

JUAN JOSÉ CASTILLO Y PALOMA MORÉ\*

POR UNA SOCIOLOGÍA  
DEL TRABAJO ACADÉMICOLa precarización del trabajo de enseñar e investigar  
en la Universidad*Antecedentes*

Una de las razones de la elección de este caso de estudio, en el proyecto RETOSCRISIS<sup>1</sup>, ha sido la voluntad de conocer la incidencia que están teniendo las diferentes reformas educativas en la precarización del trabajo universitario y en el sistema educativo global: la evolución y situación actual de las condiciones de trabajo y empleo en la docencia y la investigación universitaria. Y sus perspectivas de evolución y cambio. Este estudio se fundamenta y tiene sus orígenes en los estudios y actividades científicas que nuestro grupo de investigación viene realizando en la última década sobre esta materia concreta, dentro de programas de investigación más amplios. Llevando a cabo la organización de sendas sesiones de trabajo sobre «Universidad y Precariedad», la primera en la reunión intercongresual del Comité de Sociología del Trabajo de la FES, en Bilbao, en el año 2011. Y la segunda en el Grupo de Sociología del Trabajo del Congreso Nacional de la FES, en Madrid, en 2013, en la que se presentaron una decena de investigaciones, entre ellas las realizadas por las personas que forman el equipo de investigación de este caso, y que se publicaron en 2013 en la revista *Sociología del Trabajo*<sup>2</sup>.

---

Recibido: 9-VII-2016

Versión aceptada: 15-IX-2016

\* Juan José Castillo, Catedrático Emérito, Dpto. de Sociología III Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense, Campus de Somosaguas, 28223 Madrid. Correo electrónico: jjcastillo@cps.ucm.es

Paloma Moré, Personal investigador, Dpto. de Sociología III Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense, Campus de Somosaguas, 28223 Madrid. Correo electrónico: mmore@ucm.es

<sup>1</sup> «Retos y alternativas a la precarización del trabajo y la vida en la crisis actual (2005-2014)». Ministerio de Economía y Competitividad; CSO2013-43666-R. (2014-2016) IPs: Juan José Castillo y Pablo López Calle. Este artículo se presentó como ponencia en el Congreso de la FES celebrado en Gijón en junio-julio de 2016.

<sup>2</sup> «La degradación del trabajo en la Universidad», *Sociología del Trabajo*, 78, primavera de 2013.

Sabíamos, además, por nuestra propia experiencia vivida que, para comprender la precarización general de los trabajos, nos tocaba hacer de sujetos de investigación y ser, también, sujetos investigados. Porque la precariedad del trabajo en la Universidad era, y es, una cuestión muy relevante para entender la crisis y la degradación de la Universidad misma. Porque la precariedad estaba y está instalada en todos los campus, en todos los niveles de los trabajadores y trabajadoras que la hacen, a pesar de todo, funcionar. Y muy especialmente en el profesorado. Con muy altos porcentajes de contratación precaria, y en muchos casos, que viola la legislación vigente. Precariedad en términos de contratación y salarios, de carga de trabajo docente y de investigación «dignos» solo para ser estudiados en el contexto de nuestro programa de investigación.

### *Por una sociología del trabajo académico*

En la vasta literatura consultada para la realización de esta investigación, tanto internacional como española, los enfoques y perspectivas cubren distintas orientaciones, formando un vasto panorama consolidado de análisis de la Universidad y la enseñanza superior. Presentamos ahora sumariamente algunas de ellas, orientando esta introducción hacia el marco de análisis que nos ha guiado en nuestra reflexión.

No es raro que se incluya la precarización de la Universidad, en lugar destacado, de la precarización global del trabajo y los y las trabajadoras, como las excelentes aportaciones sobre «la nueva geografía del trabajo», de Andrew Ross (2008), o su «vida y trabajo en tiempos precarios» (2009), en la que, como ha destacado Rosalind Gill, en una reseña del libro en *Times Higher Education*, «la academia, en este importante libro, es el ejemplo de más rápido crecimiento de la “casualización” [nuestra precariedad] en el mercado de trabajo de Estados Unidos». Y esta es nuestra perspectiva en el marco general del proyecto «Retos y alternativas a la precarización del trabajo y la vida en la crisis actual», del que forma parte este estudio de caso, que, obviamente se ha diseñado en conjunto y contraste con esa perspectiva general y explicativa.

Por ello, trabajos seminales como la obra de Marc Bousquet (2008), considerado por Cary Nelson, en el prólogo al mismo, «La resistencia no es fútil», como el Virgilio del «trabajo académico postmoderno», y uno de los autores críticos de referencia en Estados Unidos, nos ha servido de inspiración y ejemplo: porque, nuestro trabajo de investigación también comprende el investigar sobre las posibles alternativas, en lo concreto, recogiendo y evaluando el alcance de las múltiples iniciativas que los propios profesores e investigadores, mujeres y hombres, están manteniendo en sus respectivos centros de trabajo<sup>3</sup>. Por ello, trabajos colectivos, realizados con una profun-

<sup>3</sup> En los agradecimientos del libro Bousquet indica en primer lugar el apoyo y ánimo que debe a una larga lista de activistas que forman el colectivo editorial de *Workplace: a Journal for Academic Labor* [www.workplace-gsc.com] que hemos utilizado y consultado ampliamente para llevar a cabo esta investigación.

dididad y mirada compleja, como la llevada a cabo a partir de una huelga en la Universidad de Nueva York en 2005 (Krause, Nolan, Palm y Ross (Eds.) (2008) nos ayudan a abrir nuestra interpretación de la situación actual en España, contemplando muy distintos aspectos que inciden directamente en la situación y las posibilidades de cambio del trabajo académico: desde desvelar las actividades reales de los sindicatos presentes; en concreto su propuestas, sus intervenciones, su implicación en las políticas de gestión, más de una vez en relación muy «distante» de las propuestas de los movimientos y colectivos que se generan autónomamente. Nos obligan, como preveíamos en nuestro diseño de investigación, a tener en cuenta cómo las políticas, no solo en nuestro caso las del gobierno central y autonómico, en cada caso, sino también las «centrales» de cada Rectorado, marcan y limitan las posibilidades desde abajo: Facultades, Departamentos, etc. E, igualmente, nos señalan un asunto importante: la fragmentación y también la polarización, o al menos la división en distintos fragmentos del colectivo de «profesores y profesoras»: cómo reaccionan ante los movimientos y las acciones de defensa de los colectivos peor situados (becarios, Doctores con contrato precario, etc.) los «bienestantes», los mejor situados, los funcionarios que, en muchos casos, obtienen beneficios, menor carga de trabajo, de docencia, gracias a la carga y sobrecarga de los peores situados<sup>4</sup>.

Nos preguntamos, y les preguntamos a las personas que hemos entrevistado en esta investigación, «¿cómo resistir en el trabajo hoy?» (Fleming, 2014: 124). Fleming comienza su excelente y sugerente libro, *Resisting work*, con una narración ejemplar, que no es casual que se refiera al trabajo degradado y extendido a la vida entera de las personas, al que vuelve en la referencia citada: una joven profesora (precaria, claro está) entra en un pub de Londres, un viernes por la noche cargada con una mochila llena de exámenes que le han «caído» por orden de su director: 450 exámenes que le entregaron ese mismo día. Mira alrededor, está furiosa, espera la cola para que le atiendan. Pide ayuda, que, al final, tras varios mails, y tres días después, se le concede: que «pase» algunos exámenes a otros profesores. Los exámenes «cedidos» tendrá que llevarlos personalmente a esos profesores, que puesto que son vacaciones, no están en el campus y habrá de entregárselos en sus domicilios... Su vida entera se ha convertido en trabajo no reconocido.

