

ITZIAR AGULLÓ FERNÁNDEZ*

ETERNAMAMENTE DOCTORES: ¿MÉRITO O CARGA?

*Las ciencias tienen las raíces amargas,
pero muy dulces los frutos.*

ARISTÓTELES

Introducción

‘Eternamente doctores’ es una invitación a la reflexión sobre los comienzos de la carrera académica de los jóvenes que deciden iniciar dicho camino¹. Es por ello por lo que se abordan diversos elementos de esta profesión: desde la trayectoria de los recién licenciados/graduados que deciden emprender esta senda, pasando por la aproximación al difícil tema de la investigación en España, para terminar afrontado el asunto relativo al reclutamiento de los profesores universitarios en las primeras etapas de su carrera profesional².

Uno de los motivos que incitaron a esta reflexión, lo constituyeron fundamentalmente las voces que comenzaron a alzarse cuando surge el Movimiento 15-M, junto a la introducción, un año más tarde, del Real Decreto Ley 14/2012 de 20 de abril, *de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo*³. Desde el propio 15-M y los diversos movimientos nacidos de dicha plataforma, se clamaba por una enseñanza pública de calidad.

A juicio de la autora, y para una mayor comprensión del problema, hacía falta emprender una reflexión sobre la precaria situación vivida por algunos de los colectivos laborales más precarios dentro del ámbito uni-

Recibido 10-XI-2012

Versión final 30-III-2013

* Itziar Agulló Fernández, Doctora en Sociología. Grupo de Investigación UCM Charles Babbage en Ciencias Sociales del Trabajo. UCM <http://www.ucm.es/info/charlesb>; Correo electrónico: itziagullo@yahoo.es.

¹ Este artículo es una reelaboración de la comunicación presentada en la Segunda Reunión Intercongresual organizada por el Comité de Investigación de Sociología del Trabajo de la Federación Española de Sociología, que tuvo lugar en Bilbao, los días 28 y 29 de junio de 2012.

² En el invierno de 2012/2013, tras algunos meses de búsqueda bibliográfica y lectura pormenorizada, se estaba llevando a cabo el trabajo de campo de la investigación, fruto de estas primeras reflexiones. Una investigación que nos concierne en primera persona, *from the frontline*.

³ http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-5337.

versitario. Es decir, analizar la situación de los jóvenes. Por dicho motivo resultaba de sumo interés, entre otros asuntos, examinar el funcionamiento de las Agencias de Evaluación, nacidas a comienzos del siglo XXI, y ello, por las trabas que estas suponen para los investigadores y académicos en general y, especialmente, para los jóvenes que inician su andadura en el ámbito de la docencia y la investigación. Aquellas Agencias de Evaluación tendrán el poder para reconocer, o no, la labor investigadora y docente de los que postulan para obtener una valoración positiva surtiendo, en ocasiones, efectos negativos para algunos de estos jóvenes, que, tras largos procesos de formación y una apuesta clara por un ámbito laboral determinado, no tienen por qué culminar su proceso con un reconocimiento favorable por parte de las Agencias, elemento, este, que hace que las universidades no les acojan y tengan que plantearse diversos caminos a seguir⁴.

El tema que trato, pues, encubre la intención concreta de llamar a la reflexión en torno al espinoso camino que, en la mayoría de las ocasiones ha de recorrer un doctor novel. Su interés, por tanto, puede alcanzar a muchos jóvenes que inician la andadura de la investigación y de la docencia.

Por otra parte interesa señalar que la investigación está tan solo en una fase inicial, pues se pretende continuar con ella, ya que su objetivo final es el de comprender el porqué de la instauración de un sistema en el ámbito académico, que termina por expulsar a jóvenes muy cualificados o bien de este mismo ámbito laboral, o incluso, del propio país.

Por todo ello y como punto de partida cabe mencionar los dos pilares sobre los que se basa este documento. Partimos de la hipótesis de la dificultad que un joven doctor ha de superar una vez que decide dedicarse al mundo universitario. En lo que respecta a la carrera de la investigación, el nuevo investigador se topa con múltiples escollos: dificultades a la hora de obtener becas u otros medios de financiación, de reconocimiento de su labor investigadora durante el proceso de formación del doctorado, etc. Luego, en cuanto a la carrera docente, estrechamente vinculada a la anterior, el joven ha de pasar por trámites burocráticos (Agencias de Evaluación) que también dificultarán su futura estabilidad. A nuestro entender, estas, pueden terminar por truncar el futuro de los recién doctorados, debido a que de ellas depende el conceder la evaluación positiva o negativa, con todo lo que ello implica, tal y como más adelante trataremos de exponer⁵.

A nuestro entender dichas Agencias terminan por ser medios con poder de decisión sobre el futuro del recién doctorado, y estas –como empezamos a vislumbrar en el apartado destinado a ellas–, pensamos, distan mucho de la objetividad que pregonan.

Un hecho cierto es que, entre los recién licenciados, siempre surge un grupo que muestra especial interés por formarse como investigadores y

⁴ Una de las hipótesis que se planteaba la autora para la futura investigación es la de que si estos jóvenes cualificados, tras años de apuesta por la carrera académica, y ante las posibles decepciones de no obtener evaluaciones positivas, no obtener becas ni financiación de otra clase, terminan por probar suerte en otros países o acaban abandonando este ámbito laboral para probar suerte en el mundo empresarial.

⁵ Sobre las Agencias de Evaluación, véase el epígrafe “Y llegó la temida ANECA”.

docentes. Y, a estas alturas, entre ellos mismos, existe un desconocimiento de los escollos que hay que salvar para ir construyendo la carrera profesional. En el comienzo de la andadura, no se valoran las situaciones de precariedad que se han de atravesar pero, poco a poco se irán descubriendo, siendo una de las principales, la búsqueda de diferentes fuentes de financiación, tanto para el doctorado como para la redacción de la tesis. Ello, supondrá destinar un gran número de horas a rellenar instancias intrincadas e interminables para “posibles” becas y ayudas. Y todo, sujeto a la incertidumbre del resultado. En el caso de no conseguir tan preciado bien, el doctorando deberá trabajar, elemento este, que retrasará la finalización de los cursos doctorales, de la investigación y de la redacción de la tesis, con el riesgo de convertirse en ‘eterno doctorando’. Pero en el caso de conseguir la ansiada beca, el abismo surgirá al finalizar el tiempo de disfrute de la misma. En el mejor de los escenarios, la ayuda termina a la par que la tesis. Pero lo más habitual, es que el joven investigador se queda sin la preciada financiación antes de finalizar su investigación doctoral, teniendo que destinar el dinero del desempleo a los últimos meses de escritura.

Tras un esfuerzo tan intenso, es preferible no buscar trabajo y dedicarse por entero a terminar el ciclo. El destinar tiempo a otros menesteres, significa prolongar la situación más de lo debido y deseado, entrando en una dinámica peligrosa, que implica falta de concentración y aprovechamiento⁶. Pero, lo peor viene cuando el dinero del desempleo se acaba y la tesis se defiende. A partir de ahí ¿cuál es el futuro de los que se quieren dedicar al mundo de la docencia e investigación?

Entre los doctorandos existe un número de ellos que se consideran afortunados por cómo se desarrollan los acontecimientos. Por ejemplo, la obtención de una beca de Formación de Personal Investigador (FPI), concedida por el Estado, y con una duración de cuatro años, suele facilitar la labor del investigador novel.

Las oportunidades resultado de su obtención, suelen ser inmediatas. En lo que respecta a la parte profesional, conlleva la posibilidad de asistir a seminarios y poder rodearse de investigadores que sugieren ideas, actitudes e intereses, ligados a la actividad investigadora.

Por otro lado, la beca FPI, una de las mejores ayudas predoctorales al uso, permite disfrutar de estancias en el extranjero, durante las que poder conocer otras universidades y centros de investigación, sus preocupaciones y estudios llevados a cabo, además de entrar en contacto y discutir con otros investigadores.

El hecho de contar con ayudas de este tipo, es, para cualquier joven que se quiere dedicar al mundo de la investigación y la docencia, un regalo que no despreciará, además de un acicate para trabajar con rigor.

Al recibir la noticia de la concesión de la beca por parte del Ministerio, las personas ajenas a este ámbito, suelen interesarse por el significado de la ayuda. Siendo la respuesta que, durante cuatro años, el investigador

⁶ <http://precarios.org/Manifiesto+por+la+Investigación>.

puede dedicarse por entero a investigar, manteniendo un vínculo con la universidad que, de otra manera, se pierde. En definitiva, una dedicación a tiempo completo al trabajo de investigación.

Durante ese tiempo el joven doctorando no tendrá más preocupación que la tesis, los artículos, los congresos... y todo lo que tenga que ver con la investigación. Siendo así, queda en el aire la pregunta de cuál será su futuro laboral cuando se termine la beca.

Puede que la ignorancia, –incluso la inocencia– y el hecho de realizar un trabajo constante y riguroso, unido a su vez a la realización de la tesis, la participación en Proyectos, Congresos, el dar incluso clases, hace abrigar esperanzas al joven investigador con respecto a su futuro. Por otro lado, es evidente que se produce una acumulación de méritos, que, en principio, se consideran necesarios a la hora de solicitar y obtener otras ayudas postdoctorales.

Pero lo que suele descubrirse tras la defensa de la tesis, es un mundo académico en el que existe una gran competencia. La sensación es que hoy por hoy, estar a la altura de lo exigido, es casi imposible.

El precario mundo de la investigación

En 1939 no solo fueron al exilio literatos y políticos también se marchó o quedó malograda una generación extraordinaria de científicos, y su ausencia hizo más grave el atraso del país. Es una de las vergüenzas de nuestra democracia que una nueva diáspora de científicos esté sucediendo ahora mismo.

ANTONIO MUÑOZ MOLINA

Todo joven que decide dedicar su carrera al ámbito profesional de la docencia e investigación suele saber que el camino no es sencillo, sino que se trata de una decisión difícil debido, por una parte, al descrédito del que goza la investigación en la sociedad española, a la precariedad de recursos que ofrece la profesión en sí misma y, por otra, a la dificultad de incorporarse como docente a la universidad⁷.

Centrémonos en la investigación. De ella se duda hasta de su adscripción al mundo laboral. ¿Se puede considerar trabajo la investigación?⁸. Esta parece gozar de una baja valoración a nivel social. Y si bien, para las instituciones políticas y académicas, podría ser relevante, la dotación económica resulta escasa, –sobre todo en algunos campos de investigación como las Ciencias Sociales o las Humanidades–, complicando de esta forma la labor del investigador. De hecho, con la puesta en marcha del Plan Bolonia, la investigación parece haber quedado relegada, pues la burocratización de la gestión y de la actividad docente deja poco tiempo para la investigación. Entendiendo que ésta forma parte del mundo académico y que hace posi-

⁷ Sobre el tema del profesorado en la Universidad se hablará en el próximo epígrafe.

⁸ En demasiadas ocasiones el doctorando se topa con personas que preguntan en qué consiste el trabajo que realiza un becario, al explicarlo, la respuesta es otra pregunta sobre cuándo, el joven investigador, se va a poner a trabajar de verdad (!).

ble que el conocimiento adquirido en el quehacer investigador termine re-vertiendo en las aulas, el hecho, a mi entender, resulta realmente grave.

Juan José Castillo, en un artículo, publicado en *Nueva Tribuna* el 20 de septiembre de 2011, nos explicaba con claridad meridiana, la actual situación en una de las universidades públicas, la Complutense de Madrid:

En la práctica, lo que está sucediendo en las Universidades es [...] una política de ahorro de costes [...] Un ejemplo cercano a quien esto firma, es, precisamente la Universidad Complutense. El documento llamado “Actualización de la dedicación docente del profesorado”, es el marco para las nuevas y más estresantes condiciones de trabajo para los profesores y profesoras, para este curso que empieza, 2011-2012.

El argumento subyacente de esa norma está marcado por una idea matriz: la escasez de recursos y el no contratar más profesores o profesoras. Aplicar la norma “sin que ello suponga aumento de gasto de personal”. Incrementar la carga docente del profesorado, para justificar que no se contratan nuevas personas. Para la intensificación del trabajo.

[...] se ‘interpreta’ que la duración de la jornada laboral es tiempo de dedicación docente. Para luego pretender que las 37, 5 horas de jornada semanal dan para todo: 8 a horas lectivas, 6 a tutorías, un tercio de la jornada a investigación y, añade, todavía le quedarían 11 horas para otras cuestiones. Un taylorista no lo haría mejor. Cualquier espacio ‘vacío’ puede rellenarse: ningún poro en la jornada laboral (Castillo, 2011).

A pesar de las consideraciones anteriormente expuestas y del riesgo que supone emprender una carrera investigadora, suele terminar siendo más fuerte el deseo de dedicación a ella y el esfuerzo por seguir en esa línea, pues generalmente, el mantenerse en este mundo se debe más a la vocación que a otra cosa.

Tras haber obtenido el ansiado título, el doctor suele estar pendiente de las publicaciones en el BOE sobre las posibles convocatorias postdoctorales, como por ejemplo las Ayudas Juan de la Cierva, Ramón y Cajal, etc... El joven suele tener el deseo de continuar investigando y por ello, pese a ser una característica común a toda la comunidad investigadora, dedicará semanas a la ardua tarea de formalizar las diversas peticiones a las que quiere optar.

