

La Universidad de Málaga, como muchas otras universidades públicas del Estado, atraviesa una situación crítica que afecta a todos los colectivos que la conforman: profesorado, personal técnico y de administración, y estudiantado. A través de este documento, desde UMA x la Pública queremos visibilizar una serie de problemáticas estructurales que deterioran día a día la calidad de la enseñanza, la investigación, los servicios universitarios y las condiciones de vida y trabajo de toda la comunidad universitaria. Lejos de ser casos aislados, estas deficiencias responden a una política de infrafinanciación crónica, privatización encubierta y falta de planificación estratégica. Denunciar esta situación es el primer paso para construir una universidad pública verdaderamente accesible, democrática, justa y de calidad.

Personal de limpieza:

Desde septiembre, el colectivo de limpieza sufre una serie de recortes que agravan su carga de trabajo. No se cubren bajas, vacaciones o licencias, y tras la jubilación de cuatro trabajadores no se han repuesto esas plazas, incumpliendo el acuerdo alcanzado en el SERCLA. Tampoco se han cumplido los compromisos relativos a atrasos y estabilidad del personal fijo. La sobrecarga laboral es constante, y la situación se ha agravado con el despido de un trabajador tras un conflicto con un vigilante, sin que este último haya sido sancionado, lo que denota una clara falta de equidad.

Frente de estudiantes (FE):

El estudiantado de la UMA sufre una precarización creciente de sus condiciones, marcada por la progresiva privatización y el encarecimiento de servicios básicos. Se han registrado subidas de precios en las cafeterías y una oferta insuficiente de plazas en la residencia universitaria, una situación que no se resolverá con la futura residencia “público-privada”, cuyos precios serán inaccesibles para gran parte del alumnado. A esto se suma un grave deterioro de la calidad educativa, con una preocupante falta de materiales para las prácticas y la suspensión prolongada de clases por bajas docentes no cubiertas, que en algunos casos han supuesto hasta dos meses sin docencia. Todo ello repercute directamente en la formación y en el derecho a una educación pública de calidad.

Personal investigador temporal y de Capítulo VI (CIMA):

La precariedad del colectivo investigador temporal se ha intensificado debido a la situación económica de la UMA. Existen contratos postdoctorales con sueldos apenas por encima del SMI y otros congelados durante años, sin aplicar las subidas salariales generales. Además, la universidad se niega a reconocer complementos que sí otorga al personal permanente, a pesar de sentencias judiciales favorables. La reducción del Plan Propio ha limitado la financiación para estancias y congresos, y los pagos de comisiones de servicio se retrasan durante meses. A todo ello se suma la imposición de una tasa de reposición docente mínima, que frena cualquier expectativa de estabilización, y el incumplimiento de la normativa sobre colaboración docente para el personal predoctoral, que se ve obligado a cubrir necesidades docentes sin reconocimiento ni compensación adecuada.

Profesorado Sustituto Interino (PSI):

El profesorado sustituto interino (PSI) sostiene buena parte de la docencia en las universidades públicas, pero lo hace en condiciones de precariedad estructural. Este colectivo trabaja sin ninguna garantía de estabilidad, con contratos intermitentes, por sustitución y en muchos casos a tiempo parcial, lo que impide cualquier planificación vital o académica. A pesar de cubrir docencia estructural, no existe ningún mecanismo de consolidación que reconozca su aportación ni le ofrezca un horizonte de estabilidad. Además, las retribuciones son profundamente injustas: el PSI percibe entre un 50 % y un 60 % del salario de un profesor titular a tiempo completo, pese a realizar exactamente las mismas funciones docentes. Lo mismo ocurre en relación con la figura de Ayudante Doctor, cuyas vacantes

cubren de forma habitual. Esta discriminación salarial vulnera el principio de "a igual trabajo, igual salario", y desincentiva la permanencia de personal joven y cualificado en el entorno universitario, debilitando la calidad y sostenibilidad del sistema público de educación superior.

Ayudantes Doctores (CPAD):

El colectivo de Ayudantes Doctores ha visto bloqueado su desarrollo profesional por la resolución publicada el 11 de abril de 2025 por el Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado. Esta decisión, tomada sin consenso, impide la promoción automática al contrato indefinido de Profesor Permanente Laboral tras obtener la acreditación a Profesor Titular. Se impone una espera de hasta tres años, con consecuencias graves: pérdida de efectos económicos de quinquenios y sexenios, restricciones para liderar proyectos y cargos de gestión, y un agravio comparativo entre quienes acreditaron antes y después de la resolución. Además, esta barrera desincentiva la captación de talento externo, que también queda sometido a la misma espera injustificada.

Profesorado Titular acreditado a Catedrático (ACUMA):

Desde principios de 2024, cerca de 90 profesores titulares acreditados por ANECA para el acceso al cuerpo de catedráticos se encuentran bloqueados en su promoción. A pesar de cumplir todos los requisitos legales, la Universidad de Málaga (UMA) no ha procedido a su nombramiento, lo que supone una vulneración de su derecho a la carrera profesional y genera una situación de agravio y estancamiento institucional sin precedentes.

Fundación General de la UMA (FGUMA):

El recorte del presupuesto destinado por la UMA a la FGUMA ha desencadenado ya seis despidos y se prevé un déficit de al menos 700.000 €, lo que amenaza con nuevas pérdidas de empleo. Aunque la dirección está intentando aplicar medidas para contener el gasto y aumentar ingresos, la plantilla continúa asumiendo las consecuencias. Además, la Fundación incumple el convenio colectivo en lo relativo a la actualización salarial desde 2023 y tampoco cubre bajas ni licencias, generando una gran inestabilidad y precariedad entre su personal.

Personal PDI y PTGAS:

Tanto el Personal Docente e Investigador (PDI) como el Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) sufren una degradación progresiva de sus condiciones laborales, que compromete gravemente el funcionamiento cotidiano de la universidad. La tasa de reposición impuesta (15 % para PDI y 30 % para PTGAS) impide una renovación adecuada de las plantillas, mientras que las jubilaciones masivas que ya han comenzado no se están cubriendo, lo que está provocando un recorte "pasivo": la plantilla se reduce sola si no se hace nada. En el caso del PTGAS, se detecta una falta crónica de personal en prácticamente todos los servicios, agravada por la no cobertura de bajas y la movilidad forzada de personal interino de un servicio a otro. Por parte del PDI, se denuncia el aumento de la carga docente por profesor, la escasez de recursos para investigar o realizar actividades de transferencia, y un grave recorte de ayudas sociales. Todo ello en un contexto de falta de transparencia y de diálogo con la plantilla. A esto se suma un alarmante envejecimiento del personal (la mediana de edad del profesorado ya supera los 53 años), que se agravará en los próximos años si no se garantiza una financiación justa y una planificación responsable del relevo generacional.