Por ello, como se verá más adelante, la atención detenida a los «jóvenes profesores», a cómo (caso de lograrlo...) construyen una carrera académica, cuál puede ser su futuro, y el de la misma Universidad, cuáles pueden ser sus expectativas, es una prioridad en esta investigación. Como lo es en la literatura internacional (Yudkevich; Altbach y Rumbley (eds) 2015). Los distintos colectivos que han ordenado nuestro trabajo de campo, tienen como fundamento la investigación y el conocimientos previo, ya sea de «la polarización de las identidades académicas» (Ylijoki; Ursin (2015), o del hecho de que las posibilidades de su situación actual, y de sus perspectivas de futuro están muy condicionadas por esa adscripción o pertenencia. De

<sup>4</sup> «Comprendre, en ce cas, n'est difficile que parce qu'on ne comprend que trop, d'une certaine manière, et qu'on ne veut ni voir ni savoir ce que l'on comprend» (Bourdieu, 1984: 52).

cuales sean, o puedan ser, las distintas identidades académicas en la educación superior (Evans y Nixon, 2015).

Nuestra clasificación de partida es muy semejante, con sus variantes particulares para España, con los trabajos que se han venido llevando a cabo en Europa o Estados Unidos. Como es el excelente balance de la situación actual que llevan a cabo Goastellec; Park; Ates y Toffel (2013), sobre mercados académicos y carreras académicas. En él separan y analizan los distintos estadios de las carreras académicas en 1. Jóvenes académicos y, dentro de ellos, 2. Los Doctorandos. Vienen luego, 3, los Adjuntos y contratados precarios. Y, finalmente, 4, los *tenured*, o los fijos en España<sup>5</sup>.

Muchas son las personas e instituciones que han hecho aportaciones fundamentales para nuestro enfoque, directamente relacionadas con los objetivos que nos hemos propuesto. Destacamos ahora, el libro colectivo *Academic working lives* (Gornall, Cook, Daunton, Salisbury y Thomas 2014), en el que hemos encontrado una notable coincidencia, como se verá, con nuestro abordaje de investigación consolidado a lo largo de los últimos quince años (Castillo, 2005). Desde el estudio de todas las formas de trabajo, reconocidas formalmente o no, hasta la búsqueda del trabajo «que no se ve porque está oculto a la vista», porque, en muchos estudios, ciegos a la realidad del trabajo académico, se «ha prestado poca atención –y ello sorprende por la ceguera científica y política que supone– a las maneras y métodos por las que, realmente, los académicos hacen su trabajo» (Gornall *et al.*, 2014, p. 1). Introduciendo, como hemos hecho en nuestra investigación, por ejemplo, algo que salta a la vista para cualquiera que no cierre los ojos a la evidencia: que el trabajo docente e investigador, en la Universidad, incluye, también el trabajo desde casa, en tiempo de –presuntas– vacaciones, o fines de semana, la probable dependencia del correo electrónico en todo momento, etc. Y para llegar a detectar esa «carga global de trabajo» bastaba, como han hecho los autores recogidos en este libro, y, por supuesto nosotros mismos, con preguntas sencillas: ¿Cómo hace su trabajo?, ¿cuándo hace su trabajo?, ¿interfiere su trabajo en su vida personal?

Y esa atención y búsqueda del trabajo oculto, del trabajo invisible, del trabajo perdido de la vista del investigador apresurado, como lo hemos analizado nosotros (Castillo, 2015) lleva, tras una ardua y compleja tarea de investigación de campo, a concluir que «mucho del trabajo importante en la educación –como argumentan los autores del libro– se lleva a cabo y es elaborado en los márgenes temporales y espacios ocultos fuera de la academia o de la organización que emplea. Lo que lleva a discutir y poner en primer plano la cuestión de qué es “tiempo de trabajo”» (*Ibid.*, 9; Ylijoki *et al.* 2014; Ylijoki 2010).

Desde nuestro abordaje y tradición de estudios directos y sobre el terreno de los procesos de trabajo y de producción (Castillo y Agulló, 2012) y como ha elaborado una autora de referencia en este campo de los estudios sobre la Educación Superior y los académicos (Musselin, 2007, 2008, 2009), se trata de «adoptar la sociología del trabajo académico y, en conse-

---

<sup>5</sup> Véase, más abajo, «Un avance de resultados...».

cuencia, estudiar las actividades académicas como se estudian otras actividades» (Musselin, 2013: 35). Y eso es lo que hemos hecho en este estudio de caso.

Y hemos recurrido, como venimos argumentando, a los mejores estudios publicados en la literatura internacional, como es el caso, muy especialmente, de las publicaciones de Rosalind Gill (2010, 2014). En el primero de ellos, «Rompiendo el silencio: los daños ocultos de la academia neoliberal», en el que utiliza su propia experiencia, junto con un trabajo de campo poco ortodoxo que recoge experiencias y vivencias de otros y otras, sobre todo, compañeras de fatigas, intercambios de mails, discusiones informales, reflexiones personales... Eso sí, precedido de un análisis minucioso de la literatura sobre la crisis y transformación del trabajo, sobre los cambios en la enseñanza superior, etc. Y lo hace porque, dice, prefiere empezar desde la experiencia vivida, para pasar más tarde a la reflexión. Desde una perspectiva feminista sin concesiones<sup>6</sup>.

Más tarde (en Gill 2014) estamos ante un artículo excelentemente organizado y argumentado, donde los académicos son analizados desde la perspectiva de los «estudios críticos del trabajo», y en el que se muestra, y demuestra, como cada vez es mayor la experiencia de la precariedad entre los académicos, la intensificación y la extensificación del trabajo, en sus propias palabras y argumentos. Y aquí se centra en tres aspectos de la experiencia académica que son buenas guías para detectar los cambios actuales en el profesorado universitario: la precariedad, la presión de tiempo<sup>7</sup>, y la vigilancia.

### *Investigar tu propio campo, los riesgos y ventajas de la proximidad*

La vigilancia epistemológica que debemos observar los y las sociólogas, tiene que ser especialmente lúcida ante el hecho evidente de que quienes investigamos somos también los propios sujetos investigados. Y aquí, por supuesto, trabajos reflexivos como los de Malli y Sackl-Sharif (2015) nos lo recuerdan y analizan los *desvíos* y nos muestran las estrategias que han aplicado para contrarrestarlos, ya que «research in the academic field, of which we as academic researchers are a part, presents the danger of *blind spots* because of the close proximity between the researchers and the object of the research» (Ibidem, p. 3).

<sup>6</sup> «I wanted to start from experiences, rather than from theory or from accounts of changes in capitalism, work or higher education, because it seems to me that it is this level that remains silenced in most fora- yet insistently asserts itself in our aching backs, tired eyes, difficulties in sleeping and in our multiple experiences of stress, anxiety, and overload» (Gill, 2010). Artículo que se ha publicado, con posterioridad a la redacción de este texto, en castellano, en un excelente número de la revista *Arxius de Ciències Socials*, n.º 32, junio de 2015, pp. 45-48.

<sup>7</sup> «Academics want more time to research, don't have enough time to read, spend too much of their time at work, cannot spend enough time with students, can't fit their job into the available time, don't have time for anything outside work – children, friends, other activities» (Gill 2014: 10)

Pero también es posible hacer de necesidad virtud. Así lo ha hecho un equipo investigador desde Barcelona, recurriendo de forma sistemática, precisamente al uso de las autoetnografías de los investigadores y de los investigados. Con un resultado excepcionalmente importante (Hernández, Sancho, Creus y Montané, 2010)<sup>8</sup>.

