

VIENE DE LA PÁGINA ANTERIOR en apariencia las condiciones de los que aceptaron la oferta, al poder acceder al certificado de calidad investigadora R3 (antes I3). "En el programa María Zambrano, los investigadores que hayan sido beneficiarios de una de estas ayudas podrán tener una vía para su consolidación en el sistema universitario público", anunció el departamento. El ministerio calculó que serían unos 700, la cifra final no se conoce porque las convocatorias se dejaron en manos de las universidades, que tienen que establecer a profesores que llevan años en situación precaria en sus aulas, pero no cuentan en general con los *zambros*.

Según el BOE, las ayudas María Zambrano son un programa de excelencia nacional, de modo que sus beneficiarios pueden obtener el certificado R3, reservado para investigadores consolidados, si cumplen otros requisitos de publicaciones y estancias internacionales. Pero para ellos no hay reserva de plazas de estabilización.

En las bases de la convocatoria de la Autónoma de Madrid —

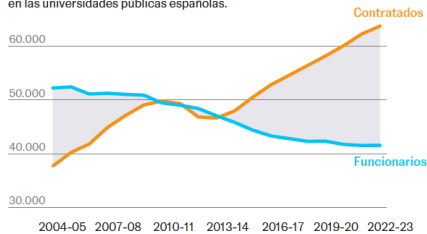
Errazu, de 46 años. Aunque gracias a su excelencia, no se va al paro. "He ganado una beca posdoctoral Marie Skłodowska-Curie [un concurso europeo hipercompetitivo] para el período 2025-2026, y salgo de nuevo del país el próximo enero con destino a la Universidad de Goldsmiths (Londres). Aunque mi intención, desde luego, fue siempre quedarme en Madrid", se lamenta Errazu.

Al Reino Unido se ha mudado también José Antonio Carrasco, de 49 años. "Cuando se habla de atracción de talento, nos olvidamos de la retención de talento", reflexiona este biólogo molecular y responsable en un laboratorio británico hasta que logró la María Zambrano en Sevilla. Ha encontrado trabajo en una empresa británica.

Algunos científicos tratan de agarrarse a que su departamento gane un concurso para permanecer allí. En eso confía la química Marta Martínez, de 36 años. Le concedieron la María Zambrano cuando estaba terminando su posgrado en París con la reconocidísima posdoctoral Marie Sklo-

Aumenta la precariedad en las universidades

Profesores (PD) contratados y funcionarios en las universidades públicas españolas.



Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIUI), M. Universidades. EL PAÍS

un caso inusual— se afirma que estos científicos "podrían concurrir a los futuros procedimientos de consolidación del personal docente e investigador de la UAM". Ahora no está claro. Desde comunicación explican que su comisión de estrategia va a "valorar la incorporación en algunos supuestos" de su plan de estabilización a *zambros*. La Politécnica de Cataluña, que no ha contestado a este diario, señaló también en sus bases que era "voluntad" de la universidad que participasen en procesos para ser hijos los *zambros* contratados en "departamentos deficitarios". Los campus no suelen pronunciarse en las bases, pero sí lo hizo la Universidad de Valencia para dejar claro que no había "compromiso" de estabilización. La Universidad de Sevilla, por su parte, aseguró que "podría" tener en cuenta su evaluación como mérito en su plan de captación de talento. Según su gabinete de comunicación, la idea es que se queden un 20% de ellos mediante distintos programas.

Haber cumplido 40 años o haber terminado la tesis hace más de una década impide optar a convocatorias. Es la barrera de Miguel

dowska-Curie. Su única puerta pasa porque Castilla y León concede a la Universidad de Burgos —donde se graduó, doctoró y trabaja ahora— un proyecto de tres años y, paradojas del destino, no puede constar como investigadora principal porque, si no, no pueden contratarla con esos fondos.

Mientras que Miguel Rivas, de 34 años y doctor en Bellas Artes, está a pocas semanas de terminar su contrato en la Universidad del País Vasco y no ve ninguna salida. "Estos contratos de atracción de talento se consideran estancias y en opinión de la universidad le libra de cualquier responsabilidad de consolidación, puesto que nos ha transformado simbólicamente en figuras de paso", relata. "En agosto regresaré a Alemania, reintegrándome en el Claustro de Excelencia EXC2020 Temporal Communities (FU Berlín), siendo un caso más de talento atraído y expelido, resultado de un programa que supone un ejemplo paradigmático de la pésima gestión de los fondos europeos. Una gran oportunidad perdida y desperdiciada por las universidades del Estado".