Durante los años previos, el doctorando, se mantiene curricularmente muy activo pues persigue el obtener los mejores resultados : un currículum en el que aparezcan becas, estancias en el extranjero, participación en diversos proyectos, publicaciones en revistas y capítulos de libro, congresos nacionales e internacionales, impartición de clases...

Pero todo el esfuerzo investigador y formativo puede caer en saco roto debido a la supuesta evaluación “objetiva” realizada por el evaluador. Por norma general, las becas no se obtendrán en la primera solicitud. Las razones esgrimidas son un compendio de factores que suelen desmoralizar al recién doctorado: escaso currículum, falta de publicaciones en revista JCR, escasez de congresos, de estancias, etcétera.

Aparte de otras consideraciones, se entiende que, la juventud del “juzgado” perjudica, al no permitir, por la brevedad evidente del tiempo vivi-

do, que el currículum de alguien que ronda la treintena sea tan largo como determinadas instancias pretenden.

Cualquier persona que acaba de estrenar su título de doctor es consciente de la fuerte competencia a la que se enfrenta. Y en este tipo de situaciones, hay que saber aceptar la derrota. Pero en demasiadas ocasiones, no parecen ser los competidores los que ensombrecen el camino, sino el propio evaluador que se encarga de valorar.

A pesar de ello, pueden existir otras opciones para continuar investigando, es el caso del contrato con cargo a proyecto de investigación. Pero, este suele ser una suerte de concatenación de contratos que en algún momento terminan por rescindirse. Es un medio precario de mantenerse en el ámbito universitario.

Nos encontramos pues, ante más de una generación de investigadores que se sienten como trabajadores cualificados precarios. Y ello se puede ver, por ejemplo, en el *Manifiesto por la investigación*, en el que la Federación de Jóvenes Investigadores hace patente la situación actual de la investigación en España a la vez que propone algunas mejoras.

Cualquier persona joven que vive “experiencias investigadoras” se siente reconocida. Entre los puntos que se manifiestan, cabe destacar los siguientes:

- 1) la no existencia de una adecuada consideración de los investigadores;
- 2) la falta de reconocimiento generalizado de la producción investigadora;
- 3) la ignorancia de las recomendaciones para la investigación elaborada por la UE y la distancia que ello termina por suponer entre España y los países del entorno;
- 4) la baja inversión destinada en I+D+i;
- 5) la presencia de “mano de obra barata” reflejada en becarios de investigación y contratados a tiempo parcial que trabajan a jornada completa; contratados o becarios que encadenan diversos contratos/becas y que en muchos casos no tiene acceso a los beneficios de carácter social...
- 6) Un diseño de la carrera investigadora con deficiencias y problemas:
 - a. Una estructura básicamente piramidal que dificulta la inserción y la promoción.
 - b. El abandono de la carrera investigadora con la consecutiva pérdida de dinero invertido en formación y desarrollo profesional del propio investigador.
 - c. La falta de financiación temporal de los investigadores debido a la dificultad de encontrar empleo y por la mala gestión de las convocatorias públicas.
 - d. La inestabilidad en el sistema científico por los cambios, la lentitud y los retrasos en la resolución de convocatorias, etcétera ⁹.

⁹ <http://www.precarios.org>.

Por estos y otros motivos, la Federación de Jóvenes Investigadores Precarios, considera imprescindible un impulso decidido y de compromiso para, entre otras cosas «implantar una carrera investigadora coherente y digna capaz de reconocer laboralmente al investigador y de darle protección social, haciendo posible el que aquel, pueda compaginar la vida familiar y personal con la propia investigación, gracias a la mejora de la carrera investigadora en sus diversas etapas».

Por otra parte, en *La carta abierta por la ciencia en España* se explica la pobre situación de la investigación y de sus recursos humanos señalando que desde el año 2007 hasta el 2011, la oferta de empleo público para las instituciones de I+D se fue reduciendo poco a poco llegando, en 2012, a no ofrecer ninguna plaza. Por este motivo la media de edad de los investigadores ha ido aumentando hasta llegar a alcanzar los 50-55 años. Los puestos de los jubilados no se renuevan. Y a ello hay que sumar la concatenación de contratos de corta duración de los jóvenes que se incorporan a estos centros. Además, en la citada carta, se añadía:

[...] es urgente flexibilizar la contratación en investigación para permitir una planificación de recursos humanos que haga viable los planes estratégicos. De lo contrario, nunca se alcanzarán los objetivos marcados y el abandono de líneas de investigación supondrá una importante pérdida de inversión...¹⁰.

En España, no se considera que la formación de calidad supone mucho tiempo y un gasto importante. Se carece de un sentido práctico de la inversión. El no aprovechar un sector altamente cualificado y debidamente formado, supone la generación de un “éxodo migratorio” de este tipo de investigadores. Un éxodo que, como se menciona en la “carta abierta” es, muchas veces, irreversible y que constituye una pérdida importante para el país con consecuencias, en muchos casos, trágicas.

Un modelo económico basado en la generación de conocimiento solo tendrá éxito si se garantiza la estabilidad del sistema de investigación en términos de recursos económicos y humanos y si hay un sector privado que apueste por la investigación y la innovación ¹¹.

Y llegó la temida ANECA

Tener poder, es estar acreditado de poder.

HOBBS¹²

Ante la falta de oportunidades que brinda el mundo de la investigación, el joven doctor que se quiere dedicar a esta, suele optar por compaginarla con la docencia, como medio para ganarse la vida. Para ello, es

¹⁰ <http://www.investigaciondigna.es/wordpress/firma>.

¹¹ <http://www.investigaciondigna.es/wordpress/firma>.

¹² Citado en Bourdieu: 2008, 123.

fundamental obtener la acreditación positiva de alguna *Agencia de Evaluación* que valide el curriculum del solicitante¹³.

En este punto nos encontramos con una serie de problemas: un joven que ha tomado la decisión de realizar el doctorado y la tesis y ha obtenido una beca de Formación, como la FPI, no trabaja fuera de la universidad, pues la idea es la de dedicar todo el tiempo al trabajo de investigación y este tipo de becas están diseñadas para ello. Este joven, por ley, solo puede dar un número determinado de horas de docencia al año (que siempre serán inferiores a las de un Profesor Asociado). Y no puede trabajar como Asociado debido a que dichas plazas docentes quedan reservadas, *supuestamente*, a personas que trabajan en la empresa y que lo llevan haciendo durante un periodo superior a tres años¹⁴.

Según explica el profesor Raimundo Viejo, de la Universitat Pompeu Fabra:

Se supone que tenemos un contrato base ajeno a la universidad y que impartimos clases para trasladar nuestros conocimientos del mundo de la empresa en función de la excelencia, pero el rectorado pone a trabajar de asociado a personal que no está empleado fuera. Gente que hace gratis la investigación, que solo cobra por su docencia¹⁵.

Una vez finalizada la beca y presentada la tesis, el joven debiera poder tener acceso a determinadas plazas que ofrecen cierta seguridad, estabilidad y que hacen posible tener, supuestamente, una carrera profesional cada día más estable. Pero, la obtención de las plazas de Profesor Ayudante Doctor (contrato temporal renovable durante una serie de años), de Profesor Contratado Doctor (contrato indefinido) y/o de Profesor de Universidad Privada necesitan de la evaluación previa de las *Agencias de Evaluación*.

Cada una de estas figuras, más las de Titular de Universidad y Catedrático, han de cumplir una serie de requisitos, que en caso de no hacerlo recibirán la evaluación negativa, hecho que hará que el proceso se alargue más tiempo del deseado, pudiendo empezar por reclamar a la propia ANECA, presentando, en su caso, un recurso contencioso-administrativo o teniendo que aceptar la evaluación y esperar 18 meses, hasta poder volver a solicitar la acreditación correspondiente¹⁶.

¹³ En este texto me referiré a la ANECA por ser la de ámbito nacional.

¹⁴ Como se puede comprobar en el texto presentado, también, en la Segunda Reunión Intercongresual, por María José Díaz Santiago, los jóvenes investigadores terminarán por realizar una serie de prácticas 'ilegales', entre las que están el pagar sus impuestos como "autónomos", para poder dar clases en la Universidad. Véase su artículo en este mismo número de *Sociología del Trabajo*.

¹⁵ <http://www.elmundo.es/elmundo/2011/11/18/barcelona/1321602069.html>.

¹⁶ Parte de la puntuación dada corresponde a la docencia pero obviamente, alguien con una beca FPI habrá dado menos horas que alguien que está como Profesor Asociado. En este caso considero que existe cierto agravio comparativo entre las personas que solicitan la acreditación para Ayudante Doctor.

[...] la indefensión de los solicitantes es casi total ante unos evaluadores que pueden valorar un trabajo por el tipo de revista en el que se publica o por su contenido¹⁷.

Rellenar el curriculum de la ANECA no es algo baladí. Un trámite que debería resultar sencillo, pues para ello, ya existen CV normalizados pero, en el caso que nos ocupa, se vuelve una labor tediosa que puede llevar meses e incluso años. Porque implica no solo el rellenarlo debidamente, sino el certificar con una lista de documentos interminable, que deben estar sellados y compulsados. Hoy día, “para rizar el rizo”, se imparten cursos de formación que capacitan al solicitante a completar y sacar el mayor partido al curriculum que se presenta en la ANECA.

Este curso va dirigido a aquellos profesores que deseen solicitar la evaluación a la ANECA a través del Programa PEP para ser contratados en alguna de las siguientes figuras contractuales: Profesor Contratado Doctor, Profesor Ayudante Doctor o Profesor Colaborador¹⁸.

Cada apartado que compone el CV, “contribuye” a la obtención de una puntuación determinada que podrá ser la que decida sobre la evaluación total. Puntuación que se concederá, entre otras muchas cosas, siempre y cuando haya una justificación de cada mérito que se alega: si hablamos de licenciatura, es indispensable la presentación del título correspondiente. Si lo hacemos de ponencias, artículos o libros, todo, requiere la justificación oportuna. En definitiva, se crea una especie de neurosis entre los solicitantes porque se necesita tener el mayor número de certificados para presentarlos en el debido Registro. Sin olvidar que, el obtener todos los títulos, en muchas ocasiones, requiere meses, incluso años, de espera.

La complicación perversa de la burocracia, no convierte a los candidatos en mejores o peores. Debiera ser la propia Administración la que pusiera en marcha los resortes que hicieran más sencilla esta labor, aligerando los trámites y contando en todo caso con herramientas, que evitaran un posible engaño. Lo que es evidente es que, hoy por hoy, se ha conseguido crear un complejo sistema burocrático en torno a la figura del aspirante a docente e investigador.

Por mi parte, nunca he creído que la ANECA, haya sido un sistema capaz de evaluar de forma absolutamente objetiva a aquellos que se deben someter a su juicio.

¹⁷ Bermejo: 2011, 53.

¹⁸ Este fragmento corresponde al inicio de un correo electrónico enviado para la realización de dicho curso. Este, se daba en dos sesiones de 5 horas cada una, en las que se aludía a la legislación vigente y se explicaba, de forma práctica, cómo introducir el cv en la aplicación, con el fin de sacarle el mayor número de puntos posible, asegurando, de este modo, la evaluación positiva de la ANECA. Al igual que se impartía este curso, también se hacía para aquellos que lo tenían que rellenar en el formato de ACADEMIA.

La Fundación ANECA pretende, mediante sus informes de evaluación conducentes a la certificación y acreditación, la medición del rendimiento del servicio público de la educación superior conforme a criterios objetivos y procesos transparentes. Su fin último es conseguir la promoción y garantía de la calidad de las universidades y de su integración en el Espacio Europeo de Educación Superior¹⁹.

Lo que es cierto es que desde sus inicios, se le ha pretendido dar un aire de objetividad. Pero, ¿quiénes deciden esos «criterios objetivos»?

La ANECA en sus más de diez años de vida, –y siempre según su propio juicio–, ha conseguido crear una ideología concreta sobre la enseñanza superior²⁰ en la que, un grupo social de profesores “expertos” se ha consolidado como tal y ha establecido una serie de criterios a su entender, objetivos, para evaluar la docencia e investigación de sus postulantes. Pero ello, realmente, dará como resultado una universidad debilitada en la que se vivirá, en palabras de Bermejo, una “doble verdad” en la que «todo el mundo sabe, pero nadie se atreve a decir, que todos estos procesos carecen de finalidad alguna»²¹.

[...] es en la misma objetividad donde existe una pluralidad de principios de jerarquización en competencia y los valores que ellos determinan son incommensurables, incluso incompatibles, ya que pueden estar asociados a intereses antagónicos²².

Así, se manifiesta en la *Carta abierta a ANECA*, escrita por un Catedrático de Historia del Derecho y de las Instituciones, Don Bartolomé Clavero, en la que como evaluador del ámbito de Ciencias Jurídicas y Sociales, muestra su decepción con el método utilizado por la Agencia de Evaluación²³.