### *Un avance de resultados de la investigación en curso*

Con estas orientaciones, que acabamos de indicar sumariamente, y con los límites que impone la extensión de este artículo, hemos querido presentar y discutir con nuestros colegas, tanto el abordaje que hemos elegido, como algunos de los resultados de la investigación, que se halla, por así decirlo en el ecuador de la investigación de campo y en la primera fase de la elaboración del informe final.

La metodología ha sido cualitativa, consistiendo principalmente en entrevistas en profundidad. Se han realizado un total de 38 entrevistas, con 19 mujeres y 19 hombres que trabajan actualmente o que han realizado su tesis doctoral en la UCM. Las entrevistas semiestructuradas, han seguido un guion de preguntas pero se han desarrollado bajo un formato de conversación en el que más que un orden preciso para abarcar los temas estos eran enlazados en el curso de la conversación. Las entrevistas se han realizado en la mayoría de los casos en los despachos de las y los profesores y en el caso de doctorandos en seminarios, aulas y pasillos de las facultades, salvo en tres ocasiones en que se realizaron en cafeterías. La mayoría de las entrevistas tuvieron una hora de duración aunque algunas llegaron hasta las dos horas.

Para establecer nuestro diseño muestral recurrimos a una distinción entre las distintas categorías laborales y de la carrera académica en la UCM. En esta muestra, se ha incluido el PDI con contrato laboral, el PAS dedicado a la investigación (PAI), el personal investigador en formación, y doctorandos y doctores sin relación laboral con la UCM. Se ha excluido de la muestra al PDI funcionario, pues teniendo la idea de la trayectoria académica desde el inicio hasta que se consolida con un contrato indefinido, queríamos reflejar todas las situaciones intermedias que se dan en el proceso.

En el perfil de las y los contratados doctores, la categoría más estable, es donde más personas hemos entrevistado, porque al ser el «final» de una trayectoria previa, nos hemos encontrado con situaciones muy diversas que han desembocado en ese puesto. Así, los contratados doctores, haciendo memoria de su trayectoria ilustran las figuras de «ayudante doctor», «asociado», «titular interino a tiempo parcial», ofreciendo así una visión retrospectiva plural sobre la carrera académica.

En el análisis y presentación de resultados finales tenemos previsto distintas explotaciones del conjunto de estas entrevistas, pero, por razones de

---

<sup>8</sup> Como recuerda Bourdieu desde la primera página de su clásico *Homo Academicus*: «En prenant pour objet un monde social dans lequel on est pris, on s'oblige à rencontrer, sous une forme que l'on peut dire *dramatisée*, un certain nombre de problèmes épistémologiques fondamentaux» (Bourdieu, 1984: 11).

espacio, ahora solo presentamos lo que hemos llamado “relatos” de seis de ellas que, son, en algún modo ejemplares, para presentar una panorámica para el debate, en la fase actual, de los hallazgos más relevantes.

### *Una cata significativa y exploratoria sobre seis perfiles escogidos*

La selección de perfiles o relatos que presentamos en este artículo, extraída de una muestra compleja y extensa de 39 personas entrevistadas, está orientada a poner de manifiesto los argumentos que orientan nuestra investigación y que se recogen más arriba. Insistiendo ahora en lo que hemos llamado la trayectoria académica, como un eje vertebrador del resto de aspectos, entrelazados, que hemos contemplado: la carga total de trabajo, por ejemplo, o la repercusión de estas situaciones de trabajo y de empleo en la vida personal y los proyectos de futuro de las y las profesoras y profesores, o aspirantes a serlo, en la UCM.

#### 1. Daniela: El incierto panorama tras la «burbuja» de la FPU

Daniela es licenciada en Humanidades, tiene dos másteres y a sus 29 años acumula ya un currículum académico excelente: ha participado en varios congresos, ha impartido 120 horas de clase, ha realizado dos estancias breves, ha publicado varios artículos, una monografía y ha sido miembro de dos proyectos de investigación I+D+i del Ministerio en el marco de su grupo de investigación. Además, nos habla de una muy buena relación con su director, de quien dice que *«es un gran apoyo»*, del buen ambiente dentro del departamento e incluso de un entorno en el que hay una cultura de la transmisión de información sobre el mundo académico de una generación a otra. Poco más se puede pedir para el inicio de una carrera académica prometedora.

Sin embargo, la trayectoria de Daniela ha tenido que atravesar barreras administrativas desde el principio, que solo han sido superadas gracias a su perseverancia y a su obstinación en hacer el doctorado, tanto en la rama de Humanidades que le interesaba, como en la UCM. Primero, tuvo que hacer dos años de masteres para poder empezar el doctorado porque el año en que terminó la licenciatura, en junio de 2009, *«en la Complutense no había doctorado, ni había máster, ni había nada»*. Después, porque en esos años conseguir una beca se convirtió en una tarea desesperante ya que las convocatorias oficiales, en plena crisis, se retrasaban durante meses y meses. Así, la convocatoria de las becas FPU 2010 no salió hasta finales de enero de 2011 y la incorporación no se produjo hasta diciembre de 2011, es decir, dos años y medio después de que Daniela se hubiera licenciado.

En el momento de la entrevista, Daniela acaba de terminar la fase de contrato de la FPU y tiene pendiente terminar la tesis: *«no quiero prolongarme mucho, porque siento que la vida no avanza»*. Pensando en el futuro, el tono positivo y entusiasta de Daniela (cuando nos hablaba de lo mucho que le gusta y le emociona su trabajo) da paso a otro registro de

lenguaje, ahora nos habla de agobio, frustración, de no saber qué hacer, por dónde tirar: *«La indefinición de no saber, pues eso, de decir, “venga, unos meses más que acabo la tesis”, y dices, “y ¿luego qué voy a hacer? Pues es que no lo sé lo que voy a hacer”. Entonces, esa sensación de no poder saber qué va a ser de tu futuro pues es un poco frustrante.»*

Según Daniela, los años de la tesis no solo son muy emocionantes, pues en ellos se aprende una profesión y se conoce el ambiente universitario, sino que también parecen ser los más estables de la carrera académica, en comparación a cómo se perfila el panorama que ella tiene por delante. Tener un contrato y una nómina y además estar formándose *«para ser profesor universitario»* durante cuatro años, pero: *«al final es como una burbuja, ¿no?, que luego se rompe y dices, “y ahora, ¿qué?”; ¿no?, “esto ha sido muy bonito mientras duró, pero yo aquí no voy a trabajar”.* Vamos, lo veo difícilísimo, que pueda trabajar aquí.»

Daniela, que conoce bien cómo funciona su departamento y su facultad, tiene claro las condiciones laborales sobre las que se sostiene la docencia: *«es que ahora mismo hay profesores asociados que llevan ocho años de asociados. Entonces, ¿que esas son todas las opciones que hay? No sé, ¿cuántos años hace que no sale un ayudante?, (...) Entonces, es que aquí, en mi universidad, yo lo veo totalmente imposible.»* Todos esos años en que no salen plazas de ayudante doctor se ha ido formando *«un tapón»* de gente *«gente bien preparada y bien formada», «buenísima»,* como dice Daniela, que ha ido terminando las tesis, acreditándose, haciendo currículum, y que están esperando el día en que se abra alguna opción para poder presentarse y competir. Entonces, sabe que ahora ella será la última de esa larga cola en espera de un contrato de trabajo.

