

S

T

78

SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

NUEVA ÉPOCA / PRIMAVERA DE 2013

SIGLO
XXI
ESPAÑA

LA DEGRADACIÓN DEL
TRABAJO EN LA UNIVERSIDAD



Artículos

<i>Miguel Ángel García Calavia</i> , Presentación: la Universidad, lugar de trabajo: ¿de qué trabajo?	7
<i>Begoña Marugán Pintos y Jesús Cruces Aguilera</i> , Fragmentación y precariedad en la Universidad	10
<i>Itziar Agulló Fernández</i> , Eternamente doctores: ¿mérito o carga?	35
<i>María José Díaz Santiago</i> , Experiencia no académica: el profesorado asociado como actor doblemente precarizado	51
<i>Pablo López Calle y Julio Antonio Fernández Gómez</i> , Camioneros: la pesada carga de la fabricación ligera.....	72
<i>Claudia Figari</i> , Hegemonía empresarial y mediaciones pedagógicas en los espacios de trabajo.....	95

Notas de lectura


<i>Miguel Ángel García Calavia</i> , Le travail occulte en production académique, de Denise Álvarez	116
---	-----




Congresos

<i>Laura Cassain, Paloma Moré</i> , Congreso internacional: Transforming Gender Orders: Intersections of Care, Family and Migration, Universidad de Fráncfort, 18-20 de enero de 2012.....	122
--	-----

Resúmenes/Abstracts	132
----------------------------------	-----



La presente revista se publica bajo licencia *Creative Commons* , según la cual el lector es libre de copiar, distribuir o comunicar públicamente la obra, conforme a las siguientes condiciones:

-  RECONOCIMIENTO/ATRIBUCIÓN – Se debe reconocer crédito y autoría de la obra de acuerdo al copyright que figura en la revista. En cualquiera de los usos autorizados por la licencia será siempre necesario y obligatorio reconocer la autoría y los derechos de la obra.
 -  NO COMERCIAL – Los autores, la revista *Sociología de trabajo* y Siglo XXI de España Editores permiten copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, con la condición de que no se realice con fines comerciales.
 -  SIN OBRAS DERIVADAS – La autorización para copiar, distribuir y comunicar la obra no incluye la transformación de la misma para crear una obra derivada. Los autores, la revista *Sociología de trabajo* y Siglo XXI de España Editores permiten copiar, distribuir y comunicar públicamente solamente copias inalteradas de la obra, no obras derivadas basadas en ella.
- Los derechos derivados de usos legítimos u otras limitaciones reconocidas por ley no se ven afectados por lo anterior.
 - Nada en esta licencia menoscaba o restringe los derechos morales del autor.
 - Los derechos que puedan ostentar otras personas sobre la propia obra o su uso, como por ejemplo los derechos de imagen o de privacidad, no se ven afectados por lo anterior.

© Sociología del Trabajo, 2013

© Los autores, 2013

© Siglo XXI de España Editores, S. A., 2013

Sector Foresta, 1
28760 Tres Cantos
Madrid - España
Tel.: 91 806 19 96
Fax: 91 804 40 28
[www. sigloxxieditores.com](http://www.sigloxxieditores.com)

ISSN: 0210-8364-78

Depósito legal: M-27.350-1979

Sociología del Trabajo

Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad

Dirección

Juan José Castillo, Dpto. de Sociología III, Universidad Complutense.
Santiago Castillo, Dpto. de C. Política y de la Admón. III, U. Complutense.

Consejo de Redacción

Secretario: Pablo López Calle, Dpto. de Sociología III, U. Complutense, Madrid.

Arnaldo Bagnasco, Departamento di Sociologia, Universidad de Turín.

Paloma Candela, Facultad de Educación, Universidad de Castilla-La Mancha.

Juan José Castillo, Dpto. de Sociología III, U. Complutense, Madrid.

Santiago Castillo, Dpto. de C. Política y de la Admón. III, U. Complutense, Madrid.

Daniel Cornfield, Work and Occupations, Vanderbilt University (Estados Unidos).

Enrique de la Garza, UAM, Iztapalapa, México.

Miguel Ángel García Calavia, Dpto. de Sociología, Univ. de Valencia.

Ilona Kovács, Instituto Superior de Economia e Gestão, Lisboa.

Danièle Linhart, Genre, Travail, Mobilités, Université de Nanterre, París.

Marcia de Paula Leite, presidenta de ALAST, Universidade de Campinas, Brasil.

Pablo López Calle, Dpto. de Sociología III, U. Complutense, Madrid.

Ruth Milkman, Department of Sociology, CUNY Graduate Center, Nueva York.

Alfonso Ortí, Dpto. de Sociología, U. Autónoma, Madrid.

Andrés Pedreño, Dpto. de Sociología, Universidad de Murcia.

Michel Pialoux, Centre de Sociologie Européenne, EPHES, París.

Ludger Pries, Ruhr-Universität Bochum, Alemania.

Helen Rainbird, University of Birmingham, Reino Unido.

José M.^a Sierra, Dpto. Geografía, Urbanismo y O. del Territorio, Univ. Cantabria.

Agnes Simony, Institut for Social, Policy and Labour, Budapest, Hungría.

Paul Stewart, University of Strathclyde, Glasgow.

Jorge Uría, Dpto. de Historia Contemporánea, Universidad de Oviedo.

Imanol Zubero, Dpto. de Sociología I, Universidad del País Vasco, Bilbao.

La revista

Sociología del Trabajo es una revista académica independiente y plural que se propone difundir investigaciones y reflexiones sobre la realidad del trabajo, junto al análisis crítico de la investigación sobre el mismo.

Bases de datos en que está recogida *Sociología del Trabajo*

- Compludoc
- DICE (Difusión y Calidad Editorial de las Revistas Españolas de Humanidades y Ciencias Sociales y Jurídicas) [CINDOC-CSIC]-ANECA
- Latindex
- Dialnet (Unirioja)
- Rebiun (Red de Bibliotecas Universitarias)
- RESH (Revistas Españolas de Ciencias Sociales y Humanas)
- Índice Español de Ciencias Sociales y Humanidades (ISOC-CSIC)
- International Bibliography of the Social Sciences (IBSS)
- IN~RECS (Índice de Impacto de Revistas Españolas de Ciencias Sociales)
- Sociological Abstracts
- Francis

- *Sociología del Trabajo* ha ocupado el primer lugar entre las revistas de su área en el índice de impacto para los años 2009 y 2010, y en el acumulativo para el periodo 2004-2009 y el segundo lugar para el periodo 1994-2009 de IN~RECS (Índice de Impacto de Revistas Españolas de Ciencias Sociales de la Universidad de Granada [<http://ec3.ugr.es/in-recs/>]).
- *Sociología del Trabajo* ha ocupado el primer lugar en su área del índice RESH 1999, 2000, 2001; el segundo en 2002, y el tercero en 2003 (elaborado por el CINDOC-CSIC), siendo la primera en índice de impacto medio para el periodo 1999-2003, con un índice de impacto medio de 0,282 y un índice de valoración integrado de 45,45, que aporta los resultados del análisis de las Revistas Españolas de Ciencias Sociales y Humanas desde el punto de vista de su calidad, basándose en el uso y la influencia de cada una de las revistas que aparecen citadas [resh.cindoc.csic.es].
- *Sociología del Trabajo* cumple 32 de los 33 criterios de calidad del Catálogo LATINDEX (Sistema Regional de Información en Línea para Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal), en junio de 2008.
- La aceptación de artículos se rige por el sistema de evaluaciones externas por pares.

A los colaboradores

Presentación de originales

Los artículos y documentación mencionados más abajo, se presentarán en formato electrónico, así como tres copias en papel, dirigidas a la redacción de la revista: *Sociología del Trabajo*; Facultad de Ciencias Políticas y Sociología; Universidad Complutense de Madrid; Campus de Somosaguas; 28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid).

Los autores podrán enviar, además, para una mayor agilidad en la gestión, los formatos electrónicos a estas direcciones: jjcastillo@cps.ucm.es; castillo.s@cps.ucm.es; y plopezca@cps.ucm.es.

Los autores indicarán, claramente, su ubicación institucional de trabajo, su correo electrónico, así como su dirección postal.

Todos los artículos sometidos a evaluación deben ser originales inéditos, incluidos los traducidos de otros idiomas. Los autores deberán incluir en su propuesta una declaración de que su texto no está sometido en la actualidad para evaluación a ninguna otra revista o publicación.

Sociología del Trabajo acepta, para su evaluación y eventual publicación, réplicas y comentarios críticos a los trabajos que publica.

Proceso de evaluación, plazos y publicación

Los originales recibidos son, en primer lugar, leídos por el Consejo de Redacción, para apreciar si cumplen tanto los requisitos formales indicados como unos mínimos de contenido científico y de adecuación a las líneas y objetivos editoriales de la revista.

Cumplida esta apreciación, los artículos son evaluados por, al menos, dos evaluadores externos al Consejo. Con estas evaluaciones, el Consejo procede a enviar los comentarios y sugerencias recibidas, y la estimación final de modificaciones o elaboraciones en su caso, para ser aceptado para publicación. En el caso de modificaciones y alteraciones de calado, el artículo será nuevamente evaluado por dos evaluadores externos y un miembro del consejo de redacción, antes de su eventual publicación. Este proceso se lleva a cabo como «doble ciego».

La revista acusa recibo del envío de originales a vuelta de correo, comunicando con posterioridad a los autores los resultados de la evaluación, necesidad de modificaciones, y, en su caso, la eventual aceptación para publicación. Desde la comunicación de las evaluaciones a los autores, la revista envía la aceptación para publicación en un plazo no superior a tres meses, junto con el calendario tentativo de aparición.

Normas básicas de presentación

Las propuestas de artículos no podrán exceder de 9.000 palabras, lo que incluye referencias, cuadros, notas al pie, etc. Dichos artículos habrán de venir acompañados de un resumen y de seis palabras clave no incluidas en el título. Igualmente deberán incluirse, tanto un *abstract*, en inglés, como seis *key words*, además de la traducción inglesa del título. Los resúmenes y los *abstract* tendrán una extensión no inferior a las 90 palabras y no superior a las 120 palabras para cada idioma. La extensión de réplicas y comentarios críticos a los trabajos publicados en números anteriores, no debe superar las 4.000 palabras.

La cita bibliográfica se realizará de la siguiente manera:

- Si la cita procede de un libro: Apellidos, Nombre (inicial solo), *Título*, Ciudad, Editorial, Año. Para indicar páginas se usará p. o pp.
- Si procede de un artículo: Apellidos, Nombre (inicial solo), «Título», en Nombre (inicial sólo), Apellidos, *Título*, Ciudad, Editorial, Año, pp.
- Si procede de una revista: Apellidos, Nombre (inicial solo), «Título», *Título de la revista*, Número (año), pp.

Las referencias bibliográficas deben estar completas, según las normas establecidas para las citas bibliográficas.

Las tablas, diagramas e ilustraciones se entregarán en archivos aparte (uno por cada elemento, nunca se pegarán en el Word), con las indicaciones necesarias para darles formato (no se deben entregar nunca maquetados). Preferentemente, las tablas y los diagramas se entregarán en Excel; las ilustraciones deben entregarse en un archivo de imagen en alta resolución. Para su inserción, en el texto se indicará en color rojo el lugar que les corresponde.

Se utilizarán las mayúsculas sólo cuando corresponda. Por regla general y salvo necesidad, no se utilizarán negritas ni subrayados. Las comillas siempre serán angulares, respetando la siguiente jerarquía: «”».

Las citas extensas se sangrarán diferenciándolas del resto del texto (1 cm) y con un cuerpo un punto menor. Se dejará un espacio de línea (un retorno) entre los epígrafes y el texto. No se dejarán espacios de línea entre los párrafos, salvo que estos sean necesarios por cuestiones de significado.