Comienza por agradecer la confianza depositada en él, pero hace asimismo evidente la imposibilidad de evaluar una solicitud que se aleja de su ámbito de conocimiento. Al exponer sus motivos, muestra, entre otras cosas, las contradicciones que se dan en el seno de la ANECA: por una parte, las instrucciones dictadas por la propia Agencia y por otra, el mensaje enviado a él mismo. En las primeras, se especifica que si tres días después de haber recibido los informes para evaluar, no hay ninguna respuesta, estos, se considerarán como no aceptados por el evaluador, remitiéndose a otro. En cambio, en el correo enviado al Catedrático, se decía otra cosa: que si pasadas 48 horas, no se solicitaba un cambio a otro evaluador, considerarían como aceptadas las evaluaciones. De ahí la pregunta que el afectado se hacía: «¿Cómo se va a participar en un proceso de

¹⁹ <http://www.aneca.es>

²⁰ Tal y como explica Bermejo, con la creación de la ANECA se conseguía tener un control político e ideológico de la Universidad española a la vez que terminaba por facilitar un posible cambio de rumbo de las universidades españolas, en el futuro.

²¹ Bermejo: 2011.

²² Bourdieu: 2008: 23.

²³ <http://www.h-debate.com/Spanish/historia%20inmediata/denuncias/56.htm>.

evaluación en el que la agencia evaluadora ni siquiera cumple sus propias reglas»²⁴. Y añadía que la ANECA solicita evaluaciones que van más allá de las competencias que los evaluadores de aquéllas acreditan, pues no se comprueban las afinidades. Pero Clavero explicaba que ello ya lo dice la propia Agencia:

Se le va a solicitar que evalúe expedientes cuya actividad investigadora **puede no coincidir con su área de conocimiento**²⁵. Su evaluación debe estar basada en su amplia experiencia como universitario y/o investigador. La no coincidencia con su área de conocimiento no debe ser considerada como motivo para rechazar la evaluación»²⁶.

El que suscribía la carta, si bien aceptaba, hasta cierto punto, el hecho de que se puedan evaluar ciertas solicitudes algo alejadas del campo de conocimiento del evaluador, también consideraba que estas requieren de un “intenso y maduro” conocimiento de la especialidad que se valora ya que, en las evaluaciones no se puede admitir la “improvisación”. Porque, si bien, «la *baremación* de méritos simplifica las cosas [...] esta es, a mi juicio, otra inmensa ingenuidad...»²⁷.

He aquí la muestra de que ni los propios evaluadores creen en el sistema.

Resulta evidente que la ANECA se ha convertido en un terreno de lucha en el que se trata de mantener una posición de poder sobre unos cuantos dominados.

[...] esta lucha puede no percibirse en tanto que tal [...] el grupo de agentes puede amenazar el crédito de los miembros de campo con su sola existencia (por ejemplo, imponiendo nuevos modos de pensamiento y de expresión, y criterios de evaluación favorables a sus propias producciones) [...]»²⁸.

Pero, ¿quiénes son dignos de pertenecer a este selecto club? ¿de formar parte de él? ¿de mantenerlo? «[...] el análisis sociológico del mundo universitario apunta a hacer caer al *Homo Academicus*, clasificador entre los clasificadores, en sus propias clasificaciones.»²⁹

Aquéllos que han conseguido imponer la mencionada clasificación y la han institucionalizado, son los que poseen la autoridad y tienen en sus manos la dependencia de los que han de sufrir el trámite. Se obtiene, así, el control de los postulantes³⁰. Sin acreditación, es casi imposible dedicar-

²⁴ Clavero, B.: 2012, <http://www.h-debate.com/Spanish/historia%20inmediata/denuncias/56.htm>.

²⁵ La negrita es nuestra.

²⁶ Clavero, B.: 2012, <http://www.h-debate.com/Spanish/historia%20inmediata/denuncias/56.htm>.

²⁷ Clavero, B.: 2012, <http://www.h-debate.com/Spanish/historia%20inmediata/denuncias/56.htm>.

²⁸ Bourdieu: 2008, 31.

²⁹ Bourdieu: 2008, 289.

³⁰ Por refrescar la memoria de los que leen este artículo, quiero recordar que la persona que la creó fue la Ministra del Gobierno del Partido Popular, Pilar del Castillo. Pero una vez asentada, dicha Agencia de Evaluación ha sido bien vista, también, por el Partido Socialista y los gobiernos que ha presidido.

se a la docencia. Y por ello, para poder optar a ella, hay que someterse a unas normas en las que, se atiende más a la cantidad que a la calidad³¹. Y así lo explica Bermejo:

En este mundo [el universitario], pues, se confunde el prestigio político con el prestigio intelectual, un prestigio que no solo se ha dejado de tener, sino que se intenta abortar, primero porque ya no se tiene y no se quiere que lo tengan los demás [...]. Para lograrlo se crean sistemas de medición de ese prestigio de tal modo que solo se pueda definir en los términos de quien lo mide, que, al ser el dueño de los parámetros, se convierte en controlador de la realidad³².

El dispositivo de control con el que cuenta este tipo de *Agencias de Calidad* generará una serie de situaciones muy concretas entre los postulantes a obtener la evaluación positiva³³.

Para empezar, desde el momento en que se toma conciencia de la necesidad de pasar el filtro de la ANECA, se comienzan a dar altos niveles de “autoexigencia” que tienen que ver con la necesidad y obligación de obtener dicha acreditación. Por ello en un sistema “taylorizado”, el investigador se ve sometido a la necesidad de una constante creación de artículos publicables –a ser posible en revistas de alto índice de impacto–, presentaciones en congresos...

Las competencias sitúan a los docentes en un plano técnico, es decir, los descalifican profesionalmente al traducir en forma transparente –medibles, cuantificables y acumulables– las habilidades profesionales. Las estamos exponiendo al control de los gestores, a su mercantilización y a la descalificación neoliberal de la profesión docente; una, como decía, vuelta política al más burdo taylorismo³⁴.

Y aquellos postdoctorados que optan por hacer investigaciones, escribir artículos, publicar libros y asistir a congresos que quedan fuera de los baremos impuestos por parte de estas *Agencias*, se ven estigmatizados, sancionados y condenados al ostracismo académico al no haber aceptado las reglas.

Conclusiones

El panorama que se avecina en España es el de una reforma, avalada por el PSOE y el PP, que en nombre del mercado libre y la igualdad intentará con-

³¹ A modo de ejemplo, en un caso, no se dio la evaluación positiva a un joven Doctor en Sociología por haber obtenido el título en la École des Hautes Études en Sciences Sociales de París (Escuela de Estudios Superiores en Ciencias Sociales), una de las instituciones más prestigiosas del mundo en la investigación y la enseñanza de las Ciencias Sociales, pues al parecer, no era lo suficientemente buena como para dejar al joven obtener su acreditación positiva. Tras haber impugnado el resultado, la ANECA tuvo que acreditarle.

³² Bermejo: 2011, 31.

³³ Drolas *et al.*: 2007, 159-180.

³⁴ Cita de Angulo y Redón, 2010, *Competencia y contenidos: cada uno en su sitio en la formación docente*, en Bermejo: 2011, 13.

seguir que unos pocos funcionarios se hagan con el control de las universidades públicas y faciliten la entrada en ellas de la banca, mediante los mecanismos del endeudamiento [...] ³⁵

El mundo de la investigación y de la universidad destina tiempo y recursos para todos y cada uno de los aspirantes. Recursos que pueden terminar perdiéndose, debido a que las opciones actuales acabarán por expulsarlos, creando un verdadero “éxodo de investigadores”, o, en su caso llevando a estos a un mercado laboral alejado del ámbito de la investigación.

Los últimos datos sobre emigración no son muy halagüeños, en ellos se explica que, cada vez más, los jóvenes mejor formados se ven en la necesidad de emigrar. Nos encontramos, pues, con una pérdida *multigeneracional* de cerebros indispensables para el país.

Por una parte, –y en lo que atañe a la investigación–, encontramos que, entre otras cosas, la escasez de recursos económicos –aún mayor a raíz de los recortes en financiación destinada la investigación como causa de la actual crisis– dificulta enormemente mantenerse en este ámbito laboral. Pues, tras algunos años destinados a solicitar becas o ayudas de diversa índole, los jóvenes se ven en la necesidad de ampliar el campo de búsqueda: becas y/o trabajos en el extranjero y/o empleos en empresas alejadas de la investigación/docencia. En esta disyuntiva ¿quién es el que terminará por aprovechar el conocimiento de estos jóvenes cualificados en los que el Estado invirtió durante años?

A ello, se deben añadir las dificultades que estos jóvenes han de superar para introducirse en el mundo de la docencia. Cuyo primer escollo es el de las Agencias de Evaluación, condición necesaria pero no suficiente para la obtención de una plaza dentro de la Universidad.

La supresión de la ANECA, mediante un decreto o una ley que la deje sin efecto legal alguno, es una necesidad imperiosa del sistema universitario español debido a que es la propia existencia de esa Agencia la que imposibilita cualquier reforma real de las universidades españolas ³⁶.

Este tipo de agencias son instituciones mediante las que los colectivos con poder dentro de las administraciones públicas, defienden sus propios intereses a través del continuo cuestionamiento de nuestra cualificación. Y ello, aplicando una serie de criterios considerados objetivos y científicos. Como consecuencia de estos últimos surgirá, entre los que se postulan a la obtención de la acreditación, una aceleración de los ritmos de trabajo por conseguir un mayor número de artículos escritos, –eso sí, siempre dentro de la JCR–, un mayor número de congresos –siempre que sean los contemplados por las agencias evaluadoras–, ...y así sucesivamente.

Es una realidad incontestable que con los últimos Reales Decretos y demás normas impuestas por el gobierno actual, el futuro de la universidad/investigación en España es cada vez más sombrío.

³⁵ Bermejo: 2011, 13-14.

³⁶ Bermejo: 2011, 39.

La percepción que se puede tener con respecto a estas Agencias de Evaluación es la de que nos encontramos con un sistema que enarbola la objetividad como bandera pero que finalmente, parece dar muestras de una arbitrariedad, apoyada, supuestamente, en criterios objetivos³⁷.

[...] hay estructuras poderosas en la sociedad que prefieren ver a la gente adoctrinada y formateada sin que hagan muchas preguntas, siendo obedientes, realizar la función que se les ha asignado y no tratar de sacudir los sistemas de poder y autoridad. Son opciones que tenemos que elegir sin importar nuestra posición en el Sistema Educativo, como profesores, estudiantes, o gente externa que trata de ayudar a darle forma, en la manera que ellos creen que debe hacerse³⁸.

En definitiva, al igual que Bermejo, pensamos que la

universidad [está] cegada por un discurso falso acerca de sí misma, generadora de una ideología que no solo enmascara la realidad, que intenta anular la capacidad de pensar, de crear conocimiento y de lograr ningún tipo de innovación, puesto que en ella se afirma que toda innovación y toda creación han de ser planificadas, reguladas, controladas, medidas y evaluadas partiendo de un sistema de parámetros y conceptos vacíos, que está totalmente cerrado, y que se considera a sí mismo como perfecto, irrefutable e imposible de modificarse sustancialmente. Ése ha sido el gran logro del pensamiento ANECA [...] ³⁹.

Fuentes

- ABC.es (18 de abril de 2012) “Wert quiere que se justifiquen las horas de investigación”, en *ABC.es Canarias*, <http://www.abc.es/20120418/comunidad-canarias/abcp-wert-quiere-justifiquen-horas-20120418.html> [consultado en abril de 2012].
- BERMEJO, J. C. (2011) *La maquinación y el privilegio. El gobierno de las universidades*, Madrid, Akal,.
- BOURDIEU, P. (2008) *Homo Academicus*, Madrid, Siglo XXI.
- y PASSERON, J. C. (2010), *Los herederos: los estudiantes y la cultura*, Buenos Aires, Siglo XXI, 2.ª edición, 1.ª reimp.
- Carta abierta por la ciencia en España*, en <http://www.investigaciondigna.es/wordpress/firma> [consultado en abril de 2012].
- CASTILLO, J. J. (2011) “También en la Universidad: por un trabajo docente decente” en *Nueva Tribuna*, 20 de septiembre, en <http://www.nueva-tribuna.es/articulo/sociedad/2011-09-20/tambien-en-la-universidad-por-un-trabajo-docente-decente/2011092011454000900.html> [consultado en abril-mayo de 2012].

³⁷ Recordamos el caso del Doctor en Sociología anteriormente mencionado en la nota a pie de página número 31.

³⁸ Noam Chomsky en <http://rebellion.org/noticia.php?id=147147>

³⁹ Bermejo: 2011, 63.

