



Neoliberalismo en la Universidad Metropolitana de Manchester... y una alternativa¹

*Neoliberalism at Manchester Metropolitan University...
and an alternative*

Third Person (TP)
(Socialist Resistance)

Traducción de Javier Rodríguez y Ángel Gordo López
blogmaker@hotmail.com - tk@teknokultura.net

Recibido: 31-12-2012

Aprobado finalmente: 31-12-2012

RESUMEN

Una campaña contra la persecución a miembros del sindicato de la Metropolitan University of Manchester (MMU) ha logrado una victoria importante. La campaña ha sido liderada por el University and College Union (UCU) y un grupo de estudiantes de postgrado y profesores visitantes. Todos ellos aunaron esfuerzos en acto de solidaridad con Ian Parker, catedrático de psicología crítica y representante sindical de la UCU, tras su suspensión provisional del Departa-

¹ Quisiéramos agradecer al autor, activista anónimo que firma con el pseudónimos de TP –Third Person–, y a *Socialist Resistance* su autorización para publicar y traducir este texto, publicado el 16 de diciembre de 2012 en: <http://socialistresistance.org/4398/neoliberalism-at-manchester-metropolitan-university-and-an-alternative>

mento de Psicología desde principios del mes de octubre. La campaña también ha permitido reforzar el apoyo a Christine Vié, Copresidenta de la sede de UCU en la MMU, también cesada tras la suspensión de las asignaturas de postgrados que impartía. Los motivos de la suspensión de Ian Parker, la campaña a favor de su caso (y el de otros colegas en situación parecida) y el posterior intento de la MMU de desdeirse para intentar salir bien parada, son todos ellos representativos de una política de gestión neoliberal universitaria así como de acciones posibles para contrarrestarla.

PALABRAS CLAVE

Acción y resistencia colectiva, campaña, gestión neoliberal, individualización, lucha, sindicato.

ABSTRACT

A significant victory has been won by a campaign against management victimisation of trade union members at Manchester Metropolitan University. The campaign mobilised the UCU branch alongside a well-organised group of postgraduate students and academic visitors to defend Ian Parker as UCU campus representative following his suspension from the psychology department at the beginning of October. The activities also reenergised the campaign in support of Christine Vié, UCU branch vice-chair who had been made redundant following the closure of the combined honours course where she was based. The events leading up to the suspension, the campaign, and the attempt by MMU now to turn things back to their own advantage provide lessons for activists about management practice in a neoliberal university and what must be done to combat it.

KEYWORDS

Campaign, collective action and resistance, individualization, neoliberal management, struggle, trade union.

*Introducción:
Neoliberalismo en la Universidad...*

Third Person (TP)

SUMARIO

Agenda de cambio
Campaña internacional

SUMMARY

Diary for change
International campaign

Una campaña contra la persecución a miembros del sindicato de la Metropolitan University of Manchester (MMU) ha logrado una victoria importante. La campaña ha sido liderada por el University and College Union (UCU) y un grupo de estudiantes de postgrado y profesores visitantes. Todos ellos aunaron esfuerzos en acto de solidaridad con Ian Parker, catedrático de psicología crítica y representante sindical de la UCU, tras su suspensión provisional del Departamento de Psicología desde principios del mes de octubre. La campaña también ha permitido reforzar el apoyo a Christine Vié, Copresidenta de la sede de UCU en la MMU, también cesada tras la suspensión de las asignaturas de postgrados que impartía. Los motivos de la suspensión de Ian Parker, la campaña a favor de su caso (y el de otros colegas en situación parecida) y el posterior intento de la MMU de desdecirse para intentar salir bien parada, son todos ellos representativos de una política de gestión neoliberal universitaria así como de acciones posibles para contrarrestarla.

La MMU ha intensificado su *ethos* comercial con el actual Rector² John Brooks quien, al poco tiempo de su nombramiento en 2005, presionó al profesorado senior para el cumplimiento de la que denominó “agenda de cambio”. La subordinación a “donaciones” económicas (nombradas así por Brooks en las reuniones con el profesorado) se ha unido a penalizaciones para aquellos que no acataran la nueva norma. La agenda de cambio supone una reestructuración de la gestión de la Universidad y una invitación para que las autoridades académicas y administrativas de facultades y departamentos tomen medidas contundentes contra aquellas personas que no la acaten (en una reunión Brooks dijo a miembros de UCU que él mismo había sido miembro del sindicato pero que lo había dejado por principios; al ser preguntado qué principios dijo que no se acordaba). El siguiente giro de tuerca al que fue sometido el personal académico tuvo lugar con la introducción de la Encuesta Nacional de Estudiantes (NSS en sus siglas en inglés) dentro de un contexto marcado por la competencia entre universidades en el reclutamiento de estudiantes, obligados a pagar £9.000 por curso desde el otoño de 2012. La nueva situación de competencia ha llevado a las universidades a un intento compulsivo de incrementar las calificaciones obtenidas en la NSS y otros indicadores públicos de calidad (KPIs) para los distintos grados. El balbuceo incesante y nauseabundo sobre los “KPIs” se convirtió en la esencia del orden del día en las reuniones del Departamento de Psicología al que pertenecía Ian Parker.

² Traducimos *Vice Chancellor* como Rector por la similitud de funciones que ambos cargos conllevan. Más información en https://en.wikipedia.org/wiki/Chancellor_%28education%29

Estos nuevos valores han dado pie a una estrategia de división y regulación de universidades y departamentos y, con ellas, claras divisorias entre las Universidades y Facultades que obtienen calificaciones altas en la NSS y las situadas en zona de peligro, de cierre. De hecho, en otoño de 2011 se contempló la posibilidad de cerrar el Departamento de Psicología de la UMM. Desde entonces la tarea de la nueva Directora de Departamento ha consistido en implementar cambios drásticos mediante estrategias de coercitivas dirigidas en última instancia a acatar la supresión de asignaturas (y compañeros) poco rentables en términos económicos.

Estas dinámicas han deteriorado la reputación que el Departamento de Psicología se había labrado durante décadas en líneas de investigación y perspectivas docentes punteras en el ámbito del feminismo, la psicología comunitaria, los estudios sobre discapacidad, el psicoanálisis y el análisis del discurso, todas ellas críticas con los modelos, los sistemas y las ideologías hegemónicas. A su vez estas medidas acarrearán el despido de investigadores (algunos de los cuales ya habían dejado el departamento el pasado curso académico) al tiempo que socavaban la trayectoria investigadora y docente de muchas de las personas que decidieron continuar en sus puestos de trabajo.

Agenda de cambio

Los intentos de cuestionar y oponerse al aumento de la carga docente en mayo de 2012 se vieron frustrados por una orden que establecía que Ian no debía enviar correos electrónicos que incitaran al resto de sus compañeros a resistirse a las medidas incluidas en la “agenda de cambio”. Esta orden sería posteriormente aludida como “medida de gestión razonable” en su proceso de suspensión. La imposición secreta de la carga de trabajo se estableció a través reuniones personales de la Directora del Departamento con cada miembro de la plantilla docente e investigadora bajo el pretexto de evaluar la trayectoria y rendimiento profesional. El pasado mes de julio Ian fue obligado a acceder a esta evaluación en una entrevista con dos directores de departamento y el decano de la Facultad. Se le dijo que debía unirse al equipo de gobierno, tomar decisiones y “asegurarse de que todo el mundo las cumpliría”. También se le recomendó cesar en sus actividades en el sindicato.

El secretismo y el control que imperó en el concurso a una plaza docente anunciada en el Departamento a finales de septiembre dispararon finalmente todas las alertas y alarmas de Ian quien, en ese momento, puso en tela de juicio dicho proceso de selección. Dicho cuestionamiento le supuso la suspensión inmediata y la prohibición de acceder a las instalaciones de la UMM y a su

cuenta de correo electrónico institucional. Se le imputo “falta grave de conducta profesional” si bien en la vista disciplinaria que tuvo lugar a principios de noviembre el jurado sugirió que debía hablarse más bien de “insubordinación”.

La primera carta enviada a Ian comunicándole la apertura de la investigación disciplinaria contenía una advertencia importante, en la que se especificaba que se trataba de un asunto “privado y confidencial y que con excepción de su representante, no debía ser discutido con nadie más”. De haber sido así, poco podría haber hecho. Sin embargo, como representante de UCU, contactó inmediatamente con la sede del sindicato en la UMM. Esa misma tarde debería haber dirigido un seminario de investigación impartido por uno de sus estudiantes de doctorado. Ante la imposibilidad de asistir a dicho encuentro, envió un mensaje a los asistentes para excusarse y justificar su ausencia. Este mensaje sería más tarde utilizado en su contra en la vista disciplinaria por, según las autoridades académicas, provocar “ansiedad” entre los estudiantes. En la vista también se mencionaron las cartas de protesta y las peticiones de firmas de apoyo que llegaron a centenares al Departamento. En la misma vista las autoridades académicas le preguntaron, en tono amenazador, por qué no había hecho nada por detener dicha campaña.

Campaña internacional

La campaña tuvo un alcance internacional si bien estuvo liderada por un grupo de estudiantes de la MMU y profesores visitantes internacionales encargados de difundir y explicar los motivos de la suspensión, además de exigir a las autoridades académicas que la información del proceso se hiciera pública. Al igual que las protestas del sindicato UCU, los estudiantes publicaron artículos en periódicos del campus de psicología, y los difundieron entre su red de contactos y otros estudiantes, profesores y personal administrativo. En lugar de la piltrafa cómplice que representa el cuestionario para buenas puntuaciones de la NSS abanderado por el Departamento de Psicología, fuimos testigos de cuán necesaria era una voz independiente y activa que protestara en contra del secretismo y el control que trae consigo la nueva política universitaria en la MMU. Las conexiones con el caso de acoso y persecución Christine Vié no tardaron en llegar (quien a su vez era la representante sindical que lideró la defensa de Ian Parker en la vista).

La campaña ha supuesto un golpe duro para la universidad neoliberal la cual, en esta ocasión, ha fracasado estrepitosamente en su intento de persuadir a sus empleados que desistan de toda protesta posible y, por ende, en hacerles creer, en un denodado despliegue de persuasión coercitiva,

que cualquier voz crítica pueda equipararse a una mala conducta individual. Huelga apuntar que en el proceso disciplinar la MMU vertió la acusación insidiosa que tras el caso de “grave conducta profesional” de Ian Parker había otras infracciones desconocidas por parte de sus compañeros y estudiantes.

El capitalismo neoliberal exige que cada persona sea económicamente autónoma; precisa igualmente de la patologización y exclusión de todas aquellas personas que actúen de forma colectiva para defender sus intereses. El neoliberalismo no es una mera teoría acerca de la venta y compra de nosotros mismos y nuestros productos en el libre mercado. Las lógicas neoliberales requieren a su vez de estructuras disciplinarias que refuercen el individualismo y el acatamiento individual de las reglas de juego. En esta ocasión, una protesta colectiva local, pero con gran resonancia internacional, sólo necesito de la petición cartas de apoyo y reuniones de coordinación como garantes de su éxito.

El comité disciplinario acusó a Ian de liderar la protesta, lo cual suponía una falta de reconocimiento de la capacidad de movilización y autonomía de sus propios estudiantes y compañeros, algunos de ellos miembros del sindicato en la MMU. No obstante el comité disciplinario tuvo que retirar dicha acusación (y castigo - previsto inicialmente como despido) y limitar su veredicto a un “último aviso” y el requerimiento de una disculpa por escrito de Ian Parke como condición para su readmisión. La aceptación de una carta escueta de disculpa, en la que no hubiera opción alguna a ejercer su derecho como representante sindical de cuestionar al equipo de gobierno, evidenciaba la desesperación del equipo de gobierno de la MMU por zanjar este “desagradable percance” (tal y como muestra el correo electrónico que la Directora del Departamento envió a renglón seguido a todos los profesores). La “vuelta al trabajo” le fue notificada con previo aviso de 48 horas.

Ian acertó en sus disculpas en lo referente al tono de algunos de los correos electrónicos (uno de ellos dirigido a una colega con claros síntomas de estrés enviado, por error, a todo el Departamento). Pensó que la disculpa neutralizaría la posible redefinición del caso, según las lógicas individualizantes neoliberales, en un simple enfrentamiento con la Directora del Departamento quién, por otra parte, haría gala de una gran bajeza personal y tomaría el caso de Ian como un desafío personal. De hecho, incluso la propia Directora podría haber alegado que ella simplemente se limitó a obedecer las órdenes de sus superiores. Pocos meses antes la propia Directora, cuando cruzaban un piquete de trabajadores, le comentó a Ian que tenía miedo por los despidos acontecidos a principios de año, y que su gran error durante su primer año en la Dirección no fue otro

que haber obedecido a pies puntillas las directrices de sus superiores. Por lo tanto, no se trata de un enfrentamiento entre una persona buena y otra mala; más bien se trata de un enfrentamiento entre tendencias individualizantes y resistencias colectivas.

En el momento actual Ian trabaja en la apelación contra la “última advertencia por escrito”, la cual, como hemos señalado, le exige declinar por completo su trabajo sindical. Asimismo explora la posibilidad de ser trasladado a otra Facultad (en lugar de regresar a aquella contra la que ha interpuesto un queja formal por acoso e intimidación, y de la cual permanece alejado por prescripción médica). Ian también ha exigido que el Rector se retracte de los comentarios vertidos sobre su caso a un grupo de estudiantes y profesores visitantes internacionales la mañana que tuvo lugar su audiencia disciplinaria (en la que el Rector protestó diciendo que se trataba de uno de los casos más graves que había tenido que afrontar y que no todos los hechos se harían públicos, y que así lo había comunicado al comité de apelación). La apelación ha sido fijada para el próximo 30 de enero, sin embargo todavía no se ha notificado la fecha para tratar la reclamación de Ian. La Universidad tampoco ha respondido a su solicitud de traslado. Obviamente acceder a dicho traslado por parte de la MMU daría pie a que el resto de compañeros contemplara la posibilidad de negociar condiciones laborales además de ejercer el derecho a la crítica.

Aislamiento o movilización

En su informe el comité disciplinario de la MMU tuvo que reconocer el derecho de Ian a cuestionar los procedimientos de gestión y gobierno en calidad de representante sindical (eximiéndole así de cualquier disculpa al respecto). No obstante, las autoridades han vuelto a la carga con la imputación de una nueva infracción relacionada con el uso indebido del correo electrónico, la cual sirve a su vez para amenazar a otros activistas sindicales (por inverosímil que parezca un representante sindical ha sido acusado de ser “pasivo-agresivo”³ en su uso del correo electrónico). Un aspecto que actualmente amenaza el futuro de Parker tiene que ver con la posibilidad de reformular el conflicto en términos de una negociación individual, como si se tratara de la defensa particular de los representantes sindicales, en lugar de un debate público sobre cómo los miembros de la MMU deberían defenderse en la universidad, y cómo los compañeros más arrinconados y amena-

³ *N. del T.*: el comportamiento pasivo-agresivo está considerado como un trastorno de la personalidad. Se caracteriza por actitudes negativas y resistencia pasiva en las situaciones interpersonales y laborales.

zados por la institución deberían sindicarse para poder articular debates y defensas colectivas de sus casos.

En noviembre, en el momento más álgido de la protesta en solidaridad con Ian Parker, otro profesor de psicología no afiliado al sindicato (el colega al que Ian envió uno de sus emails preocupándose por el estrés al que estaba sometido por el incremento en su carga de trabajo) renunció a su puesto sin otro trabajo al que ir. Desalojó su oficina en menos de un día y no se le hizo acto de despedida alguno. Eso sí, la Directora del Departamento envió un email comunicando su baja y alabando hipócritamente su dedicación y trabajo.

La advertencia aquí es que el estado total instituido por la universidad pasará por encima de todos aquellos que actúen solos, por lo cual, se precisa de acciones capaces de generar respuestas colectivas. Hoy más que nunca nos enfrentamos al dilema de encubrir o hablar alto y claro, de optar por estrategias de aislamiento y ostracismo o por la movilización colectiva. La lucha contra la disciplina impuesta por la universidad neoliberal es la lucha sindical, mas una lucha ligada a la movilización autónoma de los estudiantes y la solidaridad internacional. Ante todo los hechos acaecidos han servido para mostrar que la resistencia no es fútil. Se han conseguido logros importantes, pero sus condiciones de posibilidad deben ser consolidadas, ampliadas. Lo que le ha ocurrido a Ian es un ejemplo si bien lo que le pase a la MMU determinará las condiciones de todos nuestros trabajos.