

La Universidad que queremos

Precariedad y atracción del talento: desafíos en el ámbito del personal universitario

Encina González

Secretaría de Universidades
de FECCOO

Juan Francisco Ramos

Secretaría de Universidades
de FECCOO

EN LOS ÚLTIMOS AÑOS, LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS han ido perdiendo empleo de calidad, siendo sustituido, en la mayoría de los casos, por contratos temporales precarios. La tasa de reposición y la política de contracción de la financiación han desembocado en una Universidad más empobrecida y frágil, con menor capacidad de atracción y retención de talento, y con limitadas posibilidades de desarrollar planes de estabilización y promoción de sus plantillas, tanto de personal docente e investigador (PDI) como de personal de administración y servicios (PAS).

En cuanto al PDI, la evolución ha sido negativa para los contratos estables e indefinidos con una pérdida del 9,01% entre 2009 y 2018 y un aumento del 16,32% del empleo temporal (Figura 1). Además, vemos que el incremento de este se produce sobre todo en las figuras más precarias a tiempo parcial.

Cuando observamos el devenir de las diferentes categorías de profesorado entre 2009 y 2018 (Figura 2), comprobamos que ha habido un descenso global del 17,12% del PDI Funcionario (PDI F) y solo se detecta un incremento del 22,11% en el cuerpo de catedráticos de Universidad (CU), donde se ha constatado la mayor desigualdad entre la proporción de hombres y mujeres, mientras que en las restantes figuras hay disminuciones que oscilan entre el 10,31% en titulares de Universidad (TU) y el 66,28% en titulares de escuela universitaria (TEU). Esta pérdida de profesorado funcionario solo se ha paliado parcialmente por el aumento del 87,85% de profesorado contratado doctor (PCD) que ha ido acompañada de una reducción muy significativa de profesorado colaborador (55%).

La pérdida de profesorado funcionario solo se ha paliado parcialmente por el aumento del 87,85% de profesorado contratado doctor (PCD) que ha ido acompañada de una reducción muy significativa de profesorado colaborador (55%)

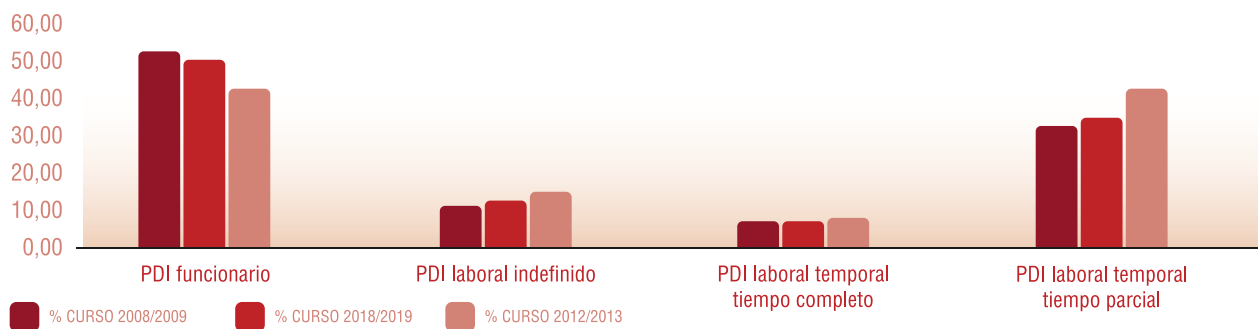


Figura 1. Evolución del PDI por tipo y dedicación durante la década 2009-2018. Fuente: elaboración propia a partir de datos del Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades.