- CHOMSKY, N. (2012), «El objetivo de la educación: la deseducación» en *Rebelión*, <http://rebellion.org/noticia.php?id=147147> [visto en abril–mayo 2012].
- CLAVERO, B., «Denuncias Académicas», en *Historia inmediata*, <http://www.h-debate.com/Spanish/historia%20inmediata/denuncias/56.htm> [Consultado en abril–mayo 2012].
- DROLAS, A.; LENGUITA, P. y MONTES CATÓ, J. (comp.) (2007), *Relaciones de poder y trabajo. Las formas contemporáneas de explotación laboral*, Buenos Aires, Poder y Trabajo.
- EL MUNDO, “Los rostros de la precariedad Universitaria” en *El Mundo.es*, 19 de noviembre de 2011 <http://www.elmundo.es/elmundo/2011/11/18/barcelona/1321602069.html> [consultado en abril-mayo 2012].
- FEDERACIÓN DE JÓVENES INVESTIGADORES/PRECIARIOS, *Manifiesto por la investigación*, en <http://precarios.org/Manifiesto+por+la+Investigación> [consultado en abril–mayo de 2012].
- Federación de Jóvenes Investigadores/precarios, *Foro*, en <http://precarios.org/tiki-searchindex.php?highlight=aneca&where=forums&forumId=101&search=Find> [Consultado en abril–mayo de 2012].
- <http://firgoa.usc.es/drupal/taxonomy/term/341?page=1> [Consultado en abril–mayo 2012].
- MUÑOZ MOLINA, A.: “Ciencia de pobres” en *Muy interesante*, marzo 2012.
- Real Decreto 1312/2007 de 5 de octubre, en http://www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/doc.php?id=BOE-A-2007-17492 [consultado en abril-mayo 2012].
- Real Decreto Ley 14/2012 de 20 de abril de 2012, num. 96, en http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-5337
- RIPA, D. “Universidad, mercantilización, precariedad y ¿excelencia? Crónica de cuatro años de Rectorado” en *Consensuando mayorías. El blog de Daniel Ripa: análisis político, sociológico y psicosocial desde abajo hacia arriba*, 15 de marzo de 2012, en <http://danielripa.wordpress.com/2012/03/15/universidad-mercantilizacion-precariado-y-excelencia-cronica-de-4-anos-de-rectorado-en-oviedo/> [Consultado en abril–mayo 2012].
- TODO POR HACER. Publicación Anarquista, *Conflictos en la Universidad Complutense contra la precariedad laboral y los recortes*, en <http://www.todoporhacer.org/conflicto-en-la-universidad-complutense-contrala-precariedad-laboral-y-los-recortes> [consultado en abril–mayo de 2012].

El pensamiento de la ANECA

«El pensamiento ANECA, partiendo de las metáforas maestras de la empresa y el mercado y con las herramientas básicas de las competencias y habilidades, ha creado todo un sistema de normativas, textos, protocolos y procedimientos que poseen las siguientes características:

1. Son compulsivamente exhaustivos, porque intentan controlar una realidad que se les escapa.
2. Son cerrados y autorreferentes, porque solo hablan, en realidad, de sí mismos.
3. Son mutables de modo continuo, porque, como no consiguen controlar la realidad, caen en la contradicción y necesitan ser constantemente corregidos.
4. No entran nunca en los contenidos, por ejemplo de los planes de estudio, de la investigación desarrollada en los proyectos, de los trabajos publicados, porque carecen de capacidad para analizar sus realidades correspondientes.
5. Exigen la aceptación ciega del protocolo y no admiten ser refutados. Así, por ejemplo, se establece que en la valoración de los trabajos de un sexenio la autoridad científica de los evaluadores no es refutable, a pesar de que nunca ponen por escrito sus informes científicos, ni sus criterios de valoración de las publicaciones, en los que nunca nadie se refiere al contenido ni al método de las mismas.
6. Premian a quienes creen en esos protocolos, los cumplen puntualmente y los aplican a los demás miembros de la comunidad académica, ofreciéndoles la posibilidad de incorporarse por cooptación a la pirámide evaluadora»⁴⁰.

MARÍA JOSÉ DÍAZ SANTIAGO*

EXPERIENCIA NO ACADÉMICA: EL PROFESORADO ASOCIADO COMO ACTOR DOBLEMENTE PRECARIZADO

Introducción

La intención de vincular la Universidad con la empresa es un tema conocido por la comunidad universitaria que, en los últimos años y al hilo de esta lógica discursiva, ha experimentando un cambio sustancial en la actividad universitaria. Obteniendo, su colofón, con el Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo¹, que ha tenido consecuencias sobre el aumento de las tasas universitarias y, en la actividad, en la carga docente del profesorado funcionario que, también, ha afectado a parte del profesorado contratado que ha visto incrementar su trabajo docente².

La Universidad Pública, la educación superior, entraba, así, de lleno en la práctica del discurso ideológico más conservador. Las políticas de intensificación de trabajo docente, que comenzaron en la enseñanza pública no universitaria, y que se presentaron bajo la etiqueta de “ahorro de costes”³, llegaron a la enseñanza superior afectando no solo a su financiación sino al método docente y la práctica de investigación. En este sentido comenzó a producirse un recorte en el número de docentes, un aumento de la carga lectiva de parte del profesorado pero, también, una agudización en la tendencia del perfil contractual del profesorado asociado que continua-

Recibido 8-I-2013

Versión final 1-IV-2013

* María José Díaz Santiago, Sección III de Sociología (Educación y Estructura Social), Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid, Campus de Somosaguas, 28223, Pozuelo de Alarcón, Madrid. Correo electrónico: mjdziaz@cps.ucm.es

¹ BOE, n.º 96, de 21 de abril de 2012, pp. 30977-30984.

² Intensificación del trabajo docente que, sin embargo, coexiste con una línea de fragmentación interna donde, mientras una gran mayoría trabaja más, otros, unos pocos, sin embargo, trabajan menos.

³ J. J. Castillo, «También en la Universidad: por un trabajo docente decente», *Nueva Tribuna*, 20 de septiembre de 2011 [<http://www.nuevatribuna.es/articulo/sociedad/2011-09-20/tambien-en-la-universidad-por-un-trabajo-docente-decente/2011092011454000900>]

mente se intenta invisibilizar con propuestas de adelgazamiento, promoción y estabilización⁴ bajo una tasa de reposición del 10% de las plazas de la administración pública.

Este minucioso proceso de precarización derivado de la conocida como Ley Wert y esa escueta tasa de reposición en la docencia pública universitaria, está suponiendo la amortización de plazas (PDI y PAS⁵), la unificación y masificación de grupos, pero, sobre todo, una brecha en el acceso del profesorado, utilizando la precarización ya consentida, de perfiles existentes, pero que ahora legitimada en esa «lógica blanda»⁶ de los recortes que está llevando a cabo el gobierno central, junto a la asfixia económica que el gobierno de la Comunidad de Madrid ha sometido a las universidades madrileñas y, probablemente, las formas de gestión de personal del rectorado de la Universidad Complutense, abren las puertas a la pauperización y precarización de todo el colectivo, incluidos los más estables, en un ámbito donde la estabilidad en el empleo hasta entonces era encomiable.

A lo largo de este artículo, se pretende examinar no solo el proceso de precarización e intensificación del trabajo en lo que se refiere a la figura del profesorado asociado en la Universidad Complutense de Madrid sino, también, traer a la reflexión la repercusión que tiene para todas y todos los docentes investigadores universitarios esta estrategia de mercantilización y desmantelamiento de lo público⁷. Los objetivos de este artículo se centrarán en explorar la precarización con la que se encuentra parte del profesorado asociado, la desvirtualización de esta figura y el proceso de intensificación que padecen. Por ello, se quiere dar cuenta de su situación laboral, su posición respecto a otros colectivos, así como sus condiciones de trabajo y vida, que nos lleva, por su pertinencia, a ubicar este estudio exploratorio dentro del ámbito de la sociología del trabajo.

El artículo se estructura en cuatro apartados que constituyen una línea argumental que permita explorar este proceso de precarización del profesorado asociado: un primer apartado, donde se conocerá al profesorado asociado como categoría, no solo cuantitativa sino, también, como figura contractual temporal; en un segundo apartado, y a pesar de las dificultades analíticas que conlleva esta categoría, se indagará sobre las condicio-

⁴ Es el caso de la Universidad Complutense de Madrid y el llamado Plan UCM de Estabilización y Promoción del personal docente incluye la promoción/estabilización de Ayudantes, Profesores Ayudantes Doctores, Investigadores del programa Ramón y Cajal, Profesores Interinos, Profesores Asociados, Profesores Colaboradores, Profesores Contratados Doctores, Profesores Titulares de Escuela Universitaria, Profesores Titulares de Universidad y Catedráticos de Escuela Universitaria, el Consejo de Gobierno determinará, a propuesta del Consejo de Dirección, y en función de las disponibilidades presupuestarias y legales el número de plazas. Tras la solicitud del profesor acreditado y tener en cuenta las necesidades departamentales entre otras cuestiones [<http://www.ucm.es/cont/descargas/documento40237.pdf>] [<http://www.ucm.es/?a=directoriod&d=0025508>]

⁵ Profesorado Docente e Investigador (PDI) y Personal de Administración y Servicio (PAS)

⁶ Véase P. Bourdieu y I. Boltanski, *La producción de la ideología dominante*, Ediciones Nueva Visión, Buenos Aires, 2009.

⁷ Este artículo desarrolla la comunicación presentada en la Segunda Reunión Intercongresual organizada por el Comité de Investigación de Sociología del Trabajo de la Federación Española de Sociología, que tuvo lugar en Bilbao, los días 28 y 29 de junio de 2012.

nes laborales del profesorado asociado, es decir, sus formas de contratación, su jornada laboral completa en un contexto de organización social total del trabajo y sus consecuencias laborales y vitales; en tercer apartado, se centrará en ese currículum vitae de la precariedad que esboza una dilatada carrera académica en una categoría que no ha sido conceptualizada para la promoción académica tradicional y que se encuentra con problemas amplificadas en materia de conciliación de la vida personal y profesional. Por último, un apartado a modo de conclusión.

1. La renovación de la «elite» productiva en la enseñanza universitaria

1.1. El profesor asociado, figura contractual temporal

La mayor parte de los docentes que han abandonado la Complutense, hasta el momento, forman parte del llamado *profesor asociado* que, convirtiéndose en el chivo expiatorio y solución instantánea, no vieron renovadas las plazas que ocupaban⁸.

El abandono, «voluntario» o involuntario, facilitado por la temporalidad, la ajenidad, la escasa capacidad de negociación y el desconocimiento legal de esta figura para estudiantes y parte de la comunidad universitaria⁹, la convierten, también, en una categoría de interés para el análisis debido a la relación contractual que establece con la Universidad y que favorece su plasticidad. El profesor y profesora asociado, que representaba dos décimas partes de los docentes e investigadores universitarios en la Complutense en el año 2011, tiene como condición, para su contratación, ser especialista de reconocida competencia que acrediten ejercer actividad profesional fuera del ámbito académico universitario con la finalidad de desarrollar tareas docentes donde aporte sus conocimientos y experiencia profesionales a la Universidad, mediante una relación contractual de carácter temporal y con dedicación a tiempo parcial, en una duración establecida trimestral, semestral o anual, que se podrá renovar por periodos de igual duración, siempre que se siga acreditando el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario¹⁰.

Conocimiento y experiencia que, según los legisladores, dota a esta figura de sentido¹¹ y que deja en manos de cada universidad la regulación

⁸ A lo largo del año 2012 han abandonado la Complutense 250 profesores asociados, según datos facilitados por el Comité de Empresa.

⁹ Comprobación que realizamos diferentes docentes de la Sección III de Sociología de la Facultad de económicas y Empresariales al comienzo del curso 2012-2013, con alumnos de diferentes cursos y facultades (económicas, políticas y sociología y derecho). También, a través de diferentes y fructíferos debates en las plataformas de profesores de las que formamos partes.

¹⁰ Véase Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. BOE, núm. 89, viernes 13 de abril de 2007, pp. 16249-16250.

¹¹ *Ibidem*, p. 16242.

de sus peculiaridades. En el caso de la Complutense, la contratación debe de ser «acreditada en la forma que reglamentariamente establezca el Consejo de Gobierno [...] un mínimo de tres años de experiencia profesional efectiva en la materia, adquirida fuera de la Universidad, mediante certificado de cotizaciones a la Seguridad Social o mutualidad, y, en su caso, de alta en el impuesto de actividades económicas»¹².

Una «oportunidad de aportar a la universidad el conocimiento y la experiencia de profesionales del sector productivo»¹³ que deben acreditar la competencia y vigencia de actividad profesional fuera del ámbito académico universitario en la materia de contratación, y que choca con la polarización de itinerarios profesionales y académicos dentro del profesorado asociado y unos niveles de paro históricos que, como se verá en apartados posteriores, se aliarán con las restricciones en el acceso al empleo de mayor «calidad» en la Universidad e irán diseñando el currículum de la precariedad de muchos docentes e investigadores.

1.2. Evolución y presencia profesional «no académica» en el aula

En la Universidad Complutense de Madrid (UCM) es visible un cambio en la distribución por sexos, que según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), desde hace diez años, se ha materializado en un crecimiento del profesorado de 7,48 puntos; de los cuales, 6,91 tienen «rostro de mujer». Un crecimiento del 92,38% que ilustra, parte, de esa transformación del mercado de trabajo docente femenino en la última década.

El perfil que más aumentó en estos años fue el de Contratado Doctor¹⁴, que tuvo un crecimiento de 5,41 puntos y que como categoría había supuesto una ruptura y un escalón más en la carrera del profesorado por alcanzar un puesto funcional. Le siguieron los eméritos (0,9 puntos), los catedráticos (0,88), los colaboradores (0,74) y ayudantes (0,65), entre otros. En el polo opuesto, entre los que decrecen, se encontraba el profesorado titular (-1,15) y, liderando la caída, el profesorado asociado (-5,06 puntos).

