

dosier

## Techo de cristal: rompiendo la brecha con planes de igualdad

# LOSU: precariedad laboral sin abordar medidas para reducir la brecha de género

### Encina González Martínez

Secretaría de Universidad e Investigación de la Federación Estatal de Enseñanza de CCOO

### Francisco Ramos Pardo

Secretaría de Universidad e Investigación de la Federación Estatal de Enseñanza de CCOO

LA LOSU SIENTA LOS PILARES PARA SEGUIR PROFUNDIZANDO EN LA VISIÓN NEOLIBERAL Y LA PRIVATIZACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y DE SU CAPITAL HUMANO. Así, esta Ley abre la puerta a que el profesorado funcionario y el contratado a tiempo completo puedan suscribir convenios para realizar actividades específicas de formación en universidades privadas y en centros privados de enseñanzas adscritos a las universidades, previa autorización por los órganos de gobierno de las instituciones de educación superior (artículo 60). La redacción es tan ambigua que será objeto de interpretaciones diversas y facilitará que una parte de la formación que actualmente se desarrolla en las universidades públicas sea canalizada al ámbito de los centros privados, si hay un incentivo económico adecuado.

En la redacción de la Ley, no se apuesta en ningún caso por la disminución de la temporalidad y precariedad del personal docente e investigador (PDI), aunque en el artículo 64.3 se indique que el profesorado con contrato laboral temporal no podrá superar el 8% de la plantilla del PDI. La redacción de dicho artículo es, cuanto menos, engañosa, por no decir tramposa, puesto que para intentar reducir la temporalidad, el Ministerio de Universidades ha empleado dos ardides: el primero, incorporar la contratación indefinida para el profesorado asociado; y, el segundo, delimitar la aplicación del cómputo de temporalidad.

La norma dice que el cálculo del 8% se aplica al profesorado, eliminando así a todo el personal empleado investigador. Como las cifras seguían sin concordar con la realidad de las plantillas de las universidades públicas, el Ministerio ha tenido el descaro de considerar, además, que tampoco se contabilice a estos efectos al profesorado asociado de Ciencias de la Salud y al profesorado ayudante doctor o al de las escuelas de doctorado.

Para rematar este complejo rompecabezas de estratagemas que consagran la precarización y temporalidad de las plantillas de PDI de las universidades públicas, la Ley solo menciona que el profesorado funcionario será mayoritario, en cómputo de equivalencias, a tiempo completo, lo que en la

práctica supondrá que se puedan aumentar aún más las plantillas de profesorado con dedicación a tiempo parcial. Esta redacción supone un empeoramiento de las condiciones que establecía la LOMLOU, donde se indicaba que el profesorado contratado laboral no podía superar el 49% del total de la plantilla de PDI en equivalencias a tiempo completo.

## **El golpe de realidad**

En la actualidad, los datos estadísticos de las universidades públicas del Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU) muestran que el colectivo del profesorado funcionario se halla en situación de retroceso. En cuanto al porcentaje total de PDI, el profesorado funcionario supone un 40,86%, mientras que se eleva hasta el 55,53% cuando se realiza el cálculo en equivalencias a tiempo completo. Desde el curso académico 2015-2016 al 2020-2021, y a pesar del incremento de la tasa de reposición, ha habido una disminución progresiva que ya acumula un descenso total del 5%. Al barajar las causas posibles, este hecho parece vinculado a la parálisis de casi dos años, entre 2017 y 2019, de los procesos de acreditación a los cuerpos docentes del Estado y al endurecimiento de los requisitos académicos, porque no podemos asociarlo a un aumento del PDI laboral con contrato indefinido, que se ha mantenido con cifras similares durante todo el periodo.

¿Cuál es la conclusión que podemos obtener de los datos estadísticos? Que habiendo un incremento global de la plantilla de PDI en los últimos cursos académicos, esta se ha efectuado con el aumento de contratos temporales y precarios (profesorado ayudante doctor, profesorado asociado, profesorado sustituto...) y que la LOSU no proporciona soluciones adecuadas a esta situación. Que se hagan contratos indefinidos al profesorado asociado no implica una disminución de la precariedad, porque la Ley establece que la contratación de este profesorado está vinculada a la docencia, e ignora la actividad investigadora y la transferencia. Aunque la normativa menciona posibles planes de promoción para las y los docentes asociados, no explica cómo se pueden realizar, no hace previsión alguna de financiación para desarrollarlos ni para incluir a aquel profesorado asociado que no es doctor. Simplemente menciona que las universidades podrán emplear contratos predoctorales.

**Esta redacción supone un empeoramiento de las condiciones que establecía la LOMLOU, donde se indicaba que el profesorado contratado laboral no podía superar el 49% del total de la plantilla de PDI en equivalencias a tiempo completo**

## **¿Igualdad?**

La LOSU dedica un artículo a la promoción de la equidad entre el PDI, que exclusivamente se limita a reproducir lo legislado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, sin aportaciones propias ni novedosas.

La Universidad es un ámbito laboral tradicionalmente masculino, donde son notorios la brecha de género y el techo de cristal. Solo el 35,5% del profesorado funcionario son mujeres y únicamente el 7,15% son catedráticas, frente a un 20,74% de hombres. Las cifras van aproximándose en el profesorado laboral, donde la representatividad de la mujer alcanza el 46,8%, y se refleja también en las figuras indefinidas, donde un 49,42% del total del colectivo corresponde a profesoras contratadas doctoras.

En el ámbito del personal de administración y servicios, la Ley cambia su nombre por el de personal técnico, de gestión y de administración y servicios, determina que puede ser laboral o funcionario, y básicamente aplica lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre) en cuanto al derecho al desarrollo de su carrera profesional mediante la progresión de grado, categoría, escala o nivel, sin necesidad de cambio de puesto de trabajo, y señala que este personal estará especializado en uno o varios ámbitos de la actividad universitaria.

La redacción de los artículos es poco ambiciosa y demasiado generalista, haciendo depender el desarrollo de la carrera profesional de la voluntad de las universidades y de las comunidades autónomas, mientras que las medidas para erradicar la brecha de género ni se abordan.

## **Una ley moderna del sistema universitario tendría que haber realizado una apuesta decidida por los planes de igualdad como herramienta imprescindible para avanzar en la justicia social**

### **PAS**

Actualmente, el personal de administración y servicios (PAS) está integrado por PAS funcionario (66,81%), PAS laboral (32,34%) y personal eventual (0,85%). El comportamiento de ambos colectivos de PAS es muy similar al que hemos detallado para el PDI. Si bien el colectivo de PAS funcionario está feminizado, hay una proporción relativa mayor de hombres en los grupos A1 y C1, y de mujeres en los grupos A2 y C2, mientras que, en PAS laboral, colectivo con un porcentaje mayor de hombres (55,23%), las mujeres alcanzan la paridad de representatividad (en torno al 51%) en los contratos que exigen titulación de grado, licenciatura o equivalente, o en los que requieren enseñanza secundaria obligatoria o equivalente.

No obstante, las estadísticas del Ministerio de Universidades son muy generales y no permiten analizar las diferencias que pueden haber en los niveles que ocupan hombres y mujeres en cada una de las categorías, en los puestos de libre designación o en los puestos directivos/funcionales, donde más se nota la brecha de género.

¿Son suficientes las alusiones que hace la LOSU a la equidad de género? CCOO estima que no, porque uno de los instrumentos más potentes de los que se dispone son los planes de igualdad, no contemplados explícitamente en la redacción de la Ley, excepto como requisito para creación y reconocimiento de las universidades (artículo 4.3), y de alguna manera lo transfiere a la constitución de la unidad de igualdad en cada Universidad encargada de asesorar, coordinar y evaluar la incorporación transversal de la igualdad entre mujeres y hombres en el conjunto de actividades y funciones de la institución de educación superior. Es más, la normativa indica que esta unidad puede ser constituida juntamente con la de Diversidad.

Desde luego, el articulado de la LOSU no se ajusta a lo expresado en su preámbulo. Una ley moderna del sistema universitario tendría que haber realizado una apuesta decidida por los planes de igualdad –y mencionarlos explícitamente en los capítulos de personal– como herramienta imprescindible para avanzar en la justicia social, contemplar financiación específica para reducir la precariedad en el empleo –acompañada de un incremento del porcentaje de profesorado funcionario y laboral permanente–, y apostar por el desarrollo de la carrera profesional horizontal de la plantilla del personal técnico, de gestión y de administración y servicios, para responder a los retos planteados.