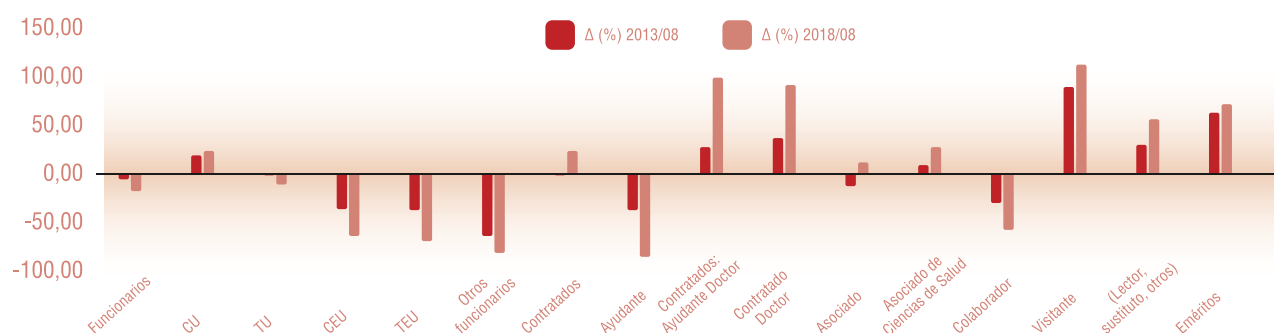


Figura 2. Evolución del PDI por categorías y tipo de contrato durante la década 2009-2018. Fuente: elaboración propia a partir de datos del Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades.

Respecto al Personal de Administración y Servicios, en cifras globales ha disminuido el porcentaje de plantilla desde 2008 hasta 2018 un 2,57% (Figura 3), pero lo ha hecho con un comportamiento diferente. En PAS Funcionario (PAS F) se aprecia un aumento discreto desde 2008 (3,05%), mientras que en PAS Laboral (PAS L) se ha producido una disminución del 11,32%. Además, cuando se desagrega por categorías, la mayor pérdida en PAS F es en la categoría C2 y en PAS L el descenso es general en todas las categorías, pero mucho más pronunciado en contratos de Graduados, Licenciados o equivalente, y en la de contratado sin requisito de titulación.

En cualquier caso, los datos de temporalidad del PAS también son muy preocupantes (Figura 4). En 2018, aproximadamente el 30% del empleo era de duración determinada, con un porcentaje global del 26% en PAS F que se elevaba hasta el 34% en PAS L. En ambos colectivos la mayor precariedad se acumula en las escalas inferiores, con cifras que superan el 50%, donde las plazas son ocupadas normalmente por personal temporal (en condición de interinidad o de contrataciones de duración determinada).

También destaca en el PAS L graduado o equivalente (30,83%), donde muchos de los contratos de mayor categoría están vinculados a financiación procedente del capítulo de investigación, pero los puestos son mayoritariamente de carácter estructural, por su especificidad y especialización. El mayor porcentaje de PAS estable se corresponde con los subgrupos A1, A2 y C1 de PAS F, donde el promedio de temporalidad se encuentra en el 14,5%.

Otro factor importante que aún no hemos abordado es la edad media del personal de las universidades públicas (Figura 5), que se sitúa mayoritariamente entre los 40 y los 59 años, configurando hasta el 66,74% en el sector del PDI y sobrepasando el 77% en el ámbito del PAS; sin embargo, el número

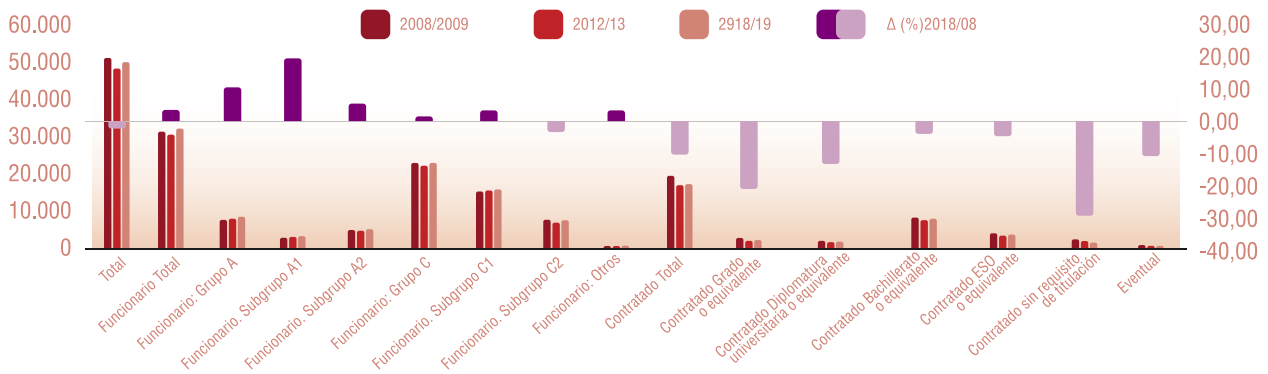


Figura 3. Evolución del PAS por categorías y tipo de contrato durante la década 2009-2018. Fuente: elaboración propia a partir de datos del Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades.