No se utilizarán más de dos niveles de epígrafe dentro de los artículos (es decir, 1. y 1.1. o 2. y 2.1., pero nunca 1.1.1 ni 2.1.1). Debe evitarse una excesiva parcelación del artículo.

MIGUEL ÁNGEL GARCÍA CALAVIA*

LA UNIVERSIDAD, LUGAR DE TRABAJO: ¿DE QUÉ TRABAJO?

Presentación

El contenido de una parte de los artículos incluidos en el presente número de *Sociología del Trabajo* está relacionado con condiciones de empleo y trabajo en las universidades públicas madrileñas. Corresponden a contribuciones presentadas en el II Encuentro de Sociología del Trabajo, celebrado en Bilbao, a finales de junio de 2012, bajo el elocuente título de «Investigando los recortes de la crisis, investigando las respuestas sociales a la crisis».

Uno de los subsectores de atención preferente establecido por el comité organizador para investigar los efectos de la crisis es el de las universidades, especialmente, en lo que se refiere al trabajo del profesorado. Una de las razones de la elección es el desconocimiento que los propios sociólogos tienen del trabajo universitario en España. Otra es observar cómo está siendo afectado por las políticas adoptadas durante la crisis.

En una de las tres sesiones del encuentro, se presentaron distintas ponencias sobre condiciones de empleo del profesorado asociado, acceso a la carrera investigadora y/o universitaria de los jóvenes licenciados o el impacto de la crisis y del plan Bolonia en la formación de los estudiantes. Los firmantes de esta presentación sugirieron a algunos ponentes la posibilidad de que enviaran las ponencias a la revista y las sometieran al proceso de evaluación.

La sugerencia se ha concretado, superada la evaluación, en tres artículos. El hilo común son las precarias condiciones laborales que encuentra una parte de los sociólogos que se dedican al trabajo docente e investigador en la Universidad hasta que consiguen acceder a categorías de profesorado estable o que dan acceso a las mismas. Unas condiciones que hacen difícil no sólo la vida laboral sino también el proceso formativo y curricular que permite alcanzar estas categorías. No deja de ser inquietante que el orden académico y científico existente no cuide suficientemente

* Departamento de Sociología y Antropología Social. Universidad de Valencia. Correo electrónico: Miguel.A.Garcia@uv.es.

este proceso proporcionando los medios para un desarrollo digno y adecuado del mismo. En relación con este hilo común se han explorado, además, las dificultades que entraña para el profesorado asociado conciliar la vida laboral y familiar; así como su peso y el de otras categorías contractuales dentro del conjunto del profesorado universitario y su evolución.

Se dispone así de un buen punto de partida para definir una posible agenda de investigación del empleo del profesorado universitario. Una primera preocupación, puede ser su selección. En este sentido, conviene diferenciar entre la del personal temporal y la del personal permanente. Dos pueden ser los centros de interés, tanto con respecto a un personal como al otro: los resultados (los candidatos seleccionados y las características compartidas); o los procesos de selección y el trabajo de los seleccionadores.

Una segunda preocupación puede estar constituida por las trayectorias que recorre el profesorado universitario dado que las formas de acceder a la profesión conforman momentos concretos que se inscriben en dinámicas más largas. Nuevamente, hay que distinguir dos fases: la previa a la consecución de un puesto permanente (o que conduce) y la posterior. En este contexto, uno de los objetivos básicos es comprobar si las trayectorias son previsibles (modelo organizacional) o erráticas (modelo nómada).

Una tercera preocupación pueden ser los rasgos que caracterizan los mercados de trabajo universitario en los que se registran las formas de acceso y las trayectorias. A este respecto, conviene diferenciar entre mercados primarios, constituidos por los empleos permanentes y mercados secundarios, constituidos por los empleos temporales y examinar su funcionamiento y articulación.

Junto a esta agenda de investigación del empleo del profesorado universitario, se puede desarrollar otra sobre su propia actividad laboral, sobre su carácter multifuncional. Así, una preocupación inmediata bien puede ser la sistematización del contenido de la docencia, la investigación, la transferencia del conocimiento a la sociedad o las responsabilidades administrativas, funciones que experimentan una ampliación de las tareas que se desarrollan en cada una de ellas desde hace más de una década. Al mismo tiempo, observar si todos los profesores universitarios hacen lo mismo, si todos organizan sus jornadas de la misma manera y si no es así, explorar los hechos que explican la distribución de tareas en determinados ámbitos académicos y en definitiva, la estructuración de su trabajo.

Otra preocupación pueden ser las repercusiones que puede tener en la actividad laboral del profesorado universitario, el reconocimiento social y económico de cada una de las funciones que la constituye. Y más en tiempo de crisis. Una preocupación de este tipo es la que alienta la investigación que realiza Denise Álvarez, desde una perspectiva ergológica, en el Instituto de Física de Río de Janeiro y de cuya publicación se ofrece una reseña en el presente número.

Empezar investigaciones para abordar estas preocupaciones (y otras que puedan surgir) enriquecerá el saber de la sociología del empleo y del trabajo universitario, de la profesión universitaria. Además, resulta urgente teniendo en cuenta que se han llevado a cabo reformas que están trans-

formando el estatuto de empleo o las cargas y obligaciones del profesorado universitario (y hay otras en curso). En este sentido, los profesores universitarios se encuentran enfrentados a cambios que afectan a la estructuración de su grupo profesional, al contenido de sus actividades y a las condiciones bajo las que se desarrollan.

Hay que desear, pues, que los desafíos que se derivan de estos cambios se examinen y expliquen en los próximos tiempos. Así, se conocerá mejor el trabajo en la Universidad. Lugar de formación de personas que ejercen el derecho al conocimiento. Lugar de trabajo de profesores/investigadores que transmiten conocimientos a los estudiantes, que los obtienen por la investigación científica y los ponen al servicio de la sociedad mediante la divulgación.

BEGOÑA MARUGÁN PINTOS Y JESÚS CRUCES AGUILERA*

FRAGMENTACIÓN Y PRECARIEDAD EN LA UNIVERSIDAD

La Universidad se presenta como una institución crucial a la hora de analizar la realidad social y proyectar un hipotético futuro. En sus aulas se forma a las jóvenes generaciones en una serie de conocimientos, destrezas y habilidades. En el proceso de aprendizaje y transmisión de saberes, se puede decir que la Universidad representa un papel central en la conocida como «sociedad del conocimiento», al ser uno de los centros de producción de la lógica actual, que como diría Schumpeter es la económica, ya que «el modelo económico es la matriz de la lógica». En este sentido, este artículo trata de explorar el funcionamiento actual de la Universidad, lo que permitirá una mejor comprensión del modelo de Universidad que se está creando¹.

Interesa destacar el proceso y señalar que la Universidad actual es el fruto del proceso seguido desde hace más de una década, que en las políticas europeas tuvo en el Consejo Europeo de Lisboa (2000) una de sus más claras expresiones. A partir de aquí, conceptos como el de *excelencia* constituye el eje central que viene articulando la reforma universitaria en los últimos tiempos. La primera parte de este artículo tratará de explorar este concepto y lo que supone en cuanto a la gestión de la Universidad asumir el mismo como elemento referencial.

Establecidas estas bases, en el epígrafe segundo, se describirán las condiciones de empleo del personal docente e investigador de las universidades madrileñas. Entre las mismas interesa destacar el fenómeno de la creciente proliferación de figuras laborales. Para la elaboración

Recibido 27-XII-2012

Versión final 21-III-2013

* Begoña Marugán Pintos y Jesús Cruces Aguilera, Universidad Carlos III de Madrid. Correos electrónicos: bmarugan@polsoc.uc3m.es; jcruces@polsoc.uc3m.es.

¹ Una primera versión de este artículo apareció en Juan José Castillo (ed.), (2012). *Condiciones de empleo y de trabajo en la Universidad*. Texto que recoge las Actas del II Encuentro del Comité de Sociología del Trabajo de la Federación Española de Sociología, celebrado en la Universidad del País Vasco los días 28 y 29 de junio de 2012, bajo el título “De las cátedras de excelencia a las becas de ayudantes”, pp. 77-111.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 78, primavera de 2013, pp. 10-34.

del cuadro de las diferentes regulaciones se han llevado a cabo dos talleres con personal de la Universidad Carlos III de Madrid, al objeto de explorar todas las posibilidades en una Universidad concreta. Con esta indagación se tratará no solo de conocer las diferentes condiciones de empleo y trabajo existentes dentro del PDI, sino también transcender las mismas para, mediante un ejercicio reflexivo, encontrar las posibles similitudes que atraviesen a todo el personal laboral contratado y o becario.

El artículo finaliza con unas breves notas en forma de conclusiones en el epígrafe tercero.

1. *Papel central de la Universidad en la «sociedad del conocimiento»*

1.1. El conocimiento como mercancía

En los últimos meses, sobre todo tras la publicación del *Informe para la reforma y mejora de la calidad y eficiencia del sistema universitario español*, en febrero de 2013, se elevan voces críticas sobre el papel actual de la Universidad y el temor a una posible reducción de su carácter público, universal, autónomo, de transmisora de habilidades, conocimientos, capacidades, conciencia crítica y democrática (Escudero; 2013; Marugán y Cruces; 2013; Martín; 2013). Sin embargo, aunque la Universidad española guarda aún estas fuertes componentes no se puede olvidar que su realidad actual responde a un proceso premeditado que se inició hace más de una década.

Desde el Consejo Europeo de Lisboa (2000) las políticas europeas han estado encaminadas a «preparar el paso a una economía competitiva y dinámica basada en el conocimiento y a modernizar el modelo social europeo mediante la inversión en capital humano»². La lógica dominante se basa en el discurso gerencial y en el trabajo inmaterial, obviando lo material. Aparentemente, «el conocimiento es la “metamercancía” sobre la que se organiza la sociedad y la realidad que percibimos» (Alonso; 2007:46) y el trabajo se oculta, como si –con este juego perverso de apariencias– las necesidades materiales de las personas desaparecieran y en esta «excelente sociedad del conocimiento» no estuvieran aumentando las diferencias sociales y se asistiera a una brutal rebaja del precio de la fuerza de trabajo.

Bien es cierto que el valor de uso ya no es el punto fijo sobre el cual basar el valor mercantil y la centralidad de la producción del valor está en el conocimiento, especialmente, cuando este es valorizable en el corto plazo (Ferreiro; 2010: 115) por lo que es frecuente referirse a esta etapa como la del «capitalismo cognitivo», ya que se ha impuesto una metonimia ocultadora en la que se habla de la «sociedad del conocimiento» cuando

² Conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo de Lisboa, celebrado el 23 y 24 de marzo http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_es.htm (consultado el 19 de marzo de 2013).

en realidad solo se trata de «economía del conocimiento», pero no es menos cierto que este discurso de la «excelencia» tapona el incomodo reproche del trabajo decente tanto de los futuros empleados –ahora universitarios y universitarias–, como del propio personal de administración y servicios, como del personal docente e investigador que componen las plantillas universitarias.

En este contexto discursivo de la «sociedad del conocimiento» se ha hecho preciso llevar a cabo una serie de reformas educativas para ajustar los desfases de la institución académica a la lógica ideológica e instrumental del orden de esta nueva fase del capitalismo (Alonso, Fernández y Nyssen; 2009). Europa «necesita un entorno universitario saneado y floreciente» que permita conseguir la «excelencia en sus universidades para optimizar los procesos que sustentan la sociedad del conocimiento» y lograr el objetivo de convertirse «en la economía más competitiva y dinámica del mundo»³. La existencia de una «universidad floreciente» es una condición necesaria dentro de la *Estrategia de Lisboa* y las políticas educativas para que exista «un planteamiento global y coherente de las políticas nacionales en el ámbito de la educación en la Unión Europea» centrado en la mejora de «la calidad y la eficacia de los sistemas de educación y de formación [...] a fin de garantizar que Europa sea competitiva en la economía del mañana»⁴. Procesos como Bolonia, iniciado a finales de la década de los noventa, se insertan claramente en el nuevo paradigma de lograr la convergencia de las políticas universitarias europeas, pero lo hace en la senda de la mercantilización y la liberalización de la educación superior⁵.