Como alternativa, los contratos postdoctorales en el extranjero son la única opción asequible. Sin embargo, considera que las exigencias personales no están compensadas con la escasa estabilidad que ofrecen: *«tampoco es una seguridad, (...) que a lo mejor estoy dos años por ahí o tres, o los que sean y cuando vuelves, pues no tienes nada, estás igual, pero tres años más mayor.»* Y aquí llegamos a uno de los principales problemas de cómo imagina Daniela su trayectoria, pues se perfila un futuro laboral que requiere unas exigencias personales altísimas: *«si estás dispuesto a estar tú solo por el mundo y no te importa, pues hay opciones, (...) pero, claro, no sé si estoy dispuesta a sacrificar mi vida para estar tres años en cada país. No sé si quiero ese tipo de vida. A mí lo que me gustaría es ser profesora de universidad, entonces, tampoco me apetece estar de investigador pululando por toda Europa hasta los cincuenta años porque no es mi idea de lo que yo quiero. (...) yo tengo pareja y..., pues, claro, te planteas, ya, que llega el momento, de decidir que..., (...) es que sí quieres una estabilidad familiar, si quieres intentar formar una familia, es que esto no es compatible.»*

## 2. Maite: La precariedad de los asociados con perfil académico

Maite, doctora desde 2009, ilustra la realidad que viven muchos profesores asociados que tienen un «perfil académico». Ella realizó su tesis doctoral en



la Complutense, en una disciplina de Humanidades, gracias a una beca FPI y una ayuda predoctoral de una caja de ahorros. Durante la etapa de doctoranda pasó casi dos años de estancias de investigación en el extranjero y una vez leída la tesis y tras acreditarse como Profesora Contratada Doctora, obtuvo un contrato postdoctoral del Ministerio para irse de nuevo fuera de España durante dos años más, 2010-2012, con una prometedora carrera académica por delante. Sin embargo, cuando su contrato terminó y Maite volvió a España en 2012 se encontró con un panorama desolador marcado por los «recortes increíbles» y la «maldita tasa de reposición», en el que las oportunidades laborales dentro del mundo académico se habían esfumado: por un lado, las universidades frenaron en seco la convocatoria de plazas de Ayudante Doctor y Contratado Doctor; por otro, las convocatorias de los programas postdoctorales Juan de la Cierva y Ramón y Cajal se suspendieron o se redujeron drásticamente.

Después de un año buscando oportunidades, dentro y fuera de España, se presentó a una plaza de Profesora Asociada en la Complutense y la sacó. Maite describe así las circunstancias estructurales que la llevaron a esa situación: «¿Qué han hecho las universidades? Han ofrecido una cantidad de figuras precarias, como son, sobre todo, los profesores asociados, que están utilizando para contratar gente joven, de carrera académica como mano de obra barata».

Cuando la entrevistamos, Maite lleva tres años como asociada, con un contrato de 12 créditos al año, por el que cobra 270 euros al mes. Además, como la figura de los asociados requiere, Maite tiene otro empleo, que en su caso es también como docente pero tampoco con una jornada completa, con lo cual su sueldo principal neto no llega a los 500 euros. Así, puesto que sus ingresos de pluriempleada rondan los 700 euros, Maite ha tenido que buscar un complemento extra, también como docente, para llegar a fin de mes. Con todo, sus jornadas laborales implican desplazamientos entre tres centros de enseñanza y tres ciudades distintas entre Madrid y su periferia.

Además, a esto se añade el trabajo que continúa haciendo para seguir avanzando en la carrera académica, más acuciante en su caso, para poder salir de esa situación de precariedad. Sus labores de investigación y docencia, su trabajo «real», va mucho más allá: la preparación de las clases, la dirección de trabajos de fin de grado y máster, la participación en tribunales de tesis, la realización proyectos de innovación docente y la participación en grupos y proyectos de investigación, la preparación de las acreditaciones, la realización de estancias, participación en congresos, y sobre todo, la necesidad de continuar publicando, preferentemente en revistas indexadas, para no perder la oportunidad en el caso de que se convoque una plaza menos precaria. En definitiva, una gran cantidad de trabajo difícilmente eludible pero que la universidad «no te reconoce».

La situación de precariedad laboral motiva una sensación de no tener las riendas de su propia vida, una falta total de libertad: «Es que yo ahora mismo tengo 40 años y no puedo tomar ninguna..., decisión sobre mi vida: si me quiero comprar una casa, o si quiero cambiarme a un piso distinto. O sea, es que no puedo. O irme de vacaciones. (...) porque no puedes tomar ninguna decisión sobre ti, pero ni por tu tiempo libre porque tienes poco».

La falta de medios económicos hace imposible planificar la vida personal y familiar y envenena la vida cotidiana por la necesidad de tener que contar cada euro que se gasta: compartir piso, depender de la familia, ver que las actividades de ocio más banales se convierten en un lujo.

A pesar de ello, Maite nos explica que resiste esta situación porque se dice *«después de todo lo que he pasado, ¿cómo no me voy a esperar dos años más, cómo no lo voy a seguir intentando?»*. Pero confiesa que hay momentos de mucha desesperación y que conoce compañeros en su misma situación que están *«destrozados psicológicamente»*. La falta de reconocimiento de la trayectoria académica, del esfuerzo y de los méritos, va minando poco a poco su moral: *«psicológicamente, pues es una frustración, porque (...) no puedo producir como a mí me gustaría, no puedo dar las clases como a mí me gustaría, no puedo atender a mis alumnos como quisiera, porque es que..., o sea, lo bago, porque me gusta, es mi vocación, pero no me lo reconocen. No me reconocen la investigación, no me reconocen...»*.

¿Qué salida ve a esta situación? En el Plan de Actuación en Personal Docente e Investigador 2016 de la UCM se establecen una serie de requisitos para que las y los profesores asociados puedan estabilizarse bajo el amparo de la figura, precaria pero mejor pagada, de Profesor Contratado Doctor Interino. Pero las plazas son mínimas: quince plazas para un colectivo de unas 1.800 personas. Los requisitos son cinco años de antigüedad; tres años en la figura de asociado; tener acreditación a Contratado Doctor. A este concurso tan competitivo se suma que para las figuras de profesores «precarios» es difícil que puedan cumplir con esos requisitos, especialmente con los años de experiencia acumulados, porque son figuras a tiempo parcial (que cotizan por una parte proporcional de la jornada laboral) y que tienen salarios extremadamente reducidos: *«Yo, por ejemplo, estoy dada de alta un diecisiete por ciento. Que esté cinco años cobrando trescientos euros (...) Es decir, tres años míos, de mi trabajo, suponen un año de los demás, y tú me estás exigiendo que esté cinco. Yo creo que en ningún convenio laboral de ningún país, o sea ninguna empresa puede exigir a sus empleados que para poder promocionar tengas que estar en esas condiciones»*.

### 3. Gloria: una carga de trabajo y situación laboral que pide una reforma urgente de la Universidad

Gloria es una mujer de unos cuarenta años, que es *«Profesora Visitante a tiempo parcial»* –y enseguida nos explicará en qué consiste eso– en una Facultad de Ciencias Sociales, desde hace ya ocho años donde antes ha sido Profesora Titular interina. Ha hecho su licenciatura en esa misma Facultad, que terminó a finales de los noventa del siglo pasado, para doctorarse, también en el mismo centro en 2007. En su formación y experiencia constan publicaciones en revistas de primer nivel, así como estancias de investigación en distintas universidades americanas. Por otra parte se acreditó por la ANECA para Profesora Contratada Doctora en el año 2009. Por sus publicaciones, unos sesenta artículos, indexados, junto con cuatro libros, algún proyecto de investigación y cuatro tesis doctorales en proceso

de preparación bajo su dirección, no teme a la evaluación y comparación: cada día más difícil por la cantidad de aspirantes, de buen nivel que pueden existir, dada la escasez de plazas que se convocan. Pero solo con lo dicho, ¿qué ofrece la Universidad a esta persona?