En el año 2011, en torno al 50% del personal docente e investigador (PDI) de la UCM era funcionario, el 47% contratado y el 3% interino. Entre

¹² Decreto 58/2003, de 8 de mayo, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad Complutense de Madrid. BOE, núm. 285, viernes 28 de noviembre de 2003, p. 42439.

¹³ Ley Orgánica 4/2007, *op. cit.*, pp. 16241.

¹⁴ a Ley Orgánica 6/2001, de 21 diciembre de Universidades (L.O.U.), crea dos nuevas figuras, Ayudante Doctor y Contratado Doctor, que para su contratación deben acreditar experiencia docente o investigadora o, mejor dicho, principalmente *investigadora*. Es en 2004 cuando aparecen estadísticamente en el INE los primeros datos sobre estos perfiles, coincidiendo con la regulación que hacen prácticamente todas las universidades. En la Universidad Complutense se paso de 2.094 profesores asociados en el curso 2002-2003, a 1.748 en el año lectivo 2003-2004. Mientras que, Ayudante Doctor y Contratado Doctor para el curso 2002-2003 no aparece datos, en el año 2003-2004 consta para el primero 28 y para el segundo 318 docentes. Ante estos datos, se podría dilucidar que el aumento de contratados y ayudantes doctores se produjo a partir de la acreditación del profesorado asociado en busca de mejores condiciones contractuales y estabilidad. Véase para esos periodos INE, *Estadísticas de universidad* [<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2FT13%2Fp405&file=inebase&L=0>].

los contratados, y pese a su disminución, los asociados siguen teniendo un peso del 26,12%. Siendo el 10,72% mujeres, lo que representa más del 40% de esta categoría y el 24,21% de las docentes de la Complutense.

Estos datos revelan al Profesor Asociado como una categoría profesional importante en número. Así, de un total de 6.783 personas, que formaban el cuerpo docente de la Universidad, 1.772 eran asociados, solo superada por el Profesor Titular, con 2.526 personas, que representaba el 37,24% del personal docente.

Pero si bien el aumento del profesorado en la última década, estaba liderado por mujeres, también, se debe evidenciar, que la distribución porcentual por sexos, para ese mismo año 2011, mostraba que esa integración de la mujer al cuerpo académico docente universitario se realizaba de forma sustancialmente diferente según categorías. Dentro del profesorado asociado, las mujeres representaban el 41,6%. También, están menos representadas entre los catedráticos (de Universidad y de Escuela Universitaria) y Eméritos. Datos que difieren, del resto de personal contratado, donde las mujeres superaban el 50%.

En relación a la edad y el sexo, según muestras las estadísticas publicadas por la Universidad Complutense de Madrid para el mismo año¹⁵, se puede decir que existe una feminización de la universidad hasta los 45 años en todas las categorías, excepto en el caso del profesorado asociado, donde el número de mujeres no supera a los hombres prácticamente en ningún rango de edad. Solo en el tramo de 25 a 29 años aparece un 57,1% de mujeres, que representaba una exigua diferencia de 8 mujeres frente a 6 hombres. En ese mismo rango, hay que añadir que el 50% de las mujeres que accedieron a un empleo de PDI en la Universidad Complutense lo hicieron a través de la categoría de Profesor Asociado, seguidas por la de Ayudante Doctor (25%)¹⁶.

En el análisis por centro, Medicina es la facultad con más profesorado asociado, el 39,7% y, en el segundo lugar, muchos más atrás, la facultad de Económicas y Empresariales con el 9,1%. Además, el 36,1% de las profesoras asociadas de la universidad se ubicaban –a su vez– en la facultad de Medicina, mientras que, por ejemplo, el 11,9% se encontraba en Educación y el 6,4% en Económicas y Empresariales.

Por sexo, las facultades que tienen más profesoras asociadas respecto a otros perfiles son Documentación (70,6%), Educación (65,5%), Farmacia (57,4%), Psicología (53,5%) y Odontología (51,1%).

Respecto a los datos aportados en este epígrafe, cabe subrayar que durante el curso 2010-2011, 2 de cada 10 docentes en la Universidad Complutense aparecían contratados como Profesor Asociado, es decir, en una relación laboral con la universidad cuya forma contractual es temporal y a tiempo parcial. Asimismo esta categoría, esboza una gran incidencia en la segregación de género de corte tradicional. Segregación horizontal, al des-

¹⁵ Universidad Complutense de Madrid, *Datos estadísticos, cifras y gráficos* [<http://www.ucm.es/?d=men00329>].

¹⁶ La categoría de Ayudante Doctor es la más utilizada por las mujeres en el rango de 30 a 34 años. Lo harán, el 37,8%.

tacar las profesoras asociadas en aquellas profesiones tradicionalmente conocidas como «de mujeres», es decir, las relacionadas con los cuidados, lo íntimo y la educación. Y una clara incidencia en la segregación vertical debido al acceso y desarrollo profesional a través de esta vía, que al unirse con otros accesos estables cerrados, seguirá perpetuando el techo de cristal: menos mujeres en las categorías más altas y con menos capacidad de decisión. Esto último, en avenencia con el conocido gráfico tijera de la enseñanza universitaria que muestra como punto de inflexión, la desigualdad en el acceso a la impartición de docencia¹⁷.

2. Condiciones laborales del profesorado asociado: consecuencias laborales y vitales

Más allá de la competencia profesional extraacadémica, que bucólicamente pudiera esgrimir este perfil sobre el papel, se ha de hacer hincapié nuevamente en su temporalidad, que puede generar, entre otras peculiaridades, una opacidad analítica debido al encadenamiento de contratos y no solo una gran distorsión en las estadísticas frente a otros perfiles más estables.

Los datos anteriormente expuestos ocultan la evolución real de las contrataciones dentro de esta categoría, nuevos contratos o contratos encadenados en una misma persona que invisibiliza el número real de contrataciones concatenadas en la temporalidad¹⁸. Falta de información, que supone, una limitación en la negociación y defensa de las personas que forman parte de la plantilla, y en la que se debe incluir la representación, ya difícil de por sí, del profesorado asociado¹⁹.

La periodicidad contractual del asociado facilita su uso como mano de obra barata con apenas cargas sociales, debido a la reducción de los cos-

¹⁷ Según las últimas estadísticas publicadas por la Universidad Complutense de 2012, se ha incrementado levemente el número de PDIs respecto al año anterior, aunque en un marco de estabilidad en los cinco últimos años. Por sexos, el 45,9% son mujeres, con una leve variación por tipo de centro. El análisis por facultades, categorías, rango de edad y sexo no muestra variaciones sustanciales con lo expuesto para el año anterior. Véase UCM, *Datos estadísticos, op. cit.*

¹⁸ Datos no facilitados por la Universidad ni por la representación legal de los trabajadores. Estos últimos, por no tenerlos a este nivel de desagregación a pesar de sus peticiones al rectorado, tal como se informó y ratificó, posteriormente, en la reunión que tuvo el Comité de Empresa de la Complutense con la Plataforma de Profesorado No Permanente el 11 de diciembre de 2012.

¹⁹ Problemas de representación legal por la falta de datos y otros, añadidos por los tiempos y espacios que se necesitan para la organización. Además, las secciones sindicales habitualmente no tienen discursos inclusivos con los y las trabajadoras temporales, sobre todo, cuando son considerados externos. Actualmente, el profesorado asociado, sobre todo con carrera académica, ha comenzado a colectivizarse y a participar dentro de la Plataforma de Profesorado No Permanente y la Plataforma de PDI y PAS. Además, de la anteriormente creada, Asociación Científica de Profesores Asociados y Contratados Doctores de la Universidad Complutense (APRADUC). Por otra parte, participa dentro de la iniciativa *La Complu en la Calle* como forma de acción y respuesta colectiva.

tes labores en torno a la Seguridad Social que se abaratan al ser compartidos por la universidad y el otro perceptor, que no siempre, tiene que ser una entidad externa²⁰ y que a veces se traduce en sufragarse el propio coste de la seguridad social. Periodicidad, que junto al juego de la compatibilidad entre las jornadas laborales, a veces muy irregulares y volubles, limita el acceso a las personas y garantiza una reproducción, en muchos casos, elitista del empleo educativo universitario²¹.

El Profesor Asociado entendido, como mano de obra barata, reconocida y legalizada en la temporalidad, puede facilitar y aliviar la intensificación del trabajo docente realizando la sustitución, si no es posible repartir la docencia, del profesorado de baja por maternidad, enfermedad, sabático, etc. Lo que supone un acceso a la docencia universitaria, bajo el paraguas legal que establece esta categoría, pero que en este cajón de sastre, encierra, no el aporte de conocimiento del profesional sino, la práctica habitual de la sustitución del personal docente. La segmentación del mercado laboral, o la división interna del profesorado universitario, se basa en la existencia del este profesorado asociado que facilita a funcionarios y a otras categorías más estables que ejercen determinados derechos como los sexenios, la reducción de carga docente por cargos académicos, comisiones de servicio, etcétera.

Solución barata que ahonda en la precarización de una mano de obra contratada a tiempo parcial pero a libre disposición, bajo el tratamiento connotado de personal docente a tiempo completo que está a disposición a lo largo de toda la jornada laboral lectiva y, que podría suponer impartir clases, como en el caso de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, en cualquiera de los tres grupos (mañana, mediodía y tarde), con una asignatura a primera hora de la mañana, las 8:30, y otra que finalice a las 21:00 horas²². Pudiendo llegar a realizar más de doce horas de jornada de trabajo sin incluir los trayectos de la residencia al trabajo y viceversa, que implica una distribución irregular de la jornada a lo largo de la semana y que se está convirtiendo en una práctica habitual entre los docentes universitarios con menor capacidad de negociación y que, en el caso del «falso» asociado, esta puede ser ínfima si no está regulada por la facultad, debido a los rituales de paso «extracurriculares», pasando a depender la racionalización del horario de la benevolencia del resto de compañeros y compañeras del departamento.

Sustituir a compañeros con mayor disponibilidad, es decir, con dedicación plena en la Universidad, imposibilita al profesorado asociado no solo tener horarios más racionales para compatibilizar las dos actividades, la

²⁰ Véase el artículo «El rostro de la precariedad universitaria» donde se puede apreciar la pauperización del profesorado asociado en la Universidad Pública [<http://www.elmundo.es/elmundo/2011/11/18/barcelona/1321602069.html>].

²¹ Mecanismos de distribución o asignación que realizan una contribución de las desigualdades. En este sentido puede verse M. Fernández Enguita, «El marxismo y la educación: un balance», en VVAA, *Marxismo y sociedad: propuestas para un debate*, Sevilla, Muñoz Moya y Monraveta, 1995 pp. 107-120.

²² Véase [<http://www.ucm.es/centros/webs/fccee/index.php?tp=Alumnos&a=alumnos&d=28538.php>].

docente y la profesional, sino que ha supuesto que algunos profesores y profesoras asociadas terminen por abandonar la docencia universitaria debido a la imposibilidad de realizar ambas actividades o controlar el caos organizativo derivado en el ámbito reproductivo.

A través del concepto revisado de la *organización social total del trabajo*²³, también, aquí se vislumbran múltiples y polimorfas formas de integrar el trabajo en el tiempo y el espacio²⁴. El mito de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar²⁵ se vuelve, una vez más, imposible cuando la falta de corresponsabilidad individual y familiar, se une a la falta de corresponsabilidad institucional que legitima y promueve la carga docente de un profesorado contratado a tiempo parcial pero usado a libre disposición, que dificulta ese ya pertrecho equilibrio entre lo profesional y lo personal²⁶.

La utilización de esta estrategia como trampolín de acceso a la universidad, ahonda en la legitimación de ciertas prácticas como las que se han ido analizando. Pues, como se decía anteriormente, al estar cerradas o atascadas otras vías, no son pocos los jóvenes investigadores que se ven obligados -dentro de ese corto margen de elección personal que deja la institución-, a abandonar su actividad fuera del ámbito académico como trabajador por cuenta ajena, si alguna vez la tuvo, para reconvertirse en trabajador por cuenta propia que facilite, por remota que sea, una oportunidad. Lo que se traduce en pagar su propia cotización a la seguridad social a través del régimen especial de trabajadores autónomos²⁷. Hecho, que enmascara, una práctica de acceso consentido por parte de la Complutense, que se extiende también a otras universidades, y que permite entrar en la docencia e investigación universitaria de forma precarizada, perpetuando un acceso solo a través de la discriminación y promoción de unos pocos «privilegiados», que pueden acceder a través de la precarización temporal, más o menos larga, de esta actividad laboral, como relata una profesora asociada de la UCM:

²³ M.A. Glucksman, «Formaciones socioeconómicas de trabajo y el trabajo del consumo», *Sociología del Trabajo* 75, 2012, pp. 7-28.

²⁴ «Las aportaciones del Programa TRABIN, en su esfuerzo por desvelar el trabajo realmente existente, ponen en evidencia cómo las consecuencias del incremento de la intensificación del trabajo (ya sea manual o emocional), la precarización de las condiciones de empleo o la generalización de prácticas organizativas que requieren la disponibilidad (y disposición) total de la mano de obra, sujeta muchas veces a horarios imprevisibles, inciden sobre manera en las mujeres, los jóvenes y la población inmigrante» en P. Candela, «Genero, trabajo y políticas de igualdad», *Sociología del Trabajo* 64, p. 9.

²⁵ Para un abordaje teórico sobre el tema véase J. J. Castillo «Del trabajo, otra vez, a la sociedad», *Sociología del Trabajo* 68, 2010, pp. 81-101, y en J. J. Castillo e I. Agulló, «La invasión del trabajo en la vida. En un distrito tecnológico de Madrid», *Sociología del Trabajo* 76, pp. 7-36.

²⁶ Véase líneas de investigación y proyectos Grupo de Investigación UCM Charles Babbage en Ciencias Sociales del Trabajo [http://www.ucm.es/info/charlesb/index.php].

²⁷ Pagar IVA e IRPF, si consiguen trabajar, por ejemplo, en un proyecto de investigación de mercado que se pueda facturar y que, además, pueda engordar el currículum. Pero, que en la mayor parte de las ocasiones, se traduce en otros trabajos que ayuden a «pasar el mes».

En ese mismo curso [...] obtuve una plaza de asociada en la Universidad Complutense de Madrid con un salario de 600 euros y una carga docente muy similar a la de los profesores titulares y catedráticos (en este momento imparto 20 créditos en docencia). Tanto mi director de tesis como el director del departamento me propusieron ir haciendo currículum en investigación y publicaciones en revistas científicas con el objetivo de obtener más adelante una plaza mejor, una plaza de ayudante. Asimismo, me recomendaron no tener otro empleo fuera de la universidad con el fin de acelerar este proceso, que estuviese presente y disponible en el departamento para realizar sustituciones de otros profesores, etcétera²⁸.

Planteamientos que, además, provocan un traslado de la precarización a familiares y/o parejas que ejercen de soporte económico y sustento emocional. Convirtiéndose en una forma de acceso cerrada para los hijos e hijas de la clase trabajadora, que no pueden ejercer ese soporte, e hipotecada para las mujeres de clase media que accedieron a la docencia a través de un trabajo a media jornada. Como apunta Juan Carlos Bermejo, el proceso de destrucción de la Universidad Pública es paralelo a la destrucción de las clases medias²⁹, pero, también, se podría añadir del proceso emancipador de las mujeres ancladas en un contrato –parcial y temporal– lleno de incertidumbre y ambivalencia por la baja retribución salarial.

He podido subsistir con el sueldo de asociada de 600 euros, que en los últimos años ha subido a 700 euros, gracias a que vivo con mi pareja, y que vivimos en un piso de renta antigua. Un par de meses al año he aumentado mis ingresos impartiendo un seminario o charla fuera de la universidad³⁰.

Discriminación interseccional, de género y clase social, donde interactúan identidades múltiples que, subordinadas por el poder, son vividas como un todo por las mujeres y donde la asignación de roles ha facilitado asumir la desigualdad. Ingresos o «sobresueldo» –como denomina la CRUMA³¹ al salario recibido por los asociados de la universidad y que refrendaba el rector de la Complutense–, posibilitan la continuidad en la Universidad y, en muchos casos, supone la fuente principal de ingresos, por no decir la única, que hace que algunos asociados puedan mantenerse, dentro de la precariedad, como docentes e investigadores para poder acceder a otro perfil más estable.

La incorporación del este profesorado asociado con perfil académico abre de nuevo numerosos interrogantes en la actual coyuntura –como apunta Daniel Ripa para el caso de la Universidad de Oviedo pero que

²⁸ «Lo personal es político» Itinerarios Formativos-Profesionales del Profesorado No Permanente (UCM). Noviembre de 2012. [Relato, número 10].

²⁹ J. C. Bermejo, *La maquinación y el privilegio. El gobierno de las universidades*, Madrid, Akal, 2011.

³⁰ «Lo personal es político», *op. cit.* [Relato, número 10].

³¹ La Conferencia de Rectores de las Universidades Madrileñas [http://ccaa.elpais.com/ccaa/2012/07/11/madrid/1342037115_763641.html]. Rector de la Complutense en las asambleas informativas en otoño de 2012 que se podían consultar en la web.

podría referirse perfectamente a la Complutense–, precarización y pauperización del profesorado, que invisibiliza el proceso de desmantelamiento de lo público:

Pero, ¿alguien se puede imaginar que la Universidad tenga a 47 personas dando hasta 360 horas de clase y tutorías en la Universidad cobrando 637,5 euros al mes (asociado a 6 horas)? O que hay 46 personas que dan hasta 180 horas de clase por 316,68 euros al mes (asociados a 3 horas). ¿Y si encima decimos que esa gente se financia a ellos mismos la Seguridad Social, al estar dado de alta como autónomos, ya que en muchos casos son jóvenes doctores e investigadores para los que esta es la única vía de entrada en la Universidad? Comparemos: Un ayudante Doctor cobra 1.845,73 euros y la Universidad paga ella a la Seguridad Social. Un Asociado a 6 horas, 637,5 euros, y uno a 3 horas, 316,68 euros, y ambos se pagan por sí mismos la Seguridad Social. Más de 1500 euros de ahorro. ¿Es excelente una Universidad cuando tiene a casi 50 profesores –en su mayoría, jóvenes que acaban de leer la tesis doctoral- cobrando en total menos de 200 euros al mes? ¿Por qué la Universidad de Oviedo [y la Complutense, entre otras] está apostando por la mano de obra barata para sustituir a su profesorado?³².

Horas de clase a las que hay que añadir tutorías, preparación y actualización de las clases, materiales de trabajo, correcciones... que, no hay que olvidar, se han intensificado con el Plan Bolonia³³. Sin relegar reuniones, comisiones, congresos, artículos, proyectos... para conseguir, por ejemplo, una de las acreditaciones evaluadoras, como la ANECA o la ACAP, que ya de por sí su preparación requiere un trabajo significativo³⁴. O, como se comentó anteriormente, los rituales que surgen en torno a la necesidad de espacio en la Universidad de aquellos que quieren un futuro dentro de ella y que les lleva a la realización de tareas informales, de apoyo a grupos, como la práctica de realizar sustituciones de compañeros y compañeras, participación altruista en artículos, realización de traducciones no pagadas, etcétera.

Para los considerados «verdaderos» asociados o asociados reales, aquellos que no quieren hacer carrera académica en la universidad pero quieren seguir impartiendo clases, tampoco está siendo fácil, al menos, para algunos segmentos de este profesorado. Mientras, los asociados procedentes de la alta jerarquía política, administración y empresa pública tienen garantizada la estabilidad y desarrollo profesional; para otros, su legitimidad en la experiencia profesional extraacadémica, choca con un mercado de trabajo degradado con altos niveles de paro, que no garantiza la estabilidad y desarrollo profesional fuera del ámbito universitario, sien-

³² <http://danielripa.wordpress.com/2012/03/15/universidad-mercantilizacion-precariedad-y-excelencia-cronica-de-4-anos-de-rectorado-en-oviedo/>.

³³ Véase el artículo “El rostro de la precariedad universitaria”, *op. cit.*

³⁴ En esta línea véase I. Agulló, *Eternamente doctores ¿Mérito o carga?* Universidad Complutense de Madrid. Comunicación presentada en la Segunda Reunión Intercongresual, *op. cit.* y posteriormente desarrollada en otros artículos.

do su inestabilidad y sus vaivenes los que condicionan, también, la permanencia dentro de la Universidad. Un mercado de trabajo diluido, con niveles históricos de paro, donde la empresa privada invade lo público³⁵ y donde proliferan biografías sociolaborales discontinuas, rotas, en un mercado de trabajo lleno de incertidumbre y empresas que se flexibilizan, al unísono de la universidad, intensificando el trabajo de sus plantillas y colaboradores hasta la extenuación³⁶.

No poder acreditar una actividad externa por cuenta ajena, conlleva abandonar la universidad o perder la, hoy, mermada retribución por desempleo. Cotizar en el régimen de autónomos para, por «cuenta propia», pagar esa parte de la Seguridad Social, como alternativa a que exista algún tipo de posibilidad dentro de la Universidad, conseguir otro empleo o encadenar otro proyecto en alguna institución que financie los costes labores, hasta que surja una oportunidad para la estabilidad³⁷.

Pero irónicamente, podría ir empeorando, si se analiza la gestión del personal que están haciendo otras universidades madrileñas, con profesorado asociado moldeable y poco esperanzado cuyo contrato se rescinde en época no lectiva y, posteriormente, si sale, se vuelve a contratar³⁸. O, también, una vez despididos cubrir docencia con becarios, estudiantes de doctorado o, incluso, con nuevas figuras sin costes salariales, pues siempre hay alguien, para trabajar «voluntariamente»³⁹. Dejando de lado, esos «estándares» de calidad que continuamente arremete contra docentes e investigadores pero, también, olvidando la experiencia y sentido crítico de la educación superior, convirtiéndola en esa prolongación del adoctrina-

³⁵ «La Facultad ha contado a lo largo de su trayectoria con un prestigioso elenco de profesores. Algunos de ellos compaginaron sus tareas docentes con la actividad política, convirtiéndose en personajes destacados de la vida pública española. Es el caso de Nicolás Salmerón, Emilio Castelar, Julián Besteiro o Claudio Sánchez-Albornoz.» [https://portal.ucm.es/web/archivo-general-ucm/Los%20profesores].

³⁶ Pese a la «discreción» de los medios saltan algunas noticias sobre el crecimiento en el número de suicidios. El aumento de la presión en el trabajo es uno de los motivos que se apuntan. Véase, por ejemplo, [http://www.elconfidencial.com/sociedad/2012/04/29/hay-muchisimos-accidentes-de-trafico-que-son-suicidios-encubiertos-96162/].

³⁷ Esto quedó patente en la primera reunión de profesores asociados con carrera académica de la UCM, el 29 de noviembre de 2012 en la facultad de CCPP y Sociología, donde se entrecruzaban biografías muy similares en experiencia extraacadémica y currículum académico que era, más o menos, dilatado según las disciplinas, edad, experiencias y circunstancias individuales, pero que creaban una trayectoria en común.

³⁸ Es el caso de la Universidad Autónoma de Madrid cuya lógica de mercantilización de las relaciones salariales termina con uno de los derechos fundamentales del Estatuto de los Trabajadores, fruto de años de negociación colectiva, el derecho al descanso retribuido ya ganado. Y que desde el rectorado de la complutense se está valorando, como informó la Plataforma del Profesorado No Permanente, y consta en Acta, en la última reunión con el vicerrector.

³⁹ Dos ejemplos de plasticidad de la figura del asociado es el caso de la Universidad Carlos III donde se les despidió y se están produciendo nuevas contrataciones como profesor asociado al resultar más barato que otros perfiles y la Universidad Juan Carlos I donde se pagan horas extras a los docente porque se ha despedido a asociados de forma indiscriminada. Información extraída de la última reunión de Profesorado No Permanente de las universidades madrileñas, 21 de diciembre de 2012.

miento o «formateado», como lo llama Chomsky⁴⁰, cuyo único plan es no cuestionar el poder.

3. *El currículum vitae de la precariedad. Investigar y/o conciliar, opuestos electos de una ideología*

La intensificación del trabajo que afecta, especialmente, al profesorado asociado no se limita a la docencia sino que se traslada a otras actividades que se han ido asumiendo en el trabajo universitario⁴¹. Este incremento del trabajo, también, y sobre todo, aflige a la investigación que, sin embargo, como dirá José Carlos Bermejo, se ha convertido en una «condición necesaria [para la enseñanza en la universidad], pero de ninguna manera suficiente [...]»⁴²: por lo que docencia e investigación se han transformado en dos caras de una misma moneda cuando se hace referencia a la carrera académica.

La investigación se ha convertido en el elemento central de la carrera universitaria, sin embargo, la mayor parte de los profesores asociados no posee los medios, no se encuentran en condiciones adecuadas, para poderla desarrollar⁴³.

La contratación del profesorado universitario como personal docente e investigador (PDI) requiere hoy la posesión de una serie de méritos que impuestos socialmente como *legítimos*, integra la ideología dominante de la universidad⁴⁴. Expresiones del *habitus* y manifestaciones conscientes y controladas de la competencia política, que hacen que el discurso dominante encuentre su eficacia simbólica en esa «lógica blanda y ajuste parcial y sesgado con respecto a lo real que lo caracterizan [y] le confieren el poder de imponerse en todo aquello que no disponen de un sistema de clasificación rival e incluso [...] aunque capaces de oponerle un cuerpo de doctrina constituido, ponen en marcha, sin sa-

⁴⁰ N. Chomsky, «El objetivo de la educación: la deseducación» en *Rebelión*, 29 de marzo de 2012, [http://rebelion.org/noticia.php?id=147147].

⁴¹ En parte debido al menor número de personal de administración y servicios (PAS) aunque no es lo único como se verá a continuación. En esa misma línea crítica se manifiesta la Plataforma de Trabajadores de la UCM. [Trabajadoresucm.wordpress.com](http://trabajadoresucm.wordpress.com).

⁴² J.C. Bermejo, *op. cit.*, p. 121.

⁴³ La paradoja que representa esta figura puede verse en el Plan de Estabilización donde se recoge la posibilidad de «acreditar» una carrera pero no hace acopio de la dilatación que supone «hacer» carrera en un perfil de «verdadero» asociado y la edad de los acreditados: «5. Profesores Asociados acreditados: El caso de los Profesores Asociados acreditados para Profesor Ayudante Doctor, Profesor Contratado Doctor o Profesor Titular de Universidad que cuenten con una antigüedad en la UCM de al menos 6 años, será analizado individualmente por la Comisión Académica, que propondrá en su caso al Consejo de Gobierno la convocatoria de la plaza correspondiente» Acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 7 de mayo de 2012 en el que se aprueba el Plan UCM de estabilización y promoción [http://www.ucm.es/cont/descargas/documento40237.pdf].

⁴⁴ No hay que olvidar, entre otras cuestiones, la composición del Consejo de Gobierno y sus funciones, entre las que destaca «Fijar los criterios para la selección del personal docente e investigador contratado». Véase <http://www.ucm.es/?a=presenta&d=0001731>.

berlo, los esquemas que se encuentran en su principio»⁴⁵. El «falso» asociado, imbuido en esa lógica y cruce de ideologías dominantes, una vez doctorado por ejemplo, podía rentabilizar su experiencia docente para competir en una plaza más estable como Ayudante Doctor, pero, difícilmente, puede desarrollar una actividad investigadora si no es a costa de dejar su actividad extraacadémica o hacer un sobre esfuerzo personal que determinará su capacidad de conciliar de la vida profesional y personal.

En la medida que se quiera conocer cuáles son los frenos para la promoción o estabilidad en la universidad, que hace que un asociado se convierta en «falso» asociado, es posible advertir esa dicotomía entre lo incluido y lo excluido⁴⁶. La contratación del profesorado asociado se realiza en lo formal, en primer lugar, a través de la experiencia profesional; en segundo término, por la experiencia docente e investigadora y; por último, por otros méritos que, al igual que en los casos anteriores, valorará una comisión⁴⁷ según unos criterios basados en el valor-trabajo donde tiene mayor peso la experiencia profesional productiva extraacadémica. Ese peso de la experiencia fuera de las lindes académicas universitarias y que ensalza el ámbito productivo no docente, es lo que marca este perfil, su conocimiento en la «práctica» de la materia como «observador participante» que traslada al aula ese *saber hacer*. Sin embargo, es la experiencia docente e investigadora, lo que delata al asociado con carrera académica, pues es en este apartado, en la investigación, donde tendrá que competir si quiere promocionar y/o estabilizar su situación en la universidad.

Los criterios de valoración del profesor asociado son diferentes a otras figuras más estables y promocionales, como los criterios exigidos al ayudante doctor, que evidencia el camino del asociado como una vía lenta, casi muerta, para la estabilización que aspira. Sin embargo, la mayor parte del profesorado se encuentra contratado o ha formado parte de esta categoría, lo que les ha llevado a asumir un sobre esfuerzo con su correspondiente renuncia. Cuatro puntos sobre diez en el bloque de docencia e investigación, en el caso de la Complutense, que irán repartidos entre la docencia que podrá ir adquiriendo a lo largo del tiempo bajo el perfil de asociado y una actividad investigadora que irá desarrollando según afinidades electivas y que, como apunta Martínez-Otero, juega con la ambivalencia que encierra este perfil.

En la práctica, la mayor parte de los profesores, incluidos los asociados, desean realizar carrera docente en la Universidad. Es algo que no siempre se contempla, aunque aumentan, por ejemplo, los profesores asociados acredita-

⁴⁵ P. Bourdieu y I. Boltanski, *op. cit.*, p. 81.

⁴⁶ Siguiendo a Enrique Martín, en el concepto de habitus en Bourdieu, «por el habitus uno se excluye de lo que está excluido» [<http://www.ucm.es/info/eurotheo/diccionario/H/habitus.html>].

⁴⁷ Valoración desagregada: experiencia profesional (de 0 a 5 puntos), experiencia docente e investigadora (de 0 a 4 puntos) y otros méritos (1 punto). Véase www.ucm.es.

dos como profesores contratados doctores y como titulares. [Y, sin embargo,] la sensación de inestabilidad laboral en esta categoría docente es muy elevada y periódicamente deben concursar [-como asociado-] si quieren mantener la plaza⁴⁸.

El profesorado asociado que quiera realizar una carrera académica tendrá que aunar espacios y tiempos diferentes, entre empresa y academia, que dará lugar a conexiones y divisiones diversas del trabajo donde se produce una gran inestabilidad con concursos periódicos e interdependencias socioeconómicas que se tienen que tener en cuenta desde el punto de vista del género⁴⁹, como se verá posteriormente de forma más detenida.

Conocedor de las técnicas y con capacidad para improvisar⁵⁰ a la hora de acometer una investigación, en el caso específico de la investigación social por ejemplo, el trabajo de campo marca una de las etapas más intensivas en trabajo detrás de las bambalinas de la publicación, que choca con esos espacio-tiempo que hace que los procesos de la investigación se dilaten. Si la actividad docente era intensiva en trabajo, también, la investigación es exigente: trabajo de campo, análisis de datos y documentos, experimentos, búsqueda y selección bibliográfica y de otros recursos, informes, artículos, comunicaciones, congresos, libros, reuniones con el grupo de investigación, búsqueda de financiación, nuevos proyectos, difusión, etc. Etapas de actividad que se dilatan y promociones o estabilidad difuminada, que hacen al «falso» asociado abandonar definitivamente esa primera actividad extraacadémica, muchas veces inestable, por una solución que ahonda en la precarización de los jóvenes asociados que se encuentran ante un futuro ya de por sí incierto dentro de la universidad. Y donde el Plan de Dedicación Académica (PDA)⁵¹, al que también se some-

⁴⁸ V. Martínez-Otero, «La voz del profesorado universitario contratado», *Vivat Academia*, n.º 110, marzo. 201, p. 26. [<http://www.ucm.es/info/vivataca/antiores/n110/DATOSS110.htm>.] Estudio sobre profesores asociados y contratados doctores de la Universidad Complutense de Madrid

⁴⁹ M. A. Glucksman, «Formaciones socioeconómicas de trabajo y el trabajo del consumo», *Sociología del Trabajo* 75, 2012, pp. 7-28.

⁵⁰ Sería la metáfora del boxeador que Bourdieu recoge de Mead. E. Martín, *op. cit.*

⁵¹ Según el Plan de dedicación académica para el curso 2012-13 (Aprobado por Comisión Académica de 23 de abril de 2012), «como cada año, se recuerda, que *en ningún caso la aplicación de las valoraciones del PDA puede dar pie a la desatención o incumplimiento de las obligaciones estrictamente docentes actualmente asignadas a los Departamentos*, amparándose en la necesidad de profesorado como resultado de la aplicación de los cómputos que se proponen. El PDA debe seguir cumpliendo una triple función: constituir un dato que oriente de la situación del departamento en cuanto a dotación y/o justificación de sus recursos humanos en función de su actividad docente e investigadora; constituir una herramienta para los departamentos a la hora de asignar sus tareas docentes y reestructuración de las plantillas. Además justificar la plantilla ante instituciones externas. Las normas generales de aplicación, la dedicación o Plan individual de dedicación académica o PDA de un profesor, se refiere a la planificación de las 240 horas anuales de dedicación donde no se incluyen en ellas las horas de tutorías. En el PDA de un profesor pueden distinguirse tres componentes: la valoración de la actividad docente básica o PDA Básico o PDA1, que es la dedicación docente habitual, normalmente presencial; la valoración por actividades de gobierno y direc-

te todo el profesorado –también el asociado– y que permite justificar créditos por participar en investigaciones de impacto, escribir libros científicos, etc., en muchas de las facultades no se computan –siguiendo órdenes del rectorado–, pero que los docentes en busca de méritos para la promoción seguirán realizando a pesar de la intensificación del trabajo docente, como irónicamente explica Juan José Castillo:

«En ningún caso» [la aplicación de la investigación] servirá para no cumplir la dedicación estrictamente docente de los Departamentos «amparándose en la necesidad de profesorado como resultado de los cómputos que se proponen» [...] ninguna contratación de profesores, cero costes, allá se las arreglen los que están, con más grados, más másteres, más alumnos... Y que investiguen ellos, como diría don Miguel. *Los profesores y profesoras más jóvenes, o con menos capacidad de influencia en sus Departamentos* (la cursiva es mía) sufrirán muy especialmente esta desbocada ofensiva del 'todo a cien'. ¿Cómo van a investigar si les saturan de clases, si no les dan un respiro intelectual?⁵²

Investigar para enseñar, en un contexto de reducción de costes, donde según el Plan de Eficiencia de la UCM, la investigación tiene que generar ingresos⁵³, y donde las agencias de acreditación, serán las encargadas de dirigir las propuestas⁵⁴, supone un redireccionamiento de la investigación que puede pasar factura no solo a la Universidad Pública sino, también, a la sociedad. Esta investigación post-académica⁵⁵, a la que se dirige la universidad, sirve al interés de las grandes empresas, «unas pocas empresas», como remarca Juan Carlos Bermejo⁵⁶, que no es el interés de toda la sociedad. Y que, como denuncia la Federación de Jóvenes Investigadores/Precarios en su *Manifiesto por la investigación*, la inversión destinada a I+D+i es excesivamente baja y la participación de la empresa –a pesar de los grandes esfuerzos políticos realizados– muy escasa, provocando parte de esas deficiencias en el diseño de la carrera investigadora que ha generado problemas a lo largo de las diferentes etapas profesionales.

El sistema público y el sistema privado de I+D no se coordinan ni complementan. Es indudable la ausencia de compromiso e iniciativas del sec-

ción o por representación sindical o PDA de Cargos académicos o PDA2; y la valoración de otras actividades docentes, investigadoras y de gestión o PDA Docente e Investigador o PDA3. En el PDA3 del año 2012, los componentes a descontar son entre otros: Sexenios de Investigación; Quinquenios Docentes; Tesis doctorales dirigidas presentadas; Libros completos con ISBN publicados; Participación y dirección de proyectos competitivos de investigación (MEC, FIS, CM, UCM, MCIN, UE o equivalentes) mientras esté en vigor; etcétera.

⁵² Véase J. J. Castillo, «También en la Universidad: por un trabajo docente decente», *Nueva Tribuna*, 20 de septiembre de 2011 [<http://www.nuevatribuna.es/articulo/sociedad/2011-09-20/tambien-en-la-universidad-por-un-trabajo-docente-decente/2011092011454000900>]

⁵³ *Ibidem*.

⁵⁴ [<http://www.aneca.es/Programas>].

⁵⁵ Diferente de la investigación académica reciente que recaba en el beneficio de la sociedad y rentabilizan las empresas.

⁵⁶ J. C. Bermejo, *op. cit.*

tor privado en materia de investigación. Además, faltan políticas de ayuda a la investigación en la empresa y facilidades a la movilidad del investigador entre los organismos públicos y la empresa privada⁵⁷.

Problemas profesionales pero, también, personales donde la brecha de género es un factor importante cuando se habla de investigación. La conciliación de la vida profesional y personal aparece como un hándicap insoslayable, donde investigación y conciliación pueden confluir en un estado de entropía que puede marcar el «adecuado» y normado desarrollo profesional y personal, que, por un lado, puede incidir en el abandono definitivo como profesora –como se ha esbozado en los datos anteriormente expuestos–, en un momento donde existen mayores cargas familiares entre las mujeres con altos niveles de formación, o, por otro, terminar por abandonar el empleo principal, el extraacadémico, en busca de poder «hacer méritos» para el momento que exista posibilidad de estabilizarse y/o promocionar.

Sin embargo, no es fácil hablar de conciliación, en un mundo tan competitivo como es el académico, llevándolo a este ámbito, se podría enfatizar la cita de Cristina Carrasco, «vivimos en un mundo donde la ciencia y la cultura han sido construidas por el poder masculino y, por tanto, solo se ha valorado aquello que guardaba relación con la actividad de los varones»⁵⁸, ocultando las condiciones y formas de vida no solo de las mujeres, sino de los más vulnerables, el profesorado no permanente en general⁵⁹. Siguiendo a Gluckmann existe una variedad de «desarrollos en el mundo real» que buscan el reconocimiento de la organización social total del trabajo. La salida masiva y dedicación de la mujer al trabajo remunerado obedece a grandes cambios en el trabajo domestico que, por otro lado, también, ha provocado cambios en el trabajo no remunerado e, igualmente, en el remunerado, impactando en la precarización del empleo y trabajo⁶⁰. Como recoge Ballesteros⁶¹ en el documento «*Lo personal es político*» *Itinerarios Formativos-Profesionales del Profesorado No Permanente (UCM). Noviembre de 2012*, las personas que aspiran a una carrera académica deben simultanear, al menos, tres trabajos: docencia, investigación y la vida personal y familiar: «Existiendo un claro conflicto de organización de tiempos de trabajo que, parafraseando a C. Carrasco, [l]os convierte en exhaustos *malabaristas de la vida*»⁶². Conciliación laboral y familiar, que a diferencia de lo que se cree, como apunta Candela «no es

⁵⁷ [<http://precarios.org/Manifiesto+por+la+Investigación>].

⁵⁸ C. Carrasco, *Malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos y trabajos*, Barcelona, Icaria, 2003, p. 11.

⁵⁹ La Plataforma de Profesores No Permanentes de la UCM ha elaborado un documento a partir de historias de vida denominado «lo personal es político» -lema feminista de la década de los sesenta y setenta donde se recogen los itinerarios que seguidos y sus implicaciones en lo profesional y personal.

⁶⁰ Gluckmann, 2012, *op. cit.*, p. 15.

⁶¹ Que contó con la colaboración y revisión del resto de profesores no permanentes a los que agradezco enormemente la utilización de dicho material.

⁶² «Lo personal es político» *Itinerarios Formativos-Profesionales del Profesorado No Permanente (UCM). Noviembre de 2012*.

un asunto individual de las mujeres, sino que es un problema social, de interés colectivo porque nos afecta a todas y a todos y, por lo tanto, también es (o debería serlo) una preocupación política⁶³.

La triple participación del profesorado no permanente, que en el asociado se convierte en muchos casos en una cuarta jornada, una más sino ha abandonado la actividad extraacadémica, y que «condiciona [como en el caso del profesorado no permanente] la conformación de una vida de presencias/ausencias que les exige interiorizar tensiones, tomar decisiones y hacer elecciones [...] Priorizando los trabajos académicos y posponiendo el desarrollo de otros ámbitos de la vida [profesional] personal y familiar⁶⁴. Todo desde el convencimiento que «sus renunciaciones» tendrían un carácter temporal⁶⁵.

La mayor parte de las semanas de estos ocho años he trabajado de lunes a domingo y mis vacaciones a lo largo del año se han reducido a un par de semanas debido a un tremendo volumen de trabajo y [como «falsa» asociada,] escasos ingresos. Apenas he tenido vida personal, lo que, entre otras cosas, ha supuesto problemas importantes con mi pareja y varias crisis de ansiedad debido al estrés⁶⁶.

A modo de conclusión

Ser profesorado asociado ha sido una de las vías de acceso a la universidad para una parte de las personas que por determinadas circunstancias, abandonaron el mundo académico y que posteriormente, tras desarrollar una profesión, pudieron volver estableciendo una relación laboral por cuenta ajena con la Universidad. Sin embargo, la distorsión consentida y silenciada de contratación del personal sin la correspondiente seguridad, estabilidad y experiencia profesional, ha permitido que esta categoría esté desvirtualizándose y pueda ser utilizada como una forma de precarizar las relaciones laborales.

A lo largo de este artículo, se ha planteado cómo la precarización y la vulnerabilidad social que está experimentando la sociedad, se ha trasladado a la educación pública, que en el caso de la educación superior, se ha traducido en una de sus formas más salvajes: la autoexploración. De forma sutil, el Profesor Asociado está siendo modelado como actor doblemente precarizado, haciendo evidente la correlación de fuerzas dominantes, capaz de reducir privilegios y derechos adquiridos al profesorado funcionario –pero también de los contratados–, y donde el discurso neu-

⁶³ P. Candela, «Genero, trabajo y políticas de igualdad», *Sociología del Trabajo* 64, 2008, p. 13.

⁶⁴ En este apartado, enfatizaría la hipoteca respecto a la independencia económica y los costes en salud.

⁶⁵ «Lo personal es político» Itinerarios Formativos-Profesionales del Profesorado No Permanente (UCM). Noviembre de 2012.

⁶⁶ *Ibidem*. Relato, número 10.

tral de los dirigentes universitarios legitima la amortización de plazas estables y derechos laborales por otras más baratas como las de asociado, mientras hablan de estabilización y promoción, y al mismo tiempo, cubre la docencia departamental y sosiega aquellos que pueden disfrutar de un año sabático, sexenios o, simplemente, cumplir su con un PDA que no aumente la carga docente.

La fragilidad en el empleo, las resistencias y el miedo convierten al asociado en una opción viable en el juego de los recortes presupuestarios en la educación pública superior, que a pesar de los gritos de sirena que llaman a su desaparición como forma de estabilizar a otros perfiles. Su capacidad de generar *plusvalor* y unas condiciones de empleo y trabajo, más flexibles, hacen que sea una figura con capacidad de supervivencia como ha demostrado a lo largo de los años, *líquida*, con capacidad de mantenerse en la incertidumbre y la ambivalencia de las relaciones académicas.

El cambio de estatus en el Profesor Asociado, que solo tiene cabida y puede entenderse, como se ha podido ver, en la lógica del obrero colectivo. Se ha convertido en una de las principales salidas pero, también, en una de las pocas entradas al empleo docente universitario. Cerradas las otras vías de accesos al empleo donde la concesión de plazas estables se hace en función de una carga estructural del departamento cada vez más moldeable y con una tasa de reposición del 10%, solo queda aprovecharse de esta solución barata de acceso que, se alía con los derechos laborales de los más estables, pero que, en consecuencia, inciden en recortar el margen de maniobra de aquellos que quieren acceder al empleo académico, y que solo podrán hacerlo como asociado.

«Falsos» asociados, en definitiva, cuya precariedad supone convertirse en suplentes del profesorado estable y a tiempo completo, convivir con la autoexplotación, la intensificación del trabajo y, la inestabilidad, los bajos salarios, así como, asumir la mercantilización de su relación contractual cada vez más constreñida en el tiempo. Una mayor carga docente debido al menor número de contrataciones, la no reposición de jubilaciones y fallecimientos en una plantilla envejecida, el aumento del número de alumnos/as por aula y las imposiciones realizadas al resto de personal docente que, en definitiva, se cierne sobre la capacidad de juego que da la figura del profesorado asociado con carrera académica y que hace que esta sea un perfil útil para la «flexibilidad» que arenga la empresa tardocapitalista.

En relación a las mujeres, se vislumbran complicaciones añadidas, no solo en el acceso, la carga docente o en la compatibilidad de horarios entre las dos actividades, como tienen todos los asociados, sino muchas veces con la incompatibilidad que estas dos actividades tienen con el trabajo de reproducción generado, en muchos casos, por el reparto desigual de roles en el ámbito doméstico. Un número de jornadas a conciliar, que en un marco de precarización generalizada, es difícilmente gestionable. Y donde la falta de corresponsabilidad institucional mina toda posibilidad profesional y personal incidiendo en la segregación de género, el techo de cristal y ese suelo de terciopelo tan dañino y difícil de asimilar que hace

abandonar a muchas mujeres. En un momento, donde se esgrime, desde lo político, que la igualdad de género es insoslayable y se convierte no solo en una cuestión ética o moral sino, también, económica⁶⁷.

Bajo esta situación, si no lo remedia nadie, la universidad se prepara para un cambio de ciclo, un adelgazamiento de la plantilla que viene acompañado de una mayor precarización de parte del profesorado, sobre todo, asociado que irá agudizando su desvirtualización como figura contractual e irá aumentando el proceso de intensificación que padece.

Quedan muchas preguntas y respuestas por debatir pero, lo que parece indiscutible es que la defensa de la universidad pública es la preservación, no solo de lo que es de todos, sino de los derechos laborales, la negociación colectiva y la movilidad entre las clases y, solo puede ser defendida, contando con toda la comunidad universitaria, sin fisuras.

Bibliografía

- ABC.es (18 de abril de 2012): «Wert quiere que se justifiquen las horas de investigación», en *ABC.es Canarias*, <http://www.abc.es/20120418/comunidad-canarias/abcp-wert-quiere-justifiquen-horas-20120418.html> [visto en abril de 2012].
- ALONSO, L. E. (2001): *Trabajo y posmodernidad: el empleo débil*, Madrid, Fundamentos.
- BAUMAN, Z. (2003): *Modernidad líquida*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.
- BERMEJO, J. C., (2011): *La maquinación y el privilegio. El gobierno de las universidades*, Madrid, Akal, 2011.
- BOLTANSKI, L. y CHIAPELLO, E. (2002): *El nuevo espíritu del capitalismo*, Madrid, Akal.
- BOURDIEU, P. (2008): *Homo Academicus*, Madrid, Siglo XXI.
- y BOLTANSKI, L. (2009): *La producción de la ideología dominante*, Ediciones Nueva Visión, Buenos Aires.
- CANDELA, P. (2008): «Genero, trabajo y políticas de igualdad», *Sociología del Trabajo* 64, pp. 3-16.
- CARABAÑA, J. (2005): «La carrera del profesor universitario: cada vez más larga, más pobre y más precaria», en M. A. García Calavia, (coord.): *¿Hacia dónde va la universidad?*, Valencia, ed. Germania. [<http://firgoa.usc.es/drupal/node/30164>] [consultado en noviembre de 2012].
- CARRASCO, C. (2003): *Malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos y trabajos*, Barcelona, Icaria.
- CASTILLO, J. J. (2004) (ed.): *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente*, Madrid, Miño y Dávila.
- (2008): *La soledad del trabajador globalizado. Memoria, presente y futuro*, Madrid, Catarata.

⁶⁷ Véase *El País*, 23 de abril de 2012, *El crecimiento económico pasa por la igualdad de los sexos*.

- (2010): «Del trabajo, otra vez, a la sociedad», *Sociología del Trabajo* 68, pp. 81-101.
- (2011) “También en la Universidad: Por un trabajo docente decente”, *Nueva tribuna*, 20 de septiembre de 2011.
- y AGULLÓ, I. (2011): *Trabajo y vida en la sociedad de la información*, Madrid, Catarata.
- (2012): «La invasión del trabajo en la vida. En un distrito tecnológico de Madrid», *Sociología del Trabajo*, 64, pp. 7-36.
- CHOMSKY, N. “*El objetivo de la educación: la deseducación*” en *Rebelión*, 29 de marzo de 2012, <http://rebelion.org/noticia.php?id=147147> [Consultado en mayo 2012].
- GLUCKSMAN, M. A. (2012) «Formaciones socioeconómicas de trabajo y el trabajo del consumo», *Sociología del Trabajo*, 75, pp. 7-28.
- EL MUNDO, 19 de noviembre de 2011, “El rostro de la precariedad universitaria”.
- EL PAÍS. Economía. 23 de abril de 2012. *El crecimiento económico pasa por la igualdad entre los sexos*. [http://economia.elpais.com/economia/2012/04/23/actualidad/1335207451_136629.html]
- FEDERACIÓN DE JÓVENES INVESTIGADORES PRECARIOS. <http://precarios.org>
- FERNÁNDEZ ENGUITA, M. (1995): «El marxismo y la educación: un balance», en AA.VV. (1995), *Marxismo y sociedad: propuestas para un debate*, Sevilla, Muñoz Moya y Monraveta, pp. 107-120.
- (2001): *Educación en tiempos inciertos*, Madrid, Morata.
- (2001): *La escuela a examen: un análisis sociológico para educadores y otras personas interesadas*, Madrid, Pirámide.
- FERREIRA, V (1996): “La división sexual del trabajo en el análisis sociológico: de naturaleza socialmente construida” en García de León, M. A.; GARCÍA de CORTAZAR, M. Y ORTEGA F. (coords.) *Sociología de las mujeres españolas*. Madrid, Ed. Complutense, 1996.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: *Estadística de Enseñanza Universitaria* [<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft13%2Fp405&file=inebase&L=0>]
- LAUFER, J, MARRY, C Y MARUANI, M. (eds.) (2005): *El trabajo del género. Las ciencias sociales ante el reto de las diferencias de sexo*, Valencia, Editorial Germania.
- «Lo personal es político» Itinerarios Formativos-Profesionales del Profesorado No Permanente (UCM), en Campus virtual UCM [Consultado en noviembre de 2012].
- LÓPEZ CALLE, P., CASTILLO, J. J.: (2004): *Los hijos de las reformas laborales*, Madrid, UGT.
- MARTÍNEZ-OTERO, V. (2010): «La voz del profesorado universitario contratado». *Vivat Academia*, n.º 110, marzo, 2010, pp. 1-32. [<http://www.ucm.es/info/vivataca/anteriores/n110/DATOSS110.htm>]
- PLAN DE EFICIENCIA DE LA UCM 2012 [<http://www.ucm.es/cont/descargas/documento39339.pdf>]
- PLAN UCM DE ESTABILIZACIÓN Y PROMOCIÓN [<http://www.ucm.es/cont/descargas/documento40237.pdf>][<http://www.ucm.es/?a=directorior&d=0025508>]
- Real Decreto-Ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo. B.O.E., núm. 96 de 21 de abril de 2012, pp. 30977 a 30984.

- RIPA, D. “Universidad, mercantilización, precariedad y ¿excelencia? Crónica de cuatro años de Rectorado” en Consensuando mayorías. El blog de Daniel Ripa: análisis político, sociológico y psicosocial desde abajo hacia arriba, 15 de marzo de 2012, en <http://danielripa.wordpress.com/2012/03/15/universidad-mercantilizacion-precariedad-y-excelencia-cronica-de-4-anos-de-rectorado-en-oviedo/> [Consultado en abril-mayo 2012].
- SENNETT, R. (1998): *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama.
- TOBÍO SOLER, C.: «Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras», *Reis*, 97/02, pp. 155-186.
- TODO POR HACER. (2012) Publicación Anarquista, Conflictos en la Universidad Complutense contra la precariedad laboral y los recortes, en <http://www.todoporhacer.org/conflicto-en-la-universidad-complutense-contra-la-precariedad-laboral-y-los-recortes> [Consultado en mayo de 2012].