Desde el punto de vista ideológico, la articulación de los procesos productivos inmateriales en el contexto del capitalismo cognitivo en Europa ha incidido en los procesos de reformas de los sistemas de educación superior nacionales. Estas reformas se han ido definiendo en relación a la necesidad de regular el flujo de los conocimientos desarrollados en la academia, potenciando la parte de creación de saber, conocimiento y cultura que es más útil a los intereses empresariales. De este modo se controlan aquellos elementos que exceden el marco definido por la demanda de saberes desde el mundo empresarial y se deja a esta Universidad-Empresa –en la terminología de Donaire Palma (2012)– atrapada por intereses privados (Galcerán; 2010). Y quizá por ello la construcción del Espacio Europeo de Educación Superior se realiza bajo un sistema marcadamente liberal, de modo que el proyecto político-económico acaba teniendo la productividad, la competitividad, la empleabilidad y la mer-

³ COM (2003)58 FINAL Comunicación de la Comisión “El papel de las universidades en la Europa del conocimiento”.

⁴ Informe del Consejo «Educación» al Consejo Europeo, de 14 de febrero de 2001, sobre los futuros objetivos precisos de los sistemas de educación y formación [5680/91 EDU 18, no publicado en el Diario Oficial].

⁵ El Proceso de Bolonia hay que enmarcarlo asimismo dentro del Acuerdo General de Comercio de Servicios de la OMC, firmado en 1995 y cuyo objetivo declarado es «liberalizar el comercio de servicios» a escala mundial para introducirlo en el mercado, ya que «la financiación pública es un elemento de distorsión de los mercados».

cantilización como sus elementos centrales (Ferreiro; 2010:114). Un proyecto político exitoso a decir del escaso rechazo generado frente al mismo, ya que entre sus estrategias ha puesto en práctica un proceso de sucesivas segmentaciones que recorren todo los ámbitos hasta llegar a la atomización de las estructuras y a la gestión individual del riesgo de los diferentes colectivos que componen la comunidad universitaria (PAS, PDI y estudiantes)⁶.

La segmentación se inicia primero por la diferenciación entre las propias universidades, a las que se ha puesto a competir entre ellas. Los ranking de universidades son cada vez más frecuentes⁷ y la competitividad se ha impuesto. En la etapa de la globalización y ante el prestigio de las universidades americanas, desde la UE «se plantea la cuestión de su capacidad para competir con las mejores universidades del mundo y garantizar un nivel de excelencia duradero»⁸. Ante esta situación los centros compiten para atraer los mejores estudiantes y así obtener los mejores resultados y, de este modo, conseguir una mayor financiación. Se distinguen los centros de primera –lugares de excelencia con financiación y mejores condiciones (no siempre laborales para su personal)– y el resto –peor dotados y con problemas financieros.

Pero además, las universidades también se fragmentan por: ciclos, tipo de formación, programas, sectores prioritarios, etc. Desde hace años las líneas prioritarias de investigación privilegian la investigación en ciencias de la vida y especialmente en biotecnología –que entre otros aspectos, es un espacio preferente de investigación para la industria farmacéutica (Galcerán; 2010:16)– y en cambio los fondos para la investigación en ciencias sociales y humanidades son cada vez más escasos.

Los aspectos económicos han silenciado las necesidades humanas y la Universidad ya no se entiende como «una institución cuyas actividades se destinan, en gran parte, directamente al enriquecimiento intelectual, moral y material de la sociedad a través de la formación de sus ciudadanos y de la realización de tareas de investigación y de aplicación de sus resultados» (Informe Bricall; 2000: 2), sino como escuela que moldea la futura mano de obra para un mercado de trabajo flexible donde rigen los principio neoliberales de máxima competitividad entre individuos.

⁶ Proceso muy bien descrito en el Informe de los Expertos nombrados por el ministro Wert para la reforma y mejora de la calidad y eficiencia del sistema universitario español, de 12 de febrero de 2013 y que permitiría comprender algunas de las razones por las que la organización de un movimiento social colectivo de defensa de la universidad pública está resultando tan difícil.

⁷ Como si de una competición se tratara, el miércoles 9 de mayo de 2012, se podía leer en el diario *El Mundo*: «En la duodécima edición de este especial, se recogen las instituciones académicas mejor valoradas y las 50 titulaciones más demandadas por los estudiantes. Un total de 48 centros de educación superior han conseguido un puesto en el ‘medallero’. Casi el 80% de las universidades que se recogen en el ranking pertenecen al sistema público, que continúa siendo la opción más popular. No obstante, los centros privados han ganado terreno en esta ocasión con la incorporación de dos nuevos representantes en el podio» (*El Mundo*; 2012).

⁸ COM (2003)58 FINAL Comunicación de la Comisión “El papel de las universidades en la Europa del conocimiento”, p. 3

El marco que define el riesgo existente en el proceso de formación y acceso al mercado laboral recae casi por completo en el individuo⁹. Se ha puesto en un primer plano la capacidad «empresadora» del alumnado y de una Universidad regida por criterios utilitaristas del conocimiento. Tal y como recogen las políticas europeas, este carácter útil se realiza a partir de las «competencias», de una oferta formativa centrada en atender las necesidades del mercado y en la aplicación práctica y tecnológica del conocimiento. En el sistema de enseñanza superior, cada vez más, se utiliza como instrumento de medición la adecuación de las competencias¹⁰ al mercado de trabajo.

Una de las habilidades más útiles es la adaptabilidad. De hecho, en la «sociedad del conocimiento» constantemente se demanda a las personas capacidad para adaptarse a los nuevos cambios. En esta sociedad, como diría Sennett (2000), nada es a largo plazo. «Se pide un esfuerzo de formación, reciclaje y prácticas a cuenta del buscador de empleo, y se les anima a luchar contra la dificultad a encontrarlo, creando empresas propias o auto empleándose, porque frente a la idea de que todo el mundo es trabajador en potencia (típica de la era socialdemócrata), el nuevo *management* ha impuesto la idea contraria de que todos tenemos capital (económico, social, humano, simbólico, relacional, etc.) y somos empresarios, cuanto menos, empresarios de nosotros mismos¹¹» (Cfr. Le Goff, 2000, en Alonso, 2007: 42).

Bajo la teoría del capital humano se anima a los y las jóvenes a invertir en su formación para una futura mejor posición sociolaboral como si solo hubiera un único mercado y este no estuviera previamente segmentado en función de las características sociodescriptivas de los demandantes de empleo. Habrá que analizar las actuales posibilidades igualitarias de la Universidad y su capacidad de permitir el ascenso social para las familias con menos recursos ya que como Bauman (2013) plantea la promoción social a través de la educación se ha quebrado. Las dificultades económicas de acceso para las familias de menos recursos, derivadas del incremento de las tasas, se solventan apelando a la responsabilidad individual de los jóvenes y las jóvenes. A ellos se les hace creer que las condiciones materiales no determinan su futuro y que son ellos los únicos responsables de su destino. El progresivo aumento de las tasas académicas, que está contribuyendo a una elitización de la Universidad, se intenta silenciar con la financiarización de las carreras universitarias, lanzando el mensaje de que cualquier joven puede obtener un préstamo bancario para acceder a la formación superior.

⁹ Puesto que curiosamente el concepto de «pleno empleo» fue sustituido por el de «empleabilidad», lo que entre otras cosas enfatiza la responsabilidad individual de cada individuo y de su proceso de aprendizaje.

¹⁰ Cuya definición se caracterizaría por su amplitud, ambigüedad, antagonismo y variabilidad.

¹¹ Esta lectura de que «todos somos empresarios» es la filosofía que preside la redacción del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la *reforma* del mercado *laboral*, al desproteger al trabajador y otorgarle las mismas condiciones de negociación que al empresario. La limitación de la negociación colectiva y la desprotección de los y las trabajadoras debe estar inspirada en esta lógica.

Una vez concluida su formación, cuando se encuentre un empleo, el préstamo sería devuelto. Sin embargo, las tasas de desempleo entre la población joven demuestran que este proceso de financiarización, actualmente tan en boga, puede dejar a los jóvenes y a sus familias en una situación de endeudamiento¹².

1.2. La ocultación de lo material bajo el paradigma de la «excelencia»

El concepto de «excelencia» –al que se le suele añadir el adjetivo de «científica»–, constituye el eje central que viene articulando la reforma universitaria en los últimos tiempos. Se trata de un concepto que se ha extendido y asumido de manera positiva, pero que induce a confusión. El concepto de «excelencia» indica la cualidad de lo que es extraordinariamente bueno y excede las normas ordinarias, y así se suele interpretar, pues parece hacer referencia a un alto grado de calidad académica y profesional del sistema universitario, pero también este término es un objetivo para el estándar de rendimiento. En esta segunda acepción, Galcerán (2010) plantea que se utiliza de forma recurrente para definir la capacidad para producir conocimientos explotables con fines industriales. Según esta autora, cuando se propone la constitución de los «Campus de Excelencia», lo que realmente se está planteando es la configuración de parques tecnológicos combinados de empresas y centros de estudios e investigación y no de centros académicos relevantes– que permitan conseguir salidas al mercado de trabajo desde criterios empresariales.

A estas dos acepciones añadiríamos una tercera: la excelencia es también un tratamiento de dignidad otorgado a determinadas personalidades y en este sentido, señalaríamos que no solo son dignas las personalidades, también lo es el trabajo para una organización como la OIT y sin embargo, en consonancia con el discurso de la modernidad, este concepto ha sustituido al de «calidad en la docencia y la investigación» y ha ocultado lo normal y ordinario para conseguir esta calidad en la docencia: unas condiciones de trabajo decentes.

La búsqueda de la excelencia se hace bajo un modelo universitario gerencial vinculado a la empresas y a sus formas de gestión, asumiendo –sin evidencia comprobada– que esta supone necesariamente mayores cotas de calidad en la enseñanza.

El discurso de la excelencia trata de vincular la calidad de la docencia y la investigación a la eficiencia del sistema, y esta a la propia institución

¹² El ejemplo más claro de este tipo de modelo universitario de financiación lo podemos encontrar en países como Estados Unidos, Reino Unido o Chile. En Estados Unidos, por ejemplo, cada estudiante que se graduó el año 2010 en tiene una deuda de 25.250 dólares de media para pagar los créditos que pidió para poder terminar sus estudios (<http://www.asa.org/policy/resources/stats/default.aspx>). No es casual que en estos mismos países se hayan producido en los últimos años diversas movilizaciones contra el incremento de las tasas universitarias y la existencia de un sistema que supone el endeudamiento de los y las jóvenes y sus familias, cuando no la expulsión de la educación universitaria.

empresarial y su modo de gestión; lo cual supone en último término asumir la perspectiva empresarial y soslayar la importancia y el significado que tiene el trabajo dentro de la propia Universidad. Esta visión excelente de la Universidad elimina así todo elemento que suponga una mínima expresión del «conflicto social» dentro de esta, en tanto que centro de trabajo donde se regulan condiciones de empleo y de trabajo que afectan a la calidad de la docencia impartida, así como de la investigación que se realiza.

La entrada de las empresas como agentes de financiación (y de gobierno) en las universidades, la adecuación de la docencia y la investigación a la producción de conocimientos exportables con fines industriales y la asunción de la gestión empresarial del personal docente e investigador son elementos centrales dentro de la reforma universitaria –que se presenta como «necesaria» para conseguir la «eficiencia» dentro de la «sociedad del conocimiento». Tal y como mencionaba recientemente Adelaida de la Cruz (2012), Presidenta de los rectores de las universidades españolas, la «excelencia» es «una filosofía novedosa basada en los conceptos de agregación, especialización, movilidad, integración con las políticas regionales, internacionalización e impulso de la función social». Se trata de una «forma distinta de conseguir los recursos», que conlleva «una nueva mentalidad, que obliga a las universidades a modificar su modelo de gobernanza, a compartir recursos de forma eficiente con otras entidades, a esforzarse por ser socialmente rentables y, en definitiva, a alinear todas sus políticas en busca de un fin concreto, que es la excelencia en las funciones que la enseñanza superior tiene asignadas».