Así nos lo narra ella misma: *«Yo soy Profesora Visitante a tiempo parcial. Y anteriormente he sido Profesora Titular Interina. (...) Bueno, la figura de Profesor Visitante se supone que salió en su día para traer gente de otras universidades que venían a hacer aquí una estancia, de 1 año o 2, pero tenían contratos en otras universidades. Actualmente se utiliza de forma digamos precaria es decir, para contratar a gente de la casa, porque claro, nosotros no visitamos la Complutense y nos contratan a tiempo parcial que son las mismas condiciones que un titular interino, laboralmente quiero decir, que si no recuerdo mal son 18 créditos de docencia, cotizamos al 32% como los interinos»,* pero con algunos derechos menores y también menor retribución. Su salario mensual es, bruto, unos 1.100 Euros, y cobra un mes con otro unos 800 o 900 Euros. Y este contrato, en teoría, se renueva anualmente.

La carga lectiva a que le obliga el contrato es de 18 créditos anuales. Ahora bien, la situación de precariedad lleva a situaciones que –como nos narra– el año pasado la carga lectiva aumentara a 26 créditos: *«por un problema que surgió, unas asignaturas que se adjudicaron al Departamento, de un master nuevo; y también, quiero decir, que tampoco te vas a negar, porque tu plaza, esas plazas, se renuevan anualmente (...); entonces, lógicamente lo que intentas es cumplir al máximo con tus obligaciones docentes, y, ¡vamos, quedar bien, lógicamente...».*

Gloria vive con sus padres, y con el menguado sueldo que recibe, y la precariedad de su estatuto laboral, por llamarlo de algún modo, no le permite independizarse. Y preguntada por ello lo vincula de inmediato a esa carrera que se ve obligada a emprender para poder mantenerse en la Universidad, y aspirar a un puesto estable. Así lo dice ella misma: *«No, o sea sí, te lo planteas pero cuando empiezas a ser realista y echar números, empiezas a echar cuentas y dices es que voy a vivir todos los meses con 300 euros o 200 depende. Entonces dices: Si el propio círculo de, a veces perverso de... que nos hemos metido de tener que estar acreditados y te exigen estancias en el extranjero o congresos en el extranjero etc., eso te supone un gasto que evidentemente no todo el mundo puede abordar».* *«Y muchos compañeros pues están metidos en hipotecas, hijos, etc., y te dicen “no puedo ir”»*

Y, por supuesto, los proyectos personales, o de vida también se ven afectados, pospuestos.

Gloria habla de sí misma, pero varias veces en la conversación, se referirá a colegas y amigos que se han visto más afectados que ella misma. *«Claro que pospones, claro que pospones porque no puedes planificar porque no sabes lo qué vas a hacer, si al año siguiente vas a..., en principio piensas, no va a haber problema para renovar [el contrato] pero nunca se sabe, entonces, como tú no tienes algo digamos fijo ni estable ni nada. ¿Qué proyecto?, o sea los proyectos de vida te limita mucho, tú no puedes planificar ¿qué vas a planificar? Eh... bueno hay compañeros míos que yo les admiro ¿no? dicen “Planifico tener hijos” o sea y planifican y han teni-*

*do hijos, con estas situaciones. Pero yo, en ese caso soy más racional, a veces menos visceral. ¿Y cómo voy a tener? O sea me voy a meter yo por ejemplo digo, voy a tener un hijo o voy a comprarme un piso ¡si no sé si el año que viene voy a tener trabajo! Ni qué voy a hacer, entonces dices me parece... o sea me parecería injusto hacer planificaciones que conlleven la implicación de otras personas, cuando tú tu vida tampoco la tienes muy clara, o sea no la tienes muy clara y entonces... Sí claro, te condiciona.*

Y, también los proyectos de pareja, son más complicadas en una situación de incertidumbre y precariedad:

*«Sí son bastante, son mucho, más complicados. Lo primero porque si se dedica a lo mismo te entiende, si no se dedica a lo mismo te entiende hasta un momento pero luego ya llega un momento que no te entiende. Yo he tenido compañeros que estaban haciendo las tesis doctorales conmigo, que son y han estado trabajando aquí durante años, bastantes años gratis y tal y su pareja llega un momento que ha dicho “Mira, por ahí no, no vas a ningún lado porque no podemos hacer proyectos juntos, porque no sabemos lo que tú vas a hacer, pues eso, dentro de 8 meses”».*

Y lo que sí mantiene viva es la esperanza, en relación con su trabajo y su posible consolidación, hacia el futuro, no lejano. Y se basa en las negociaciones y avances que el nuevo plan de estabilización de la UCM, «con negociaciones largas y duras» ofrezcan un porvenir un poco más claro. Que una de esas posibles 10 plazas, de las que se habla para categorías como la suya, la consiga para sí.

#### 4. Nines: una investigadora ante las puertas (cerradas) de un contrato estable

Nines es una investigadora y docente con una carrera académica canónica y ejemplar, tanto por su formación en España y en Europa, como por sus publicaciones de máximo nivel.

Tiene actualmente 35 años, vive en pareja, y hoy se plantea tener hijos. Ya veremos como esta decisión importante en su vida está relacionada con la evolución de su carrera académica. Con la carga de trabajo docente y de investigación exacerbada, y con una pregunta que ya adelantamos: ¿para qué trabajar tanto si no se vislumbra ningún futuro?, como el que ella cree, justamente, merecer.

Se formó y doctoró en la misma Facultad en la que ahora trabaja, una Facultad de Ciencias. Presentó su tesis doctoral con mención europea en 2007. Tenía entonces 27 años. E inmediatamente se acreditó ante la ANECA como Ayudante Doctor y Contratado Doctor.

Un miembro europeo de su tribunal le ofreció un contrato postdoctoral en su Universidad, que luego, después de los seis meses que duraba, en sus propios términos, *«pedí varias becas, conseguí la del ministerio, luego conseguí una beca Humboldt, total que al final me quedé 4 años allí de postdoctoral, y pedí una de Ayudante Doctor aquí en la Complutense y ya volví para acá».*

*«Y luego eso, conseguí la de Ayudante Doctor y me vine aquí. Y han sido pues justo eso, 5 años de Ayudante Doctor, se me acabó en marzo de este*

*año y a partir de ahí pues ya vino justo todo el problema este de las plazas y la renovación de las plazas y tal, entonces estuve de Profesor Visitante hasta... hasta junio, y... y ya me sacaron la plaza de Contratado Doctor, pero de interino, porque justo igual pues justo a partir de este año decidieron que ya no había Contratados Doctores fijos».*

Es, pues, desde junio de 2015, Contratada Doctora Interina, por lo que cobra, mensualmente, unos 1700 Euros. *«Supuestamente el contrato es por años, pero la renovación es automática. O sea que al final eso, la única diferencia es que no tenemos la palabra de [merecemos], pues que no somos fijos, entonces todas las cosas buenas digamos, que tienen los contratados fijos, pues no las tenemos. Pero todas las cosas malas las seguimos teniendo».*

*«Hay cosas que no podemos acceder a ellas, como..., al tener contratos de un año, pues yo qué sé, direcciones de proyectos, direcciones de tesis por ejemplo, pues todo esto no... no puedo acceder a ello porque no tengo un contrato fijo».*

Y en cambio sus obligaciones son las mismas, *«exactamente igual»*, que un contratado doctor. Pero Nines no dejará de subrayar, en varias ocasiones, que su situación de interina no le permite cobrar los pluses de quinquenios, por experiencia docente, ni los sexenios por años de investigación. Lo que supone una diferencia que puede llegar a los 500 Euros. Lo que considera injusto por hacer el mismo trabajo. Nos dice que hace dos semanas han conseguido, gracias a la intervención de la Plataforma de Profesores No Permanentes, que les concedan los quinquenios, y ahora están «peleando» por los sexenios. Tampoco pueden ser IP (Investigador Principal) de un proyecto, por no tener contrato indefinido.

Al contarnos su decisión de frenar con el vértigo de trabajo que venía realizando hasta ahora, Nines nos presenta el panorama habitual de los últimos años: *«Ya te digo que últimamente, en los últimos meses he decidido que no, porque antes era todo el día, estaba aquí todos los días hasta las 9 o las 10 de la noche, llegaba el fin de semana me levantaba el sábado y me ponía a trabajar, el domingo también, tenía mi despachito allí puesto en casa, y... con toda esta decepción de lo de las plazas y el estar en el aire, porque de hecho la plaza de Visitante, eh, me avisaron un día antes de que se me acabara el contrato! O sea yo pensaba que me quedaba en la calle, y un día antes me dijeron “Pásate a firmar que tenemos tu contrato” entonces ¡tú imagínate el sin vivir en mitad del cuatrimestre! Dejabas colgados a un montón de alumnos, yo decía ¡Yo no voy a venir a dar clase sin contrato!».*

*«Y la decepción del ver que no, que nadie te lo valora, pues al final es que te quita las ganas. Y por eso he decidido que voy a hacer un horario de persona normal».*

*«Sí [me gusta investigar], lo que pasa es que cada vez estoy más desencantada por este tema. De hecho este año por ejemplo todavía no he empezado ninguna cosa nueva porque me da la sensación de que..., o sea, es verdad que lo hago porque me encanta, pero también porque siempre quieres conseguir una meta y quieres que te reconozcan tu trabajo, y como veo que no me sirve de nada, ¡haga lo que haga! O sea que tengo un currí-*

*culum ya que es, que es muy extenso ¡y que no me sirve de nada! ¡Es que no me vale! Lo único que me vale es para tener papeles de que estoy acreditado como Contratado de que a lo mejor me acreditan a Titular y ¡ya está! No te vale de nada más. Porque a la universidad le da igual, que tengas a una persona que eso, que tenga publicaciones, que le dedique un montón de tiempo. Da igual. Solo dependes de lo que ellos decidan, de si te contratan o no te contratan. Da igual tu currículum al final».*

*«Este curso estoy ya con todas estas historias, súper desmotivada por eso, porque me siento en condiciones de..., pues, que no estoy en las mismas condiciones que los demás. Todos los demás son profesores titulares y profesores contratados, yo estoy haciendo lo mismo que todos, y... y encima eso, intentado esforzarte más por hacer currículum, currículum, currículum ¡y no te sirve de nada!».*

## 5. Roberto: los cambios de una relativa estabilidad en el empleo

Roberto acababa de conseguir una relativa estabilidad en su carrera académica, tal como está estructurada en la UCM, pocos meses antes de que lo entrevistáramos en febrero de 2016: un contrato de Profesor Ayudante Doctor, con un sueldo de unos 1500 Euros, y una duración de cinco años. En teoría este contrato es la antesala del contrato indefinido que es el de Profesor Contratado Doctor. Antesala que no siempre desemboca en el contrato fijo, por supuesto, como hemos visto en el caso de Nines.

Su trayectoria ha sido larga: consiguió una beca FPI, de formación de personal investigador, de la Comunidad de Madrid. Quizá el último año que se convocaron, en 2004. Durante ella redactó su tesis doctoral e hizo estancias de formación en París, propiciadas por esas becas. Terminó la tesis en 2009, e inmediatamente se fue a Francia con un contrato en una universidad de reconocido prestigio, como profesor.

Entró en el Departamento en el que sigue actualmente, como profesor Titular Interino en 2010. Y en esa categoría ha permanecido los últimos cinco años. Hasta finales de 2015. Con estas condiciones que nos describe él mismo: *«¿Titular Interino? Bueno, en aquel momento yo creo que la remuneración eran 900€ para una docencia de 18 créditos. En un principio sigue siendo así... (...) Pero bueno, en realidad era un contrato... ¡de hambre! (...). En un principio no se pagaba la investigación porque eso, era un contrato que solo estaba destinado a la docencia, pero claro, con la trampa que si uno quiere progresar en la carrera, pues necesita hacer investigación (...). Al fin y al cabo era un contrato a 24 horas; de dedicación plena, que estaba remunerado parcialmente. Y cotizabas el 30% que siguen siendo las condiciones que tienen. Y esto es una de las reivindicaciones permanentes, porque al fin y al cabo normalmente tenemos una carga plena y estamos muchas veces equiparados a la carga docente a los profesores con 24 créditos».*

En su nuevo estatuto de Profesor Ayudante Doctor muchas cosas han cambiado para Roberto. Lo primero que el contrato dura cinco años. Lo segundo, como trabajador, unos ingresos de 1500 Euros. La carga de traba-

jo no ha menguado, no se *«ha relajado, lo que pasa es que a lo mejor me he dedicado más a otro tipo de cosas, a las que puedo acceder porque en parte tengo una cierta estabilidad y a lo mejor estos primeros meses me he dedicado más a la dirección y al lanzamiento de trabajo dentro del equipo de investigación; pero más a cuestiones de gestión... Bueno, acabo también de publicar un libro. Entonces estoy reordenando un poco hacia donde reoriento mi carrera. Una vez que ya he rentabilizado, una vez que hice la tesis, pues ya pasó un tiempo y hay que abrir otra página».*

¿Y qué se siente en esta nueva, y algo mejor circunstancia?—*«Bueno, si lo hacemos en términos cualitativos lo primero fue alivio. Porque bueno, en el departamento somos, o éramos, pues unos cuantos Titulares Interinos y la sensación era estar compitiendo con gente a la que conoces desde hace mucho tiempo, y que cumplen todos los estándares de lo que podría ser un Ayudante Doctor (...). Y luego lo que genera es una tranquilidad. A mí hay una cuestión: el salario que tenía antes. Bueno, pues eso, los últimos tiempos había mejorado en algún momento por alguna clase extra, pero a mí lo que me permite ahora es no preocuparme por el dinero; o sea los Titulares Interinos viven preocupados por el dinero. Es evidentemente una mejora sobre todo de estabilidad porque no tienes que pensar que cada año tu puesto pende del hilo».*

*«El tener estabilidad te permite eso también, el proyectar tus investigaciones mejor. Y ahora, pues es cuando me tengo que empezar a mover porque también hay un acceso a otros recursos que son negados a los Titulares Interinos. Particularmente, pues eso: bolsas de viaje para el extranjero, las ayudas al transporte son menores... Pero bueno, sobre todo las bolsas de viaje y ese tipo de cosas [...]. Creo que, bueno, es un contrato que no está mal. Pero se nos sigue confinando a una situación de dependencia al respecto a los insiders [funcionarios].»*

Roberto es, desde hace años, miembro de un grupo de investigación que lidera quien fuera su director de tesis, y en el que está muy involucrado.

*«El grupo tiene proyectos desde hace 15 años yo creo que de manera ininterrumpida; a lo mejor un año de transición entre un proyecto y otro. Y sí, yo siempre he estado vinculado. Esto en parte es voluntad y yo creo que también de nuestro director, o sea que siempre nos ha buscado aunque no pudiéndonos contratar porque no hay dinero para contratación dentro de los proyectos, pero por lo menos hacernos más fácil la elaboración de un curriculum ya fuera con el mantenimiento de proyectos vivos que nos permitan viajar en algún momento dado o poder desarrollar carreras. Pero sí. Y con ayudas a edición, pues también... para poder viajar a congresos y todo ese tipo de cosas».*

El sistema actual de acreditaciones externas (ANECA, por ejemplo) le parece conveniente, que tiene *«virtudes»*, en sus propias palabras, si se realiza de manera neutra y sin interferencias, pero no deja de advertir una consecuencia que marca, también a nuestro entender, una tendencia enormemente negativa: una presión por publicar que favorece más la cantidad que la calidad. *«Y yo creo que al final ha creado una especie de sobreestimulación, abí cuando uno está en las fases iniciales de la carrera que lleva a producir mucho, pero sin pararse en la calidad. Y por eso, bueno,*

*también me estoy repensando mis estrategias de publicación. Creo que tengo mucho publicado, seguramente tenga suficiente para la acreditación superior, pero ahora lo que me interesa es ir a cosas un poco más concretas y de mayor impacto por así decirlo. Yo eso es lo peor que veo en este tipo de sistema».*

## 6. Miguel Ángel: una trayectoria normal (o que debería serlo...)

Miguel Ángel es un profesor de cuarenta años, Contratado Doctor en una facultad de Ciencias, acreditado para Profesor Titular de Universidad recientemente, con quien hablamos en enero de 2016.

Al presentarnos su trayectoria en la Universidad destaca que él ha ido cumpliendo todos los pasos, como lo que llama una *«vía normal»*. En el sentido de que, *«empecé como ayudante no doctor, tres años, luego cinco años como ayudante doctor, y luego pasé a contratado doctor»*. Normal, dice, porque no ha sufrido los aspectos tan negativos que han concurrido para otras personas, porque *«yo he ido pasando cuando se cerraban las puertas, el tema de la crisis y los contratados interinos que hay ahora»*.

Suele aludir, a lo largo de la entrevista, a su buena suerte, pero también se deduce de su relato que ha sabido cumplir con las expectativas y trabajo de investigación que se esperaba de él, desde que terminó su carrera, pasando por la presentación de su tesis en 2005. Su inclusión en un grupo de investigación, las publicaciones de referencia en su campo, y la concesión ya lograda de dos sexenios de investigación, y uno más pendiente de aprobación. Al igual que tuvo una estancia de investigación en el extranjero, cuando estaba haciendo la tesis, de un año de duración.

Al terminarla, tenía ante sí tres ofertas distintas, y eligió la Universidad, y –dice– *«he tenido suerte»*, he ido enlazando, y solo le falta un último paso, *«en lo que han cortado la trayectoria»* por los recortes en plazas de funcionarios: el acceso a Profesor Titular, *«el que menos agravio lleva, porque –ahora de contratado doctor– no tengo la inestabilidad, y con el sueldo creo que hay una diferencia de treinta euros...»*.

Lo único que podía afectarle en este sentido es que la elección de asignaturas y horarios se hace en su Departamento, como en tantos otros, por categoría y antigüedad. Pero aquí, destaca Miguel Ángel, también *«yo tengo suerte, te estoy diciendo que he tenido suerte, y, en general, aunque creo que somos veintiún miembros del Departamento, y por detrás de mí eligen cuatro, y yo estoy el dieciséis, siempre he podido elegir lo que quería [las asignaturas que quería, aunque] a lo mejor no es el horario que habría preferido, pero...»*. Tiene suerte, desde luego, porque la experiencia más frecuente que se encuentra en la práctica es bastante distinta y perjudicial para quienes tienen menos categoría, y contrato más precario.

Miguel Ángel se *«ha metido en temas un poco de gestión, en sindicatos, estoy en el comité de empresa –nos dice–, estuve también en la junta de Facultad, estuve en el Claustro, pero de esas me he ido saliendo»*.

Le preguntamos por los principales frentes en los que ha estado el comité: *«Sobre todo que no se fuera nadie a la calle, y mirar para otro lado,*



*cuando había que mirar. Por ejemplo, la figura del profesor visitante no nos gustaba y no era justa. Entendíamos que antes que estuviera gente en la calle, preferíamos que pasaran por profesores visitantes tres-cuatro meses y luego ya dieran el paso a la siguiente plaza, profesor ayudante doctor o contratado doctor. El profesor contratado doctor interino, ahora... , yo, vamos, personalmente y todos los sindicatos creemos que es una figura ilegal, no está reconocida en la LOU, no está reconocida en el convenio colectivo, no está en estatuto de los trabajadores, no está en ningún lado recogida, está desamparada, pero bueno. Pero es el mal menor, con lo cual, pues miras para otro lado y lo que intentas es pelear y equiparar los derechos. Por ejemplo, que hayan podido pedir quinquenios, el contratado doctor interino pese a no ser indefinido. Y para el año que viene pedirán sexenios, y eso, bueno, pues ha sido una pelea siempre con el vicerrector de turno. Pero bueno, es bonito».*

En opinión de Miguel Ángel los sindicatos son y han sido necesarios para conseguir que las cosas no fueran peor. Al igual que la Plataforma de Profesorado no Permanente, y pese a que hayan podido tener discusiones y distancias, que se han ido acercando con el tiempo y la costumbre de tratarse, nos dice que *«nuestra labor desde el comité tiene que ser más silenciosa. La plataforma puede permitirse el dar voces, el armar jaleo, nosotros había veces que estabas negociando cosas pero no puedes hacer ruido, porque se te rompen las negociaciones. También nos venía bien la plataforma a veces haciendo ruido, para presionar, pero nuestra labor tiene que ser de pelea y de llegar a acuerdos y de mínimos».*

La figura contractual del «Profesor Asociado» está prevista en la ley para contratar a un profesional cualificado, que aporta (más bien hay que decir ya, que debería aportar) sus conocimientos profesionales, manteniendo su trabajo principal. Ahora bien todas las Universidades, incluida la UCM, han utilizado esta contratación –a nuestro juicio de manera abusiva, y, sobre todo *realmente* ilegal–, para suplir bajas por enfermedad, sustitución de profesorado, etc., creando así un colectivo de trabajadores de la enseñanza con características muy distintas: por un lado los Asociados «de verdad», así se los denomina en la Universidad, que tienen otro trabajo y dan clases en la Universidad. Y los «falsos asociados»: personas que para poder tener este contrato deben darse de alta de autónomos, la mayoría de las veces con el solo propósito de «cumplir la ley» para poder hacer una carrera académica.

Y así se pronuncia Miguel Ángel sobre la situación de esos «falsos asociados», quienes para tratar de desarrollar una carrera académica, tienen que darse de alta en autónomos sin serlo: *«Pues es una vergüenza... Pues es una vergüenza lo de los falsos asociados y los titulares interinos, es vergonzoso».*

### *Conclusión: algunas ideas que se confirman.*

Tenemos que terminar aquí nuestra presentación y argumentos, sostenidos en los relatos de nuestros entrevistados. Como el lector o lectora habrá ya identificado, estos argumentos están fundados en la mirada propiciada por nuestro marco de interpretación.

Algunas ideas que se confirman: 1) La precarización de las perspectivas de carrera académica es un marco limitante y omnipresente en la información recogida. 2) Por ello mismo, constatamos la difícil, o casi imposible, construcción de identidades académicas firmes, y previsibles. 3) Los salarios, en este contexto, son, en una alta proporción muy bajos y sin garantías, y muchos no llegan ni siquiera al salario mínimo. 4) Hemos encontrado una carga de trabajo docente e investigadora extensa, muy extensa; además de mal pagada. 5) Hemos constatado la pertinencia de estudiar «todas las formas de trabajo» para poder conocer esa carga total de trabajo y su repercusión en la vida de las personas. 6) También, una escasez de convocatorias de puestos de trabajo estables, y, en consecuencia, el fomento de la competencia entre iguales y una permanente lucha por conseguirlos, que mina la posibilidad de la acción colectiva y solidaria. 7) Los «beneficios» de la estabilidad en el empleo, de las perspectivas de carrera (véase el relato de Roberto) tanto para las personas que trabajan, como para la investigación, la docencia y publicaciones, para la Universidad y para la Sociedad. 8) La importancia de considerar las políticas cruzadas sobre las y los docentes e investigadores, desde los Gobiernos, nacionales, autonómicos, Rectorales, Decanales, Departamentales... 9) La constatación de la falta de propuestas «globales» del profesorado en su conjunto a estos problemas de precarización de una gran mayoría, que «ignoran» –nos dicen los entrevistados– la situación real de estos colectivos más vulnerables y vulnerados en detrimento de una Universidad Pública de calidad; aparte de retóricas sobre la captación de talento, los problemas presupuestarios, etc. Y 10) Constatando esta falta de rigor, creemos que se puede afirmar que faltan estudios comprometidos con las políticas de cambio que se fundamenten en estudios serios, rigurosos, factibles, que atiendan a identificar realmente estos colectivos, que, hemos encontrado en nuestro estudio –preliminar aún– como un recurso formado y comprometido, imprescindible para mejorar la Universidad Pública.

### *Declaración*

Declaramos que no existen potenciales conflictos de interés sobre la investigación, autoría o publicación del presente artículo.

### *Referencias citadas*

- ALTBACH, Ph. G. (2015), «Building an academic career. A twenty-first-century challenge», en Maria Yudkevich, Philip G. Altbach y Laura E. Rumbley (eds.), *Young faculty in the twenty-first century*: 5-19.
- BOURDIEU, P. (1984), *Homo academicus*, París, Les Éditions de Minuit.
- BOUSQUET, M. (2008), *How the University Works: Higher Education and the Low-Wage Nation*, Nueva York, New York University Press.
- CASTILLO, J. J. (dir.) (2005), *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*, Madrid y Buenos Aires.

- CASTILLO, J. J. (2015), *La invasión del trabajo en la vida. Del «trabajador ideal» a la vida real*, Madrid, La Catarata.
- CASTILLO, J. J. (2015b) «Los desafíos de la Sociología. En tiempos de crisis y esperanza», *Sociología del Trabajo*, n. 85, otoño de 2015, pp. 7-26.
- CASTILLO, J. J. y AGULLÓ, I. (2012), *Trabajo y vida en la sociedad de la información. Un distrito tecnológico en el norte de Madrid*, Madrid, La Catarata.
- EVANS, L. y NIXON, J. (eds.) (2015), *Academic identities in higher education. The changing european landscape*, Londres, Bloomsbury Academic.
- FLEMING, P. (2014), *Resisting work. The corporatization of life and its discontents*, Filadelfia, Temple University Press.
- GILL, R. (2010), «Breaking the silence: the hidden injuries of neo-liberal academia», en R. Ryan-Flood y R. Gill (eds.) *Secrecy and Silence in the Research Process: Feminist Reflections*, Londres, Routledge, pp. 228-244.
- GILL, R. (2014), «Academics, cultural workers and critical labour studies», *Journal of Cultural Economy*, vol. 7, (1), pp. 12-30.
- GOASTELLE, G.; PARK, E.; ATE, G. y TOFFEL, K. (2013), «Academic markets, academic careers: where do we stand?», en B. M. Kehm y U. Teichler (eds.) (2013): 93-115.
- GORNALL, L.; COOK, C.; DAUNTON, L.; SALISBURY, J. y THOMAS, B. (eds.) (2014), *Academic Working Lives. Experience, Practice and Change*, Londres y Nueva York, Bloomsbury Academic.
- GREGG, M. (2011), *Work's intimacy*, Cambridge, UK, Polity.
- HERNÁNDEZ, F., SANCHO, J. M., CREUS, A., y MONTANÉ, A. (2010), «Becoming university scholars: Inside professional autoethnographies», *Journal of Research Practice*, 6 (1), Article M7 [<http://jrp.icaap.org/index.php/jrp/article/view/204/188>].
- KEHM, B. M. y TEICHLER, U. (eds.) (2013), *The Academic Profession in Europe: New Tasks and New Challenges*, The Changing Academy – The Changing Academic Profession in International Comparative Perspective 5, Dordrecht, Springer Science+Business Media.
- KRAUSE, M.; NOLAN, M.; M. PALM y ROSS A. (eds.) (2008), *The University Against Itself: The NYU Strike and the Future of the Academic Workplace*, Temple University Press, 2008.
- MALLI, G. y SACKL-SHARIF, S. (2015), «Researching one's own field. Interaction dynamics and methodological challenges in the context of higher education research», en *Forum Qualitative Social Research*, vol. 16, n.º 1, [<http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/2225>].
- MUSSELIN, Ch. (2007), «The transformation of Academic Work: Facts and Analysis», University of California, Berkeley, Center for Studies in Higher Education, Research & Occasional Paper Series 4.07.
- MUSSELIN, Ch. (2008), «Towards a Sociology of Academic Work», en A. Amaral e I. Bleiklie (2008) *From Governance to Identity. A Festschrift for Mary Henkel*, Springer-Verlag, pp. 47-56.
- MUSSELIN, Ch. (2013), «Redefinition of the relationship between academics and their institution», *Higher Education. The International Journal of Higher Education Research*, 65, pp. 25-37.

- NIXON, J. (2015), «Introduction: identities in transition. Perspectives, re-formations and trajectories», en L. Evans, y J. Nixon (eds.) *Academic identities in higher education*: 1-27.
- ROSS, A. (2008), «The new geography of work. Power to the precarious?», *Theory, Culture and Society*, vol. 25 (7-8), pp. 31-49.
- ROSS, A. (2010), *Nice work, if you can get it. Life and labor in precarious times*, Nueva York, New York University Press.
- WEEKS, K. (2011), *The Problem with Work: Feminism, Marxism, Antiwork Politics, and Postwork Imaginaries*, Durham, NC: Duke University Press.
- YLIJOKI, O.-H. (2010), «Future orientations in episodic labour: Short-term academics as a case in point», *Time and Society*, vol. 19 (3): 365-386.
- YLIJOKI, O.-H. *et al.* (2014), «Balancing working time and academic work in Finland», en L. Gornall, L.; C. Cook; L. Daunton; J. Salisbury; B. Thomas (eds.) (2014): pp. 207-216.
- YLIJOKI, O.-H. y URSIN J. (2015), «High-Flyers and Underdogs: The Polarisation of Finnish Academic Identities», en Evans y Nixon, *Academic Identities in Higher Education: The Changing European Landscape*: 187-202.
- YUDKEVICH, M.; ALTBACH, Ph. G. y RUMBLY L. E. (eds.) (2015), *Young faculty in the twenty-first century. International perspectives*, Nueva York, State University of New York Press.