgo de caer en situaciones de ilegalidad

JOAQUÍN BATISTA



VALENCIA. La futura Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU) amenaza con abrir otro frente entre el ministerio de Manuel Castells y las universidades.

El jueves, durante un encuentro para tratar la reforma, varios rectores le trasladaron la imposibilidad de cumplir con los requisitos que se plantean en materia de personal si no se aplica un plan específico de financiación y se elimina la tasa de reposición. Y ayer la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) reclamó cambios en el borrador, incluyendo aspectos relacionados con las plantillas. Sólo en la Comunitat los cinco centros públicos incumplen las exigencias del articulado, y difícilmente podrán alcanzarlas en el plazo de adaptación que se da ante las limitaciones actuales.

El anteproyecto obliga a que en cinco años desde la entrada en vigor las universidades públicas tengan un 55% de funcionarios entre el personal docente e investigador (catedráticos y titulares) y a que la temporalidad no rebase el 20% (ayudantes, ayudantes doctores o asociados, entre otras figuras) sin contar a los profesionales de esta última categoría del ámbito sanitario.

Según la última estadística del ministerio sobre personal, el primer requisito sólo lo cumple actualmente la Politècnica, con un 59%. El resto aún están lejos: llegan al 41% la Universitat de



Alumnos de la Universitat Politècnica el pasado marzo, cuando se recuperó la presencialidad. DAMIÁN TORRES

València y la de Alicante, al 36% la Jaume I de Castellón y al 33% la Miguel Hernández de Elche. Los datos son del curso 2019-2020, por lo que habrán mejorado algo pues todos los centros han impulsado desde entonces ofertas de empleo en aras de la estabilización de las plantillas.

Respecto a la temporalidad, ninguna está dentro del máximo

exigido. La que más se acerca es la Politècnica, donde el porcentaje de personal con contratos de duración determinada es del 28%, mientras que el resto supera la mitad de la plantilla de PDI: 56% en la Jaume I, 54% en la Miguel Hernández y 52% en la de Valencia y la de Alicante. El resto del personal hasta completar el 100% se compone de contratados doc-

tores, con carácter indefinido, y otras figuras como los eméritos.

La CRUE, en el documento de aportaciones a la ley Castells trasladado al ministerio, «echa en falta» una memoria económica que concrete «la dotación de los recursos económicos necesarios para dar cumplimiento a lo establecido», en referencia a las exigencias citadas. Y es que aumen-

EL DATO

50,9

años es la edad media de la plantilla docente e investigadora de la Universitat, una de las más envejecidas de España fruto de la limitación que supone la tasa de reposición en el relevo generacional. El promedio en la UPV es 50,5, en la de Alicante 49,1, en la UJI 48,4 y en la UMH 48,2.

tar la tasa de funcionarios o de indefinidos implica incrementar de manera sostenida en el tiempo el gasto de personal, pues se necesita generar más plazas y facilitar la promoción, con la consiguiente mejora retributiva.

También se incide en la tasa de reposición de efectivos del sector público, el límite de nuevo personal indefinido que se puede contratar o estabilizar. Actualmente se sitúa en el 110%, lo que implica que de 10 jubilaciones o bajas de la plantilla se cubren 11 plazas (una más de las pérdidas). Los rectores lo consideran del todo insuficiente teniendo en cuenta el contexto del que se viene. Durante la anterior crisis fue del 0%, del 10% o del 50% en función del ejercicio, por lo que se amortizaron muchísimos puestos fijos que la actual relación positiva no llega a compensar.

«Los objetivos planteados y la solución de los problemas estructurales de plantilla de PDI requieren un importante incremento de la financiación pública», inciden los rectores en su documento de aportaciones. Y sobre la tasa de reposición alegan que «sin su desaparición o flexibilización resulta imposible alcanzar el objetivo de reducción del profesorado con contrato temporal».

Consecuencias

En cuanto a los umbrales, dicen que «no parece que se hayan establecido con un cálculo realista de los recursos financieros necesarios y las limitaciones de la tasa de reposición». Y su consecución en cinco años, pese a ser una medida deseable, «debería tener en cuenta la situación de partida de cada universidad». Si no se puede cumplir con una adecuada dotación de plazas permanentes o hay falta de personal acreditado para promocionar, añaden, se llevaría a las universidades a un escenario «de incumplimiento de la ley, sólo salvable prescindiendo de una parte de la plantilla con contrato laboral temporal (y reduciendo la oferta académica)».