La excelencia revela de esta manera el verdadero sentido del discurso de la «sociedad del conocimiento»: no interesa tanto una sociedad articulada por el conocimiento compartido entre los distintos centros académicos, sino más bien que las universidades trabajen por y para el sector productivo, siguiendo la lógica productivista que el mercado les impone. La eficacia y la excelencia del sistema universitario se alcanzan si se atiende a los criterios y consejos empresariales, convenientemente incorporados dentro de las políticas europeas de convergencia de la educación superior. Para lo cual se considera primordial la entrada del capital privado en el sistema educativo, a fin de «instaurar asociaciones y poner a disposición incentivos para conseguir un crecimiento sostenido de las inversiones de las empresas y los particulares; y concentrar la financiación en los ámbitos que pueden producir mejores resultados»¹³. En algunas universidades, como en la Carlos III, se han creado alianzas con la banca¹⁴, así como «Campus de Excelencia», que son el ejemplo más claro de configu-

¹³ Comunicación de la Comisión, de 10 de enero de 2003 «Invertir eficazmente en educación y formación: un imperativo para Europa» [COM (2002) 779 final - no publicada en el Diario Oficial].

¹⁴ En 2007 el Banco Santander y la Universidad Carlos III de Madrid firmaron un convenio para la creación del programa de *Cátedras de Excelencia Universidad Carlos III de Madrid-Banco Santander* http://www.uc3m.es/portal/page/portal/inicio/universidad/institucional/campus_excelencia/catedras_excelencia.

ración de parques tecnológicos combinados de empresas y centros de estudios e investigación al que aludía Montserrat Galcerán.

Como es obvio, la excelencia también está en función de la inversión. La financiación de la Universidad española es inferior a la de otros países tanto en su labor de producción de investigación –a través de la inversión en I+D+i– como en su tarea de reproducción de conocimientos. Según Emilio Criado y Alicia Durán (2011), el sector empresarial español –aunque ha contado con una ingente cantidad de instrumentos, alimentados por el exponencialmente creciente capítulo 8 de los PGE, que ya supone más del 60% del total del gasto en I+D de la Administración General del Estado (AGE) y con la política fiscal más generosa de la OCDE– no ha incorporado la innovación tecnológica como elemento estratégico de su actuación. Los mecanismos de promoción no han funcionado sino que se ha producido una sustitución de inversiones por ayudas públicas¹⁵ cuando la media española del gasto público en educación, en marzo de 2005, era inferior a la europea (del 4,23% frente al 5,04%).

Pero además, si la inversión privada no funciona como sería deseable, la pública se está reduciendo a pasos agigantados, lo que está produciendo un grave problema de descapitalización de la Universidad. En las universidades madrileñas, por ejemplo, se ha producido una disminución de recursos en los últimos cuatro años, ya que el presupuesto destinado a las universidades (Programa 518 para universidades), que se cifra actualmente en mil millones de euros, es el mismo presupuesto que hace seis años.

La progresiva descapitalización de la Universidad pública, asumida bajo el paraguas de la excelencia, podría posibilitar la utilización de la misma por la empresa privada para sus intereses, pero además está significando una profunda transformación tanto en la gestión de la Universidad como en la de su personal. Si los recursos públicos con los que cuenta la Universidad son cada vez menores, y es necesario «ser eficiente» en la utilización de los mismos, la Universidad «debe» contar con todos los mecanismos disponibles para adaptarse a todas las posibles circunstancias a la hora de gestionar su propia mano de obra. Esto permitiría explicar la progresiva instauración de criterios empresariales en la gestión de la Universidad y, de forma paralela, el aumento de la desregulación laboral. A lo largo de los últimos años, las universidades españolas han utilizado –en mayor o menor medida– diversas figuras laborales «precarias», esto es, con peores condiciones de empleo y de trabajo que los titulares (como por ejemplo, el profesor asociado) lo que ha tenido como efecto un aumento en el nivel de segmentación –como se verá en siguiente epígrafe– y atomización del personal docente e investigador, imponiéndose así la misma lógica que se desarrolla en el mercado laboral. La Universidad excelente se ha olvidado por completo de la calidad del trabajo y su repercusión en la docencia e investigación.

¹⁵ En los países más avanzados el porcentaje de inversión privada respecto al total supera el 60%, mientras en España la financiación empresarial supuso, en 2009, el 43,3% del gasto total, con una reducción neta del 8,8% respecto a 2008. Se asiste a un déficit sostenido de los recursos privados aportados al sistema (Criado y Durán; 2011).

2. Condiciones de empleo del personal docente e investigador en la Universidad

En estos momentos, el personal docente e investigador de las universidades españolas es otro de los colectivos afectados por la reducción de la financiación pública, situación de la que cuantitativamente es difícil dar cuanta en la medida que la reducción de vacantes y la falta de renovación de contratos –que sería el efecto indicativo más visible en cuanto a condiciones de empleo– se está produciendo en este curso académico 2012–2013 y de ello aún no hay estadísticas oficiales. Sin embargo, más allá de la coyuntura actual, es necesario abrir los límites de este debate a las condiciones de empleo que se están dando y que en determinados aspectos estructurales venían marcados por la política educativa europea para la educación superior, que ya se han señalado, y se han ido implementando durante la década anterior a la crisis económica. Para ello se utilizarán los datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, en los cursos 2004–2005 y 2009–2010¹⁶.

2.1. Algunas características descriptivas del empleo

Ante la ausencia de datos del momento actual se describirá la evolución del personal docente e investigador, lo que podría servir para futuros análisis comparativos que permitan evaluar pausadamente el momento actual.

Los datos de evolución del personal docente e investigador de las universidades españolas reflejan una dinámica de crecimiento a lo largo de la última década. En el curso 2009–2010 han impartido docencia 110.287 profesores, la mayoría de estos/as en universidades públicas (tabla 1). Se produce así un crecimiento del 2% del personal con respecto al curso anterior, que se acumula a los sucesivos incrementos que se han venido registrando en la Universidad española y que desde el curso 2004–2005 se cifra en un 11%.

Una parte relevante de este crecimiento se debe al impulso, cada vez más notorio, de la Universidad privada que, aunque tiene un menor peso en el conjunto del PDI, ha mostrado un mayor dinamismo a lo largo de estos años. Tanto es así que, en el curso 2009–2010, el personal de las universidades privadas aumentó un 4% con respecto al curso anterior y un 15% en relación al del curso 2004–2005.

¹⁶ Las limitaciones metodológicas de estos datos (sobre todo en cuanto a su desagregación de las condiciones de empleo y de trabajo) hacen que sea necesario analizarlos desde una perspectiva agregada, abordando cuestiones tales como la temporalidad, parcialidad o la fragmentación del personal docente, y dejando de lado, por tanto, otras variables relevantes que inciden en la precariedad laboral no incluidas en estas estadísticas.

Tabla 1. Personal docente e investigador en las universidades españolas, según tipo de centro. Cursos 2004-2005 y 2009-2010 (personas y %)

	2004/2005		2009/2010	
	N	%	N	%
Univ. Públicas	90.309	91,5	100.600	91,2
Univ. Privadas	8.401	8,5	9.687	8,8
Total	98.710	100,0	110.287	100,0

Fuente: Estadística del Personal Universitario, 2012. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Elaboración propia.

Este aumento de profesorado ha permitido situar a las universidades españolas dentro del conjunto de países europeos con mejores ratios profesores-alumnos¹⁷, aunque este hecho se deriva más de la disminución del número de discentes que del aumento de docentes, como consecuencia de la entrada de cohortes de población cada vez menos numerosas¹⁸.

Por otra parte, también hay que señalar la débil presencia de las mujeres en el conjunto del personal docente e investigador. Las mujeres representan el 37% del profesorado existente en el curso 2009-2010, lo que significa que apenas han aumentado su peso a lo largo de los últimos cinco años. Por tipo de Universidad, las mujeres tienen una mayor presencia relativa dentro del personal de las universidades privadas que públicas (tabla 2). También en la academia se detecta el fenómeno del techo de cristal. En las universidades madrileñas existe una menor presencia de las mujeres dentro de los grupos docentes de mayor cualificación (en el curso de 2009-2010 tan solo representaban el 16% de los catedráticos/as), mientras que alcanzan entre el 40 y 50%, dentro del personal contratado (tabla 5).

¹⁷ Según el estudio *Cifras claves de la Educación Superior en Europa*, del Ministerio de Educación, Política Territorial y Deportes, “La media ponderada estimada para la UE es de 15,9 alumnos por cada profesor. Sin embargo, dependiendo del país en cuestión, la ratio profesor/alumno puede alcanzar variaciones de uno a tres. Pocos países presentan una ratio inferior a 12 alumnos por docente (España, Eslovaquia, Suecia e Islandia). Por el contrario, en Grecia, Italia, Rumania y Eslovenia, la ratio supera los 20 alumnos por profesor. El resto de los países de los que se dispone de datos se acercan más a la media ponderada de la UE” (2007: 82).

¹⁸ Desde el curso 1999-2000 el número de personas matriculadas en la universidad ha descendido paulatinamente (9 puntos porcentuales hasta el curso 2008-2009), con un leve repunte en el último año.

Tabla 2. Personal docente e investigador en las universidades españolas, según tipo de centro y sexo. Cursos 2004-2005 y 2009-2010 (personas y %)

	2004/2005			2009/2010		
	Hombres	Mujeres	% de mujeres	Hombres	Mujeres	% de mujeres
Univ. Públicas	58.806	31.503	34,9	63.570	37.030	36,8
Univ. Privadas	5.103	3.298	39,3	5.728	3.959	40,9
Total	63.909	34.801	35,3	69.298	40.989	37,2

Fuente: Estadística del Personal Universitario, 2012. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Elaboración propia.

Otro de los elementos destacables es la fuerte incidencia de la temporalidad en el empleo. Como ha sucedido a lo largo de la década de los noventa, el crecimiento de la contratación temporal de las universidades públicas coincide en el tiempo con la evolución del empleo en el sector público¹⁹, que ha mostrado un incremento de la temporalidad considerablemente superior al sector privado. El 39,3% de los y las docentes e investigadores de las universidades españolas tuvo un contrato temporal en el curso 2009-2010 (tabla 3); lo que en otras palabras significa que más de un tercio de los trabajadores y trabajadoras docentes e investigadoras carece de un empleo estable, lo que se agudiza en la enseñanza pública. En las universidades públicas un 39% del PDI tiene un contrato temporal, mientras que en las privadas el porcentaje es del 34%. Este comportamiento está en línea con la temporalidad que se da en todo el sector público y en el que intervienen factores como la restricción de empleo público y la inadecuada o insuficiente capacidad de financiación para la prestación de servicios con una demanda nueva o creciente (Rocha, Aragón y Cruces, 2008).

Ligado a este aumento de la temporalidad, las universidades españolas han reflejando un notable incremento de la contratación a tiempo parcial. En el curso de 2004-2005, un 29% del personal docente e investigador tenía este tipo de contrato. Cinco años después, la contratación temporal es la modalidad contractual del 33% de las plantillas. Este incremento se ha producido sobre todo por el comportamiento de las universidades públicas que, aunque tenían un menor porcentaje de empleos a tiempo parcial al comienzo del periodo de referencia, su incremento es considerablemente mayor (tabla 4).

¹⁹ La temporalidad del empleo público es un rasgo que viene de lejos, sin embargo, en este momento nos encontramos un progresivo desmantelamiento del Estado de Bienestar, con lo que esto supone de empeoramiento de las condiciones de empleo. Los datos de la EPA, del cuarto trimestre de 2012, certifican una pérdida trimestral de 85.100 contratos en el empleo público, uno de cada cuatro de los destruidos en ese periodo en el conjunto de la economía.