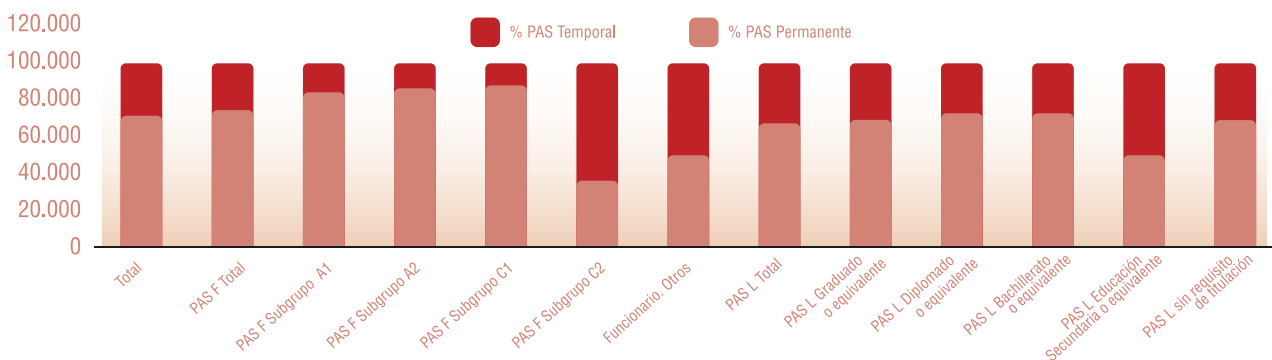


Figura 4. Porcentaje de PAS por categorías y duración de contrato durante la década 2009-2018. Fuente: elaboración propia a partir de datos del Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades.

de personas de menor edad supone el 15,26% del total en PDI y el 10,03% en el PAS, mientras que el porcentaje de personal con 60 o más años alcanza el 16% de la plantilla del PDI y el 12,63% de la del PAS. Los datos muestran con rotundidad que el horizonte de renovación del personal de las universidades se aproximará al 50% al final de la década actual en PDI y al 30% en PAS.

Otro factor importante es la edad media del personal de las universidades públicas, que se sitúa mayoritariamente entre los 40 y los 59 años

Cuando analizamos la edad media del PDI en el curso 2018-2019, en función de las categorías de profesorado, vemos que la mayoría de las jubilaciones se van a producir en el empleo de mayor calidad, el del PDI Funcionario (Figura 6); puesto que la media de edad del cuerpo de catedráticos y catedráticas se aproxima a los 59 años y el de titulares se establece alrededor de los 54 años. El resto de empleo de calidad, configurado por el profesorado contratado doctor y el profesorado colaborador, se sitúa alrededor de los 48 años. Resulta ilustrativo comprobar que la media de edad del profesorado ayudante doctor o lectores se acerca a los 40 años y es sorprendente que en el caso de las y los ayudantes, el promedio de edad se establezca en más de 34 años.

Si examinamos la distribución del PAS por categorías y edad (Figura 7) observamos que el escenario es un poco más estable, puesto que la edad media se halla en 51,2 años en el PAS F y en 50,04 en el PAS L, con datos bastante homogéneos en las distintas categorías, que varían entre 47 y 52,4 años.