Un grupo de empleados públicos denuncia tener más trabas que en la empresa privada para la reducción de jornada

La pelea de los funcionarios para cuidar a sus hijos enfermos

MARÍA SOSA TROYA
Madrid

Un mismo hecho, tener a un hijo gravemente enfermo, genera unos derechos de cuidado u otros en función de la profesión de los padres. Esta es la queja de un grupo de familias organizadas en un chat de WhatsApp. Hay unos 700 integrantes, calculan que serán unas 500 familias, todas con algún funcionario o interino. Desde 2011, en España se puede pedir una reducción de jornada de al menos el 50%, percibiendo el salario íntegro, para atender a un hijo con cáncer u otras dolencias graves. Los padres se quejan de que los funcionarios, cuyos permisos son costeados por las administraciones, tienen más trabas para acceder a esta ayuda que en la empresa privada, donde la Seguridad Social asume el pago de las prestaciones.

Ana Ramos, con plaza de inspectora de Sanidad en la Administración General del Estado, tuvo que llegar a los tribunales porque el máximo que le otorgaban era del 73,34%. Pero su hijo, de apenas un año, padece una enfermedad rara y, si se descompensa, puede ser fatal. Ante cualquier sospecha, la consigna es correr al hospital. Le da 14 dosis de medicación distintas ocho veces al día, también de noche. Así no puede llevarlo a la guardería. Cautelamente, y mientras espera al juicio, en enero de 2025, le han concedido una reducción de jornada del 99,9%.

Este grupo de familias no entiende las desigualdades, ni entre comunidades ni con la empresa privada. Y se queja del largo y costoso recorrido judicial al que muchas se ven abocadas. Assumpta Garrido tiene 49 años y una hija que "cumple los requisitos, multiplicados por ocho". A sus 16 años, tiene encefalopatía epiléptica. La diagnosticaron siendo un bebé y no han encontrado ningún fármaco que calme sus crisis. No habla, no controla esfínteres, no tiene movilidad. Además, padece displasia de cadera, y han de sonarla cada tres horas, por un problema en la vejiga. "Es como si tuviera cuatro meses", explica su madre. Cuando la niña cumplió ocho años y sus abuelos dejaron de poder cuidarla, Garrido pidió este permiso, pero en 2022 se le denegaron. Ahora está pendiente de que se resuelva el recurso presentado por la Administración.

Las familias explican que, en



Garrido y su hija, el 28 de marzo en Cabrera de Mar (Barcelona). A. GARCIA

el caso de la empresa privada, mientras se cumplan los requisitos, los hijos necesitan de cuidados permanentes, continuos y directos y se certifique con un informe médico, el proceso es más automático: el padre o la madre que vaya a disfrutar de la prestación decide qué reducción de jornada necesita y la mutua de la Seguridad Social determina si se otorga o no. Se desconoce cuántos funcionarios e interinos hacen uso de este permiso retribuido. En el caso de la empresa privada, Aranda señala que eran unos 13.000 a finales del año pasado. Se trata siempre de situaciones graves. Muchos casos acaban en

los tribunales. Como el de Ana Ramos, la madre del niño de un año con una enfermedad rara: hiperplasia suprarrenal congénita.

Tras su permiso por maternidad, Ramos tuvo que volver al trabajo, pero era imposible llegar a todo. Asimilando la enfermedad de su hijo y aprendiendo a vivir con los riesgos que conlleva. Tuvo que pedir una baja por la ansiedad que sufría. "Estaba desbordada". Ahora está tranquila. Sabe que hasta enero de 2025 tiene las medidas cautelares que le garantizan una reducción del 99,9%. Aspira a volver a trabajar cuando el niño esté escolarizado.

El sindicato CSIF ha recibido quejas "puntuales" relacionadas con este permiso. "En la Seguridad Social es automático, pero en el caso de los empleados públicos nos estamos encontrando con que, por falta de información y poca sensibilidad por parte de los gestores, se producen trabas para el reconocimiento de estas situaciones", apuntan. "Abogamos por un desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público", añaden.

No existe un criterio común en toda España para fijar porcentajes

"Estaba desbordada", dice una madre que acudió a la justicia