Tabla 3. Personal docente e investigador en las universidades españolas, según tipo de contrato y centro. Cursos 2004-2005 y 2009-2010 (personas y %)

	2004/2005			2009/2010		
	<i>Indefinidos</i>	<i>Temporales</i>	<i>% Temp.</i>	<i>Indefinidos</i>	<i>Temporales</i>	<i>% Temp.</i>
Univ. Públicas	54.537	35.772	39,6	60.652	39.948	39,7
Univ. Privadas	5.409	2.992	35,6	6.318	3.369	34,8
Total	59.946	38.764	39,3	66.970	43.317	39,3

Fuente: Estadística del Personal Universitario, 2012. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Elaboración propia.

Temporalidad y tiempo parcial son dos elementos que definen la precariedad, ya que en estas situaciones suele existir un bajo nivel de aceptación o voluntariedad con respecto a esta modalidad de contratación. A las características propias de este tipo de empleo se añaden las peores condiciones laborales y una serie de limitaciones en prestaciones (menos cotización y prestación por jubilación) y derechos respecto la contratación a tiempo completo.

Tabla 4. Personal docente e investigador en las universidades españolas, según tipo de jornada y centro. Cursos 2004-2005 y 2009-2010 (personas y %)

	2004/2005			2009/2010		
	<i>Completa</i>	<i>Parcial</i>	<i>% Parcial s./ Total</i>	<i>Completa</i>	<i>Parcial</i>	<i>% Parcial s./ Total</i>
Univ. Públicas	65.975	24.334	26,9	68.951	31.649	31,5
Univ. Privadas	3.752	4.649	55,3	4.736	4.951	51,1
Total	69.727	28.983	29,4	73.687	36.600	33,2

Fuente: Estadística del Personal Universitario, 2012. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Elaboración propia.

Por categorías laborales destacan dos grandes grupos: el cuerpo docente universitario y el personal contratado. En estos últimos años se ha reducido el personal funcionario de los cuerpos docentes mientras la contratación de personal laboral, en el periodo analizado²⁰, ha

²⁰ En los cursos posteriores, desde el 2011/2012, se ha impuesto la no renovación de contratos e incluso el despido del personal contratado, lo que ha sido posible dada la tendencia anterior de la masiva contratación frente a la apuesta de crear un cuerpo docente de funcionarios a los que, en principio, sería mucho más difícil expulsar.

mostrado una dinámica ascendente. Así, el primer grupo se redujo un 2% entre los cursos académicos 2004-2005 y 2009-2010, mientras que el segundo se incrementó en un 28%. Esta apuesta evidencia como la política universitaria potencia un modelo en el que se prima la inestabilidad en el empleo y la difícil promoción laboral de estos y estas profesionales.

Tabla 5. Personal docente e investigador en las universidades españolas, según categoría laboral. Curso 2009-2010 (personas y %)

	2009/2010		
	N	%	% de mujeres
<i>Cuerpos Docentes Universitarios</i>	50.905	46,2	34,3
Catedráticos/as de Universidad	9.850	8,9	16,8
Titulares de Universidad	30.798	27,9	38,1
Catedráticos/as de Escuela Universitaria	1.555	1,4	30,2
Titulares de Escuela Universitaria	8.406	7,6	41,6
Otros (anteriores a la LOU)	102	0,1	20,6
Otros	194	0,2	43,3
<i>Profesorado Contratado</i>	59.382	53,8	39,6
Total	110.287	100,0	37,2

Fuente: Estadística del Personal Universitario, 2012. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Elaboración propia.

Esta tendencia a disminuir el número de las personas funcionarias de los cuerpos docentes es general aunque se aprecian diferencias por universidades. Atendiendo a la realidad laboral de las universidades madrileñas, se podría formular la hipótesis de que serían las universidades de reciente creación las que están aplicando de forma más severa este tipo de gestión manageriana del personal a su servicio. Así, se aprecian diferencias significativas entre la Universidad Politécnica, con un porcentaje de personal contratado del 27%, y la Carlos III, donde el 68% del personal docente es contratado.

Pero la característica más destacada de las condiciones de empleo actuales en la Universidad es la diversidad de categorías laborales. Se ha experimentado un cambio substancial de un modelo de Universidad en el que el personal contratado tenía unas condiciones laborales homogéneas al actual en el que impera la heterogeneidad de estatutos jurídicos.

Tabla 6. Personal docente e investigador en las universidades madrileñas, por categoría laboral (personas y %). Curso 2008-2009

	<i>Cuerpo docente</i>	<i>Personal contratado</i>	<i>Total</i>	<i>% Personal contratado</i>
Univ. Autónoma de Madrid	–	–	–	–
Univ. Carlos III	548	1.196	1.744	68,6
Univ. Complutense	3.455	2.993	6.448	46,4
Univ. de Alcalá	820	917	1.737	52,8
Univ. Politécnica	2.446	913	3.359	27,2
Univ. Rey Juan Carlos	658	919	1.577	58,3
Total	7.927	6.938	14.865	46,7

Fuente: Estadística del Personal Universitario, 2012. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Elaboración propia.

El proceso de fragmentación que, como ya se comentó, está primando la razón competitiva y que está conduciendo a establecer diferentes categorías entre universidades, títulos y programas, acaba extendiéndose también al personal asalariado. La división entre personal de administración y servicios (PAS) y personal docente e investigador (PDI) es obvia, pero no lo es menos la diferenciación existente también dentro del PDI entre el personal perteneciente al cuerpo docente y el que está contratado. Las diferencias entre el funcionariado y el personal contratado también pueden contribuir a establecer un modelo de Universidad dualizada donde se imparta una formación generalista para la mayoría, y una formación elitista y más especializada para quien pueda pagarla. Con el incremento constante de las tasas académicas, mientras la población con menos recursos se verá abocada a realizar una formación generalista de grado, impartida en su mayoría por docentes contratados bajo los distintos tipos de contratación, la población con mayores recursos económicos accederá a una formación especializada de máster y pos grados– de diferente precio y calidad– impartida, mayoritariamente, por catedráticos y titulares. Lo que podría generar un problema de equidad, ya que «los esfuerzos deben ir dirigidos a garantizar la igualdad de oportunidades, de forma que cualquier individuo pueda recibir –*ex ante*, tanta educación como cualquier otro, con independencia de características como la renta familiar, la clase social, la raza, el sexo o cualquier otra fuente irracional de diferencias» (Barr, 1993). Sin embargo, el proceso de segmentación no para ahí y a la diferenciación entre el cuerpo docente y el contratado hay que añadir la multiplicidad de figuras que se recogen dentro del personal contratado. En el marco de los diferentes convenios colectivos de PDI con vinculación laboral de las universidades públicas de las distintas comunidades autónomas existe una amplia variedad de figuras (ayudante, ayudante doctor/a, asociado/a o visitante, etc.). La proporción de las mismas es la que figura en la tabla 7, en la que se comprueba la utilización de forma mayoritaria

de la figura de asociado/a, dentro de la cual también hay varias modalidades en función de las horas de docencia y necesidades del departamento.

Tabla 7. Personal docente e investigador en las universidades madrileñas, según categoría laboral. Curso 2009-2010 (personas y %)

	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>% de mujeres</i>
<i>Cuerpos Docentes Funcionarios</i>	9.261	53,0	34,8
Catedráticos/as de Universidad	1.817	10,4	16,0
Titulares de Universidad	5.861	33,6	39,5
Catedráticos/as de Escuela Universitaria	204	1,2	27,9
Titulares de Escuela Universitaria	1.275	7,3	40,9
Otros (anteriores a la LOU)	27	0,2	3,7
Otros	77	0,4	46,8
<i>Profesorado Contratado</i>	8.204	47,0	39,8
Ayudante	602	3,4	46,2
Ayudante Doctor/a	475	2,7	53,1
Colaborador/a	213	1,2	50,7
Contratado/a Doctor/a	1.246	7,1	53,6
Asociado/a	3.673	21,0	31,0
Asociado/a Ciencias de la Salud	1.432	8,2	41,3
Emérito/a	204	1,2	31,9
Visitante	322	1,8	47,5
Otros	37	0,2	29,7
Total	17.465	100,0	37,1

Fuente: Estadística del Personal Universitario, 2012. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Elaboración propia.

El peso de la figura del o la asociada es mayor que la del resto y pone en evidencia nuevamente el modelo de gestión del personal, en el que la mayor parte de la docencia recae precisamente en aquellas figuras que tienen una alta inestabilidad en este tipo de empleo y que abaratan costos, pues se trata de un profesional activo en otros ámbitos. Sin embargo, su uso y sobre todo su abuso responde a un intento de abaratar los costes de la fuerza de trabajo. Se habla de modelo barato porque la diferencia entre un asociado de 3 horas y un contratado doctor es de 1 a 5 y de 1 a 4 con un ayudante doctor. Pero además se está haciendo un uso perverso de la utilización de esta figura. Es evidente que esta figura se crea con el objetivo de transferir a la Universidad el conocimiento adquirido en el desarrollo profesional en otros ámbitos, y sin embargo, en la actualidad se está utilizando para impartir cualquier tipo de asignaturas, muchas de ellas generales, en horarios que harían, en principio, incompatible la docencia con una activi-

dad profesional. Se sigue aquí la misma lógica que preside la organización productiva del trabajo en la que «se exigen trabajadores y trabajadoras muy cualificados y versátiles, capaces de adaptarse con capacidad y éxito a los continuos cambios y con una buena disponibilidad espacio-temporal, que les permite ser flexibles con el horario, la intensidad y la dedicación donde se requiere esa actividad» (Cfr. Rioja; 2006, en Ferreiro; 2010: 117).

Tras estas páginas se podría pensar que ya se ha dado cuenta de cómo se está despiezando la Universidad y atomizando a su personal, pues se ha llegado a señalar incluso la existencia de las diferentes categorías laborales del PDI laboral en los convenios colectivos y sin embargo, la experiencia de realización de un programa electoral para las elecciones a rector de la Carlos III, en marzo de 2011, a través de talleres con personal «precario»²¹ permitió constatar no solo el escaso conocimiento que tiene el personal de sus condiciones de empleo y de trabajo, sino que aportó una estratificación aún mayor entre este tipo de personal. La diversidad de figuras es un aspecto muy interesante en la medida que está muy poco documentada y analizada y que supera el marco del convenio colectivo ya que se definen a partir de marcos contractuales distintos, duraciones determinadas, diferentes cuantías salariales y cargas docentes. Para poder aprehender esta diversidad se ha procedido a realizar el siguiente cuadro resumen que, aunque solo da cuenta de la situación en una Universidad madrileña, podría servir para explorar realidades semejantes en otras universidades, y en el que se pueden apreciar la existencia de una gran variedad de figuras y condiciones.

Cuadro 1. Figuras «precarias» en la Universidad Carlos III de Madrid.

FIGURAS	Contrato / beca	Marco de regulación	Cuantía	Duración
Contratos/becas a cargo de proyectos de investigación				
Técnicos de apoyo a la investigación	Contrato laboral	ET	Salario fijado por el IP (investigador principal) del proyecto que financia el contrato. Acuerdo Univ ²² -CAM	Hasta fin del proyecto
Gestor/a de proyectos				
Técnicos de gestión de I+D				
Técnicos de apoyo al Parque Científico				
Técnicas de apoyo a la OTRI				

²¹ El cuadro siguiente es el resultado de lo extraído en dos talleres realizados en los Campus de Getafe y Leganés de la Universidad Carlos III de Madrid con personas becarios/as, ayudantes, contratadas doctoras y asociadas a las que se agradece su colaboración.

²² En líneas generales, la mayoría de estas figuras existen en otras universidades, pero algunas como la de “ayudante específico” es una categoría creada en esta Universidad como modo de continuar la relación laboral con determinados docentes a los que de otro modo la continuidad les sería muy difícil.