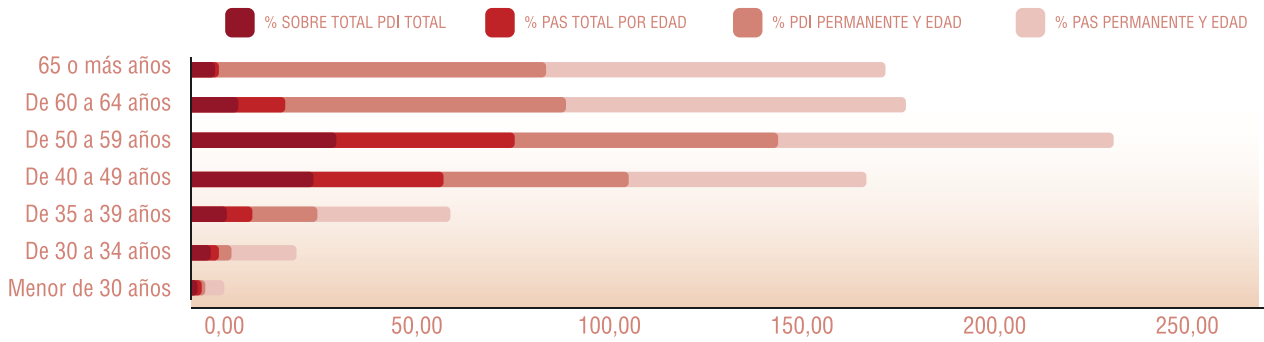


Figura 5. Porcentaje de PAS y PDI por rangos de edad y tipo de contrato. Fuente: elaboración propia a partir de datos del Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades.

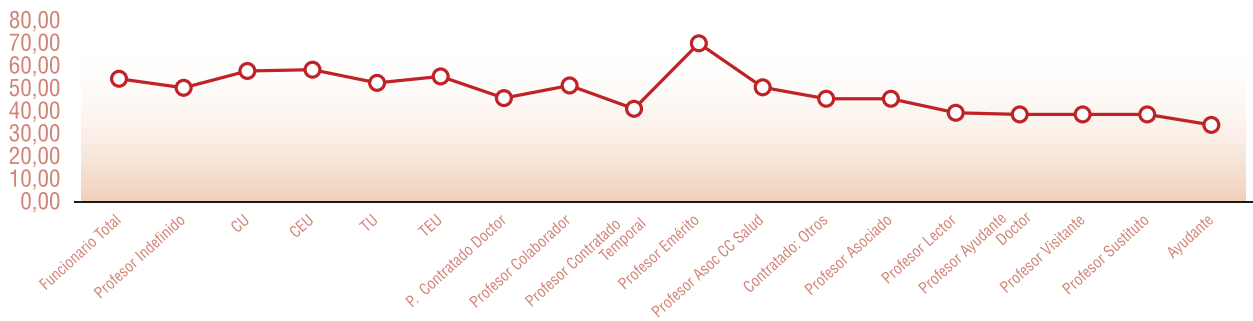


Figura 6. Edad media del PDI por categoría. Fuente: elaboración propia a partir de datos del Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades.

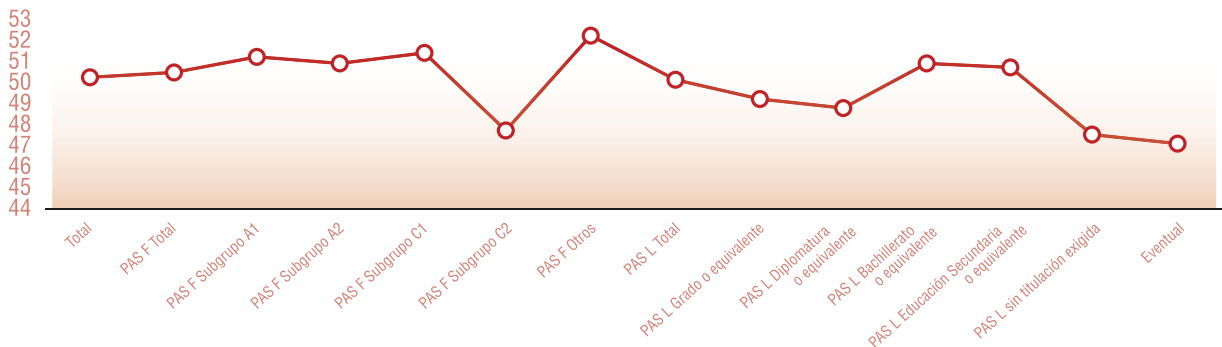


Figura 7. Edad media del PAS por categoría. Fuente: elaboración propia a partir de datos del Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades.