

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%.

taçar 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 Montraveta, 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].