Becarios de colaboración	Beca	–	2.700 euros	Curso lectivo
Becarios de colaboración de la OTRI		–	–	–
Becas/contratos UC3M				
Becas ayuda al Master	Beca	I CC PDI	1.142 euros (2009)	1 curso académico
PIFI (2 años de beca+2 años contrato)	Beca / contrato	I CC PDI / ET	1.200 euros brutos actualizables en beca/ 12 pagas, exento IRPF	2 años beca y 2 contrato
Becas ministerio. (2 años de beca+2 años contrato)				
FPI – MCYT	Beca / contrato	I CC PDI / ET	2 años beca: 1.142,00 euros, 12 pagas. 2 años contrato: 1.173,00 euros 14 pagas	2 beca y 2 contrato
FPU – MECD	Beca / contrato	I CC PDI / ET	2 años beca: 1.142,00 euros, 12 pagas. 2 años contrato: 1.173,00 euros 14 pagas	2 beca y 2 contrato
Comunidad Autónoma de Madrid				
Ayudas Contrato de investigación de apoyo CAM. (4 años)	Ayuda económica		17.500 euros por año de contrato, que será la cantidad mínima bruta	4 años
Finnova II (2 años por contrato)	Contrato	ET	Mitad Servicio Regional del empleo, Mitad centro. T. Sup.: Primer año: 8.510 euros anuales. Segundo año: 10.636 euros anuales.	2 años

Figuras LOU				
Profesores asociados/as	Contrato	I CC PDI / ET	Dependiendo de las horas	1 año o duración asignatura (prorrogable)
Profesorado ayudante	Contrato	I CC PDI / ET		5 años
Contratados/as doctores	Contrato	I CC PDI / ET		
Ayudantes doctores	Contrato	I CC PDI / ET		5 años
Figura pseudo-LOU				
Lector ayudante doctor				
Ayudante específico				
Contratos/becas post-doctorales				
Post-doctoral alianza 4 universidades				
Contratos “Ramón y Cajal”: Ministerio	Contrato	ET		
Contratos “Juan de la Cierva”: Ministerio	Contrato	ET		
Contratos post-doctorales propios de la Carlos III	Contrato	ET		

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en el cuadro superior este personal casi lo único que tiene en común es que no es personal funcional. A partir de aquí las diferencias son importantes entre todos ellos en cuanto a sus condiciones contractuales, económicas, cargas de trabajo, de posición e incluso de perspectivas futuras. Desde la ideología dominante se ha explotado la distinción. El enfrentamiento de intereses entre las y los trabajadores es una constante que se agudiza y dificulta la acción colectiva. Sin embargo, aún reconociendo las diferencias existentes, se considera interesante atender a determinados aspectos estructurales que permitirían señalar rasgos compartidos y dibujarían una serie de características comunes que atraviesan a todo el personal en condiciones laborales precarias.

2.2. Rasgos comunes de las distintas figuras «precarias»

En términos generales, se suele relacionar la precariedad laboral únicamente con el hecho de tener una beca o un contrato temporal, sin embar-

go, la precariedad laboral va más allá del tipo de contrato o beca ya que abarca otros aspectos como la propia vulnerabilidad que supone establecer relaciones laborales frágiles, unas condiciones de trabajo deficientes y la dificultad de poder mantener trayectorias profesionales estables y continuas. Estas trayectorias están caracterizadas por la desregulación y por la ausencia de itinerarios profesionales rígidos. Se impone la transición de una figura laboral a otra, lo que implica, en no pocos casos, una degradación de los derechos laborales. La desregulación implica, por ejemplo, que al finalizar un contrato laboral se pase a una modalidad de beca, en función de la financiación que exista y no de la trayectoria profesional anterior. Por ello, la sensación de «estar permanentemente a prueba» o «en el alambre» viene acompañada de la escasez de derechos laborales.

A ello hay que añadir el perfil de las personas con becas, contratos pre-laborales o contratos temporales –jóvenes y en una mayoría mujeres– que optan por desempeñar estas ocupaciones. Estas personas están en un periodo de su trayectoria profesional en la que socialmente se ha sumido que tienen que formarse y aceptar unas condiciones laborales degradadas, con el objetivo futuro de tener una mejor situación laboral y un empleo estable.

Este mayor o menor grado de aceptación (y por lo tanto, justificación) de unas condiciones laborales degradadas está íntimamente ligado al hecho de entender que la precariedad laboral, en determinadas modalidades laborales, es algo «inevitable», algo «natural», o como comúnmente se expresa, algo «por lo que todos tenemos que pasar». Sin embargo, más allá de la norma que regula cada una de estas modalidades de docencia e investigación, el uso particular que se hace de cada una de ellas refleja que en muchas ocasiones este «paso previo» de formación y transición al empleo estable se convierte en un periodo duradero en el tiempo²³.

Es preciso acabar con esta «inevitabilidad» y explicar el origen y la funcionalidad de esta precariedad para el sistema, así como ordenar «lo común» de este colectivo para articular la defensa de los derechos laborales. La diversidad de condiciones de empleo fragmenta al colectivo, lo divide y atomiza dando como resultado una segmentación horizontal del personal. A esto hay que añadir la competencia por acceder a los escasos puestos de trabajo estables lo que fomenta el individualismo minando la capacidad de reivindicar mejores condiciones laborales colectivas. Sin embargo, para aminorar este efecto disgregador y porque se piensa que el personal «en precarios» comparte una serie de aspectos comunes en sus condiciones de empleo y trabajo se van a enumerar varios de los elementos comunes que se esconden tras las situaciones particulares:

1) *Regulación laboral*. El primer aspecto de la precariedad está relacionado con las características que regulan las condiciones laborales y que se

²³ Ya en 1980, la edad media de los investigadores españoles que trabajaban en organismos autónomos de la Administración era de 44 años. Destacaba la cifra de 46 años correspondiente a la edad media de aquellos que prestaban sus servicios en el Consejo Superior de Investigaciones Científicas, y muchos de ellos han estado trabajando como becarios, por lo que no se entiende como esta ida del becario como paso inicial se ha podido mantener.

concretan en el tipo de contrato o relación que se establece con la Universidad. El hecho de que existan diversas figuras con distintas condiciones laborales, unido al uso que se hace de cada una de ellas en los diversos departamentos fomenta una mayor desigualdad en las condiciones laborales.

La paralización de las negociaciones del II Convenio Colectivo da una idea clara de que la tendencia es hacia la desregulación laboral y el «sálvese quien pueda». En la misma línea va el Estatuto del Personal Docente e Investigador, que establece diversas fórmulas que aumentan la flexibilidad laboral del profesorado y apuesta por la diversidad de modalidades contractuales en el ámbito universitario. A la que se suma la Ley de la Ciencia, de la que Criado y Durán (2011) comentan lo que para ellos es el apartado más regresivo, «la enmienda 304, propuesta por el PP y aprobada por CiU, PNV y PSOE, y la disposición adicional 23 que implica que a todos los contratos temporales del sector público de la investigación (regulados en los artículos 19.2, 25.7 y 29 de la ley) no se les podrán aplicar los artículos 15.1 y 15.5 del Estatuto de los Trabajadores. Se elimina así la posibilidad de acceder a un contrato indefinido por encadenamiento de contratos en el mismo puesto de trabajo, la popular Ley Caldera. Con lo que, lejos de resolverse, se agudiza el problema de la precariedad en el sector público de la investigación donde el personal investigador y técnico podrá ser precario ad infinitum».

Las diversas regulaciones generan un completo desconocimiento no solo de la legislación general, sino de su aplicación.

2) *Carga docente-tareas*. La carga docente es igual entre el ayudante doctor y el contratado doctor y casi igual entre estos y un asociado 6 horas; ahora bien, es menor en un asociado de 3 horas. Y sobre todo, es mucho menor la de un ayudante. Esta situación es un problema por el salario y también porque cuanto más baja sea la posición que se ocupa menores son las posibilidades de elegir docencia, existe una menor capacidad de decisión y en cambio incrementa la posibilidad de verse obligado a cambiar de materia de un cuatrimestre a otro y de un curso a otro, lo que supone un mayor esfuerzo. Ahora bien, a través de los relatos del personal analizado se detectan situaciones de cierta desconexión entre las horas docentes finalmente realizadas y las obligaciones de cada una de las figuras de acuerdo con el marco general que las regula. En ocasiones, se superan los límites establecidos en cuanto a cargas docentes o al tipo de tareas que se realizan, ya que estas figuras se encargan de otras tareas que no son de su competencia. Todo ello pone en evidencia que, más allá de las normas establecidas, las prácticas existentes en los distintos departamentos generan desigualdad con respecto a la asignación de la carga docente y las tareas de cada una de las figuras. Una situación que se observa incluso dentro de cada departamento, pues puede darse el caso donde una de sus áreas solicite la *venia docendi* para que las figuras que estén exentas de docencia la puedan impartir y otras áreas no lo hagan, «privilegio» que puede, paradójicamente, ser entendido como una sanción por aquellas personas que estén en esta situación ya que la ANECA valorará la

docencia realizada para su posterior acreditación. En este caso, el sistema de meritos está enfrentado con el ejercicio de un derecho.

A esto hay que añadir, básicamente en el caso de los becarios, el trabajo por proyectos. El personal contratado para proyectos específicos de investigación bien podría hacer uso de la famosa expresión de «vivir su vida sometida a proyectos».

3) *Retribuciones*. Los reducidos salarios, aún sin ser exclusivos de este colectivo, son un fuerte componente de precariedad del mismo. A ello hay que añadir el hecho de que, en el caso de algunas figuras, la retribución asignada no se corresponde con la carga de trabajo que se realiza, dado que excede ampliamente lo establecido en la norma. Además hay una amplia variedad de conceptos retributivos, con distintos beneficios, sueldos y complementos. E incluso complementos, como el docente, donde en una Universidad como la Uc3m no lo cobran los asociados.

El descrédito sindical y el rechazo al sindicalismo que ha impuesto el discurso dominante dificultan un mayor conocimiento de las distintas condiciones salariales y de los complementos retributivos. La reducción de los emolumentos salariales cada vez es mayor para todas las categorías, lo cual está en consonancia con la actual rebaja del precio de la fuerza de trabajo, pero esto afecta mucho más a aquellas personas con menor salario, lo cual empieza a ocasionar actitudes de rebeldía. Según el Rector de la UCM «La adaptación a Bolonia no es óptima, ni mucho menos, porque tenemos que acercarnos a un modelo del que estamos más alejados que otros países con mayores recursos. [...] Ahora, se está generando un descontento en el profesorado y empieza a surgir el debate acerca de la desobediencia académica, producto de cargar cada vez más tareas sobre los profesores sin darles recursos. Se está exigiendo más por menos dinero» (Carrillo, 2011:5)

4) *Jornada de trabajo*. La existencia de una distribución irregular de la jornada de trabajo, así como la realización de «horas extras» es otro de los elementos que da cuerpo a la precariedad. El reducido número de mujeres asociadas da cuenta de la difícil conciliación de esta profesión para las mujeres, más difícil aún cuando las mujeres son madres. Una cuestión que tiene que ver con la carga de trabajo y las horas dedicadas al conjunto de la actividad, tanto investigadora como docente (incluyendo las dedicadas a tutorías). En la mayoría de los casos la retribución está en relación únicamente con la carga docente, olvidando la importancia de la preparación de las clases y del interés y la calidad que al personal docente le aporta la investigación.

5) *Expectativas de promoción*. La falta de conocimiento sobre los procesos de promoción profesional, de las distintas opciones existentes, así como de los objetivos de la Universidad con respecto a las previsiones de crecimiento y creación de nuevas plazas en los distintos departamentos sume a este personal en el trabajo en el corto plazo y la imposibilidad de planificar y decidir sobre su propio futuro. La falta de información sobre el futuro condiciona fuertemente la aceptación de unas determinadas con-

diciones laborales por parte de los becarios/trabajadores y les generan, en no pocas ocasiones, falsas expectativas de promoción y trayectorias profesionales, lo que repercute en último término en la calidad investigadora y docente de la Universidad.

6) *Relaciones jerárquicas*. Existe una estructura marcadamente atomizada; apenas se tiene ni relación con el resto de compañeros y compañeras, ni organización colectiva, salvo con los superiores más inmediatos. Esta ausencia de vínculos vitales y laborales provoca una cierta desvinculación con la Universidad, que fomenta a su vez una menor participación en los procesos y actividades que se desarrollan en la misma y refuerza las relaciones jerárquicas de carácter arbitrario.

Un elemento que determina un mayor o menor grado de precariedad son las relaciones jerárquicas abusivas, en las que las relaciones con los superiores son percibidas como personalizadas, con un carácter arbitrario y coercitivo. Ante la desregulación, podrían aumentar las tendencias personalistas de modo que el tipo y relación que se establezca con los superiores determine en buena medida la calidad de las condiciones laborales, así como las posibilidades de continuidad, estabilidad y promoción interna.

7) *Vinculación con la Universidad*. Existen figuras que estando en el limbo –ni son PDI, ni PAS– no tienen relación contractual con la Universidad trabajando en ella y para ella.

Esta situación, típica de los contratos con cargo a proyecto, produce una externalización de la contratación en el seno de la Universidad pública, adquiriéndose, por tanto, las formas de gestión de personal que caracterizan a la empresa privada, muy en consonancia con un modelo de gestión a través de consejos en los que se da cabida al empresariado, en lugar de reforzar los órganos democráticos institucionales. Propuesta que se ve reforzada con la Estrategia 2015.

Reconocer lo estructural y ver los elementos comunes puede ser un primer paso en el camino de reforzar las relaciones horizontales entre compañeros y compañeras y tejer relaciones cooperativas dentro del PDI y con el conjunto del personal de la comunidad universitaria.

3. *A modo de conclusión*

Los cambios que se vienen produciendo en la Universidad en las últimas décadas, sustentados en el discurso de la excelencia y la sociedad del conocimiento, responden a unas determinadas políticas, cuyo objetivo es cada vez más claro: mercantilizar la educación universitaria; por una parte, a través de un uso cada vez más barato, inseguro y desigual del personal docente e investigador, y por otra, incrementado la responsabilidad del alumnado de su propia formación y trayectoria profesional, mediante un aumento del riesgo económico.

Los datos analizados –aún con sus propias restricciones– permiten reflejar que el aumento del profesorado, y por tanto, del crecimiento e impulso de las universidades españolas en los últimos años se ha realizado sobre la base de una mayor precariedad del empleo del personal docente e investigador.

En estos últimos años se ha reducido el personal funcionario de los cuerpos docentes mientras la contratación de personal laboral ha mostrado una dinámica ascendente. Entre las personas contratadas se ha detectado un incremento de la temporalidad y ligado a la misma un notable aumento de la contratación a tiempo parcial, pero la característica más destacada de las condiciones de empleo actuales en la Universidad es la diversidad de categorías laborales. Se ha experimentado un cambio substancial de un modelo de Universidad en el que el personal contratado tenía unas condiciones laborales más o menos homogéneas al actual en el que impera la heterogeneidad de estatutos jurídicos. La fragmentación del personal docente es máxima. Se han generado diversas figuras, que bajo distintos marcos de regulación y condiciones laborales –descritas de forma sintética con anterioridad– asumen cada vez una mayor parte de la carga docente. No solo existen diferentes marcos contractuales, también la duración de la relación, las cuantías salariales, las responsabilidades y las cargas docentes son distintas.

Se trata, por tanto, de un modelo de Universidad que reproduce desigualdad dentro y fuera de la misma, en el que a la vez que se lleva a cabo una profunda descapitalización financiera, se despliega una desregulación de los derechos laborales del profesorado, que se expresa en un aumento de la precariedad laboral y que tiene como principal efecto un fuerte impacto desmovilizador. El desconocimiento y desvinculación de unas figuras y otras es el resultado concreto de este modelo de gestión, que persigue no solo la mercantilización de la Universidad, sino también la inexistencia de una respuesta colectiva y participativa. De cara al futuro, las perspectivas no son nada alentadoras, sin embargo, se podría aumentar la capacidad de respuesta colectiva a partir de un análisis estructural de los rasgos comunes que definen a estas figuras contractuales. Definir las características comunes de la precariedad en una Universidad contribuye en el proceso de resonancias y agregaciones políticas que se están generando en torno a este concepto y que está permitiendo movilizar a personas de diferentes espacios sociales y políticos. Fragmentación, temporalidad, parcialidad y precariedad del empleo son indicadores claros de la apuesta por un modelo de Universidad que camina hacia una mayor desregulación del empleo y las condiciones laborales del profesorado. La crisis económica está siendo la coartada perfecta para acabar definiendo este proceso de cambio, pero su concreción definitiva dependerá de la capacidad de respuesta y lucha colectiva de los distintos actores implicados.

Bibliografía

ALONSO BENITO, L. E., *Crisis de la ciudadanía laboral*, Barcelona, Anthropos, 2007.

- ALONSO, L. E., FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. y NYSSSEN, J. M.^a, «El debate sobre las competencias, una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España», Madrid, ANECA, 2009, *RES* n.º 13, 2010, pp. 135-139.
- ALONSO, L. E., FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. y NYSSSEN, J. M.^a, «El debate sobre las competencias», en Jornadas «Mercado laboral y planes de estudios universitarios sustentados en competencias», 4 de mayo de 2009, Mimeo-grafiado, amabilidad de los autores.
- BARR, N., *The Economics of the Welfare State*, Oxford, Oxford University Press, 2.^a ed., 1993
- BAUMAN, Z., *Sobre la educación en un mundo líquido*, Barcelona, Paidós, 2013.
- BRICALL, J. M. *et al.*, *Informe Universidad. 2000*. Madrid, Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE), 2000.
- CARRILLO, J., «La Universidad tiene que seleccionar a sus alumnos en función de su capacidad intelectual, no de sus recursos económicos», Entrevista del Madrid sindical, agosto-septiembre 2011, p. 5.
- CRiado, E. y DURÁN, A., «La nueva Ley de la Ciencia, entre la frustración y el estado de excepción laboral», *El País*, 26 de abril de 2011. (http://sociedad.elpais.com/sociedad/2011/04/26/actualidad/1303768807_850215.html- (consultado el 9 de mayo de 2012).
- DE LA CRUZ, A., «Excelencias de los campus», *El País*, 26 de febrero de 2012.
- DONAIRE PALMA, A., «Conocimientos dinámicos, subjetividades precarias», en <http://derivanarquica.wordpress.com/2011/06/13/conocimientos-dinamicos-subjetividades-precarias/> (consultado el 20 de diciembre de 2012)
- EDU-FACTORY Y UNIVERSIDAD NÓMADA (comps.), *La Universidad en conflicto. Capturas y fugas en el mercado global del saber*, Madrid, Traficantes de Sueños, 2010.
- EL MUNDO, «Los ranking de *El Mundo* 2012/2013», *El Mundo*, 9 de mayo de 2012.
- ESCUDERO, R., «Los “sabios” de Wert no quieren democracia en la Universidad», *Eldiario.com*, 17 de febrero de 2013.
- FERREIRO BAAMONDE, X., «Mercantilización y precarización del conocimiento: el proceso de Bolonia», en Edu-Factory y Universidad Nómada (comp.), *La Universidad en conflicto. Capturas y fugas en el mercado global del saber*, Madrid, Traficantes de sueños, 2010, pp. 113-144.
- GALCERÁN, M., «La educación universitaria en el centro del conflicto», en Edu-Factory y Universidad Nómada (comp.), *La Universidad en conflicto. Capturas y fugas en el mercado global del saber*, Madrid, Traficantes de sueños, 2010, pp. 13-41.
- LLOPIS, E. (coord.), *En torno al proceso de Bolonia*, Informes n.º 7 de la Fundación 1 de Mayo, Madrid, Editorial Bomarzo, 2009.
- MARUGÁN PINTOS, B. y CRUCES AGUILERA, J., «El informe de la Comisión re- fuerza el modelo de Universidad al servicio del mercado», *Nuevatribuna.es*, 3 de marzo de 2013.
- MARCELLÁN, F., Programa electoral de la campaña a Rector de Francisco Marcellán Español a las elecciones a Rector de 7 de marzo de 2011.

- MARTÍN, S., «La Universidad inconstitucional de los expertos», *Público.es*, 18 de marzo de 2013.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA TERRITORIAL Y DEPORTES, *Cifras claves de la Educación Superior en Europa*, Madrid, 2007.
- MIRAS-PORTUGAL, M. T. (presidenta), Informe para la reforma y mejora de la calidad y eficiencia del sistema universitario español, 12 de febrero de 2013. <http://www.mecd.gob.es/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/participacion-publica/sistemauniversitario/propuestas-reforma.pdf> (consultado el 19 de marzo de 2013)
- PÉREZ GARCÍA, J. A. y HERNÁNDEZ ARMENTEROS, J., “Reforma universitaria: preguntas erróneas, respuestas incorrectas”, *El País*, 16 de abril de 2012.
- ROCHA, F.; ARAGÓN, J. y CRUCES, J., *Las condiciones laborales en el sector de atención a las personas en situación de dependencia: una aproximación a la calidad en el empleo, documento 3/200*, Madrid, Fundación 1º de Mayo, 2008.
- SANTÍN GONZÁLEZ, D., «Descentralización y financiación de la Universidad Pública en Latinoamérica. Algunas propuestas a partir del caso español», ponencia presentada en el Seminario internacional Sobre Prospectiva y Política Educativa de la Universidad Pedagógica Nacional, celebrado el 20 y 21 de agosto en Bogotá, Colombia, 2002.
- SENNETT, R., *La corrosión del carácter*, Barcelona, Anagrama, 2000.

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.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 78, primavera de 2013, pp. 35-50.

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 precisan.

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 preciosa 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 explicaba 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%.

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.

Concedor 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=directoriot&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].

CAMIONEROS: LA PESADA CARGA DE LA FABRICACIÓN LIGERA

*Introducción*¹

La logística y el transporte pueden ser tomados como el corolario analítico de las transformaciones ocurridas estas últimas décadas en el tejido industrial español, pues su emergencia e intenso crecimiento durante esos años están estrechamente ligados a los procesos de reorganización y flexibilización productiva de la denominada terciarización de la economía². Pero además, la logística –sector que ya estudiamos en un trabajo anterior³–, y especialmente el transporte de larga distancia, son una pieza esencial de la llamada «fabricación ligera», pues ha facilitado la progresiva fragmentación de los procesos productivos, la profundización en la externalización

Recibido 30-I-2013

Versión final 1-IV-2013

* Grupo de Investigación Charles Babbage en CC. Sociales del Trabajo, Departamento de Sociología III, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Universidad Complutense de Madrid. Campus de Somosaguas, 28223 Pozuelo de Alarcón, Madrid. Correos electrónicos: plopezca@cps.ucm.es, jafernandez@ayto-fuenlabrada.es

¹ Este artículo es una parte resumida del informe «Condiciones de vida y trabajo del camiónero de larga distancia en el entorno de Coslada, un distrito industrial del transporte en la periferia metropolitana madrileña» (114 pp.), incluido como estudio de caso del proyecto del Plan Nacional de Investigación: *Nuevos modelos de vida y trabajo en la Sociedad de la Información. El caso de las grandes periferias metropolitanas* CSO2008–04002 dirigido por Juan José Castillo.

² En el año 2007, año de fin de ciclo económico, había 666.100 personas ocupadas en España en el transporte terrestre, y entre los diferentes rubros de Transporte y Comunicaciones alcanzaban la cifra de 1.198.500 puestos de trabajo, es decir, el 5,6% de toda la población ocupada española lo estaba en esta rama de actividad, y el 3,1% tenía su puesto de trabajo en el transporte terrestre. Lo que confiere a esta actividad una relevancia que, más allá de lo económico, es también social.

³ Alas-Pumariño, A. y Fernández, J. A.: «Externalización de procesos y trabajo autónomo: los transportistas de mercancías en el sector de logística y distribución», en Castillo, J. J. (dir): *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*, Buenos Aires y Madrid, Miño y Dávila, 2005, 79-122.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 78, primavera de 2013, pp. 72-94.

de actividades de menor valor añadido, su subcontratación en cascada, o la externalización de los costes de estocaje tanto para fabricantes como para distribuidores. En definitiva, son, en cierto modo, las correas de transmisión de la transición hacia formas de competitividad basadas en la reducción de costes y tiempos de producción.

Pues en la logística y transporte, un sector que ha venido aportando casi el 6% del PIB nacional en estos años, confluyen dos relevantes factores vinculados a los nuevos modelos productivos: la propia importancia del sector como aglutinante de lo disperso en el territorio, como organizador de los flujos de producción y distribución; y las transformaciones en las relaciones laborales, como paradigma de la flexibilidad y la individualización que representa el trabajo autónomo dependiente, tal y como han puesto de manifiesto autores como Sergio Bologna⁴.

Por último, y como ha ocurrido en sectores como la construcción, se trata de actividades intensivas en trabajo manual, caracterizadas por el empleo precario y la debilidad de los trabajadores como colectivo, por lo que ha sido también uno de los sectores más sensibles a la actual recesión económica, tal y como mostraremos en las conclusiones. Razón por la cual utilizaremos a lo largo del texto datos estadísticos referidos a dos períodos claramente diferenciados: las cifras de evolución del sector desde los años ochenta hasta los años 2007-2008 (durante los años de conformación de la estructura del transporte y la logística actuales), y los datos posteriores a la crisis hasta el año 2013 (que se muestran especialmente al final del artículo).

1. La conformación del modelo de actividad de la logística y el transporte en España

Pero antes de ello, y para dar cuenta de las condiciones estructurales de conformación del sector en los últimos 30 años, dedicaremos unas breves notas a la configuración histórica del modelo logístico y del transporte de larga distancia en nuestro país.

Muy sintéticamente, el fuerte desarrollo de la logística y el transporte peninsulares en las últimas décadas está vinculado al proceso de reconversión industrial y reorganización productiva que arranca con ocasión de nuestra integración en la Unión Europea como país semiperiférico de bajo coste a mediados de los ochenta. La llegada masiva del capital transnacional, que alcanza su nivel máximo en el año noventa con una entrada de 1.800.000 millones de pesetas según el Banco de España, suponiendo el 18% de la Formación Bruta de Capital Fijo ese año, en primer lugar, y de forma generalizada, supone la integración en grandes grupos multinacionales de una considerable parte del tejido productivo español (el de las grandes líneas de bienes de consumo final y de servicios al consumidor).

La estrategia de estas corporaciones, en general, ha sido la de acaparar con ello la salida al mercado de esos productos, e iniciar a su vez, un ca-

⁴ Bologna, S., *Crisis de la clase media y posfordismo. Ensayos sobre la sociedad del conocimiento y el trabajo autónomo de segunda generación*, Madrid, Akal, 2006.

mino de externalización o deslocalización de las actividades de transformación, quedándose solo con las de montaje y venta final. En el ámbito de la logística de aprovisionamiento, logística de producción y logística de distribución estas compañías crearon, en primera instancia, departamentos semiautónomos dentro de sus empresas, para más tarde externalizarlos mediante su segregación o subcontratar esas actividades a otras empresas⁵.

Como correlato de ello, emergieron nuevas empresas de servicios, tales como los operadores de logística y distribución, que absorbieron esos fragmentos realizando dichas tareas para distintas empresas, y que fueron adquiridas, a su vez, por un conjunto de grandes grupos logísticos multinacionales. Grupos que comenzaron también a controlar y acaparar el negocio a nivel mundial. Por tener algún dato, a finales de este ciclo, en 2007, año de referencia para nosotros, solo cuatro multinacionales, Deutsche Post World Net, La Poste, TNT y ABX, daban empleo nada menos que a un millón de personas en Europa, facturando casi 100.000 millones de euros.

Pero estos grandes grupos logísticos, a su vez, en países del sur europeo como el nuestro, empezaron en la década de los noventa a externalizar actividades de menos valor e intensivas en trabajo físico: de hecho España está a la cabeza de la externalización de la logística en Europa, arrojando una media anual del 9% de incremento de subcontratación en el periodo 2001-2005, muy por encima del 5% registrado por el conjunto europeo. Y de entre las actividades externalizadas, la más importante en volumen de mano de obra es, sin duda, el transporte de mercancías, tanto de largo recorrido como capilar⁶.

De manera que la externalización de los servicios de transporte ha sido tanto directa (especialmente por parte de los grandes fabricantes de bienes de consumo), como indirecta (a través de las empresas de logística). Y en ambos casos se establecerán, de nuevo, distintos niveles de subcontratación: gran parte de las agencias de transporte del primer nivel de subcontratación contratarán, a su vez, los portes, a terceras y cuartas empresas, o, en último término, a trabajadores autónomos⁷: «[...] externalizar lo que es el servicio de la conducción, hasta ofrecérselo a los propios trabajadores de plantilla para que se pusieran como autónomos, y les siguen dando el trabajo que antes hacían como trabajadores de plantilla» (E2).

⁵ Al final de este episodio el porcentaje de empresas españolas que tenían externalizadas las actividades logísticas asciende al 77%, tasa 7 puntos superior a la media europea. Véase, Ernst & Young, *European Outsourcing Survey*, 2008.

⁶ Dentro del sector logístico, del total de la facturación el 57% corresponde a actividades de almacenaje y operaciones dentro de almacén y el otro 43% al transporte y distribución de mercancías, a pesar de que el peso del empleo en el transporte invierte esos porcentajes, alcanzando al 60% del empleo, lo que da cuenta de la menor composición del capital en esta última actividad.

⁷ Según la *III Encuesta Nacional del Transporte de Mercancías por Carretera* (Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones, 1991), el peso relativo del transporte por cuenta ajena —el contratado a otras empresas o autónomos— era del 70% dentro del conjunto de mercancías transportadas en ese año.

Tal es así que llegaría un punto a mediados de la primera década del siglo XXI en el que las empresas de transporte se quedarán prácticamente sin transportistas en plantilla: por ejemplo, según el informe que la consultora DBK elaboró en 2006 para el sector, los operadores logísticos en esas fechas subcontrataban ya el 90% de los vehículos de reparto, el 76% de los remolques de camión, el 79% de las cabezas de camión, el 80% de los trenes de carretera y el 75% de los vehículos rígidos. Y este profundo proceso de subcontratación en cascada provocó una no menos intensa atomización del sector.

1.1. Atomización empresarial y autonomización del empleo

La atomización del transporte de largo y corto recorrido fue tan rápida e intensa como el proceso de subcontratación. Ya en el año 1996 el 71% de las empresas españolas del transporte de mercancías por carretera poseía solo un vehículo, otro 24% tenía entre 2 y 5, y solo el 5% restante tenía flotas de 6 o más vehículos; datos coherentes con el hecho que el 40% de los vehículos autorizados por entonces para el transporte de mercancías perteneciese a autopatronos⁸. El fenómeno fue tan intenso que, precisamente en la idea de que ese desequilibrio estructural y la fragmentación empresarial que presidían la actividad impediría afrontar debidamente los retos generados por la liberalización del mercado único europeo del transporte, la Administración española impulsó a finales de los noventa (Orden Ministerial de 24 de agosto de 1999) políticas de concentración empresarial que permitiesen al sector competir en el ámbito de la Unión Europea. No obstante, el peso de las tensiones estructurales hacia dicha atomización dio al traste con esas limitaciones. Pues, si bien se consiguió reducir en diez puntos el peso relativo de las empresas con solo una licencia de transportes a comienzos del siglo XXI, pasando de representar el 74% al 64% del total, esas empresas se han reconvertido en empresas con 1-2 trabajadores, cuyo número se ha incrementado en un 49% entre los años 1999 y 2009. Los autopatronos y los pequeños empresarios han sorteado esas limitaciones por distintos medios. Por ejemplo, mediante la creación de cooperativas de transporte, formadas por camioneros autónomos, éstos lograrán esquivar los requisitos de capitalización mínima que exige la ley sin tener que contratarse en otras empresas o emplear ellos mismos a otros trabajadores.

De resultas de ello, en España actualmente la estructura empresarial del transporte es muy diferente a la de otros países de nuestro entorno, pues mientras aquí tenemos ratios de aproximadamente 3 trabajadores por empresa, en Francia, Reino Unido o Alemania están entre 9 y 12. Estamos ante una de las ramas con menor índice de asalarización respecto al conjunto de los sectores productivos: mientras que los índices de asalarización global se movieron en España en torno al 84-86% entre el año

⁸ Colomer, J.V. (ed.), *El transporte terrestre de mercancías: organización y gestión*, Valencia, UPV, 1998. p. 22.

2.000 y el 2007, los del transporte terrestre lo hicieron entre el 68-69%. En 2008 el 59% de las empresas de transporte de mercancías eran autónomos sin asalariados y el 37% eran microempresas. En definitiva, mientras 14 de cada 100 personas ocupadas en España en el año 2007 eran trabajadores no asalariados, esa proporción se duplicaba con creces en el transporte terrestre, alcanzando a 32 de cada 100⁹.

Por otro lado, la alta proporción de trabajo autónomo entre los camioneros es solo la punta del iceberg de la precariedad e inestabilidad que caracteriza el empleo de los que sí están asalariados. Las contrataciones de conductores de camión asalariados durante la primera década del siglo XXI mostraban una altísima tasa de temporalidad: en torno al 75%, cuando para el conjunto de la economía se situaba en torno a tasas, ya altas, del 30%. Precarización contractual que se hace más grave si tenemos en cuenta que, según datos del Servicio Público de Empleo de 2008, el 61,2% de los contratos eventuales no tenían una duración mayor de seis meses. Lo que muestra además el alto grado de rotación al que someten las empresas del transporte a los conductores de camión eventuales. En el siguiente epígrafe veremos cómo esta atomización está vinculada a un proceso de fuerte individualización de las relaciones empresariales y laborales que centra la competitividad en torno al coste y la intensidad del trabajo.

2. Como un «saco de patatas»: cooperar y competir, o la esquizofrenia del asalariado autónomo.

Demasiados autónomos como para hacer huelgas, demasiados autónomos para pedir algo a nivel nacional, demasiados autónomos como para ponerse de acuerdo, en resumen demasiados autónomos para todo [F4 10-01-2011]

La metáfora del saco de patatas, que fue utilizada por Marx en el *18 Brumario* para referirse a las dificultades objetivas para el devenir en «clase para sí» del pequeño propietario campesino, parece adecuada para comprender las contradicciones que atraviesa la subjetividad del pequeño camionero autónomo; el empresario sin asalariados; o incluso una gran parte de camioneros asalariados, en tanto que estatuto laboral extremadamente ambiguo.

Tal es así, que, en el mundo del camión, nos comentaba un representante sindical:

hay muy poquita cultura sindical, porque... no tienen costumbre. Al final donde se van es a las asociaciones patronales de transportistas, ATA, FENADISMER... que les dan cobertura en muchos temas: legal, laboral, informativo» (E2). De

⁹ Son tasas mayores que incluso en el Comercio Minorista (30%) o la Construcción (14%). Y si nos centramos en los conductores, de las 424.244 personas ocupadas en el TMC [Transporte de Mercancía por Carretera] en 2008, aproximadamente 336.000 eran camioneros (235.000 –70% del total– de vehículos pesados), de los que en términos gruesos, 206.000 eran asalariados (61,3%) y 130.000 autónomos (38,7%).

hecho, este mismo entrevistado se quejaba de que esta dispersión hace que ni siquiera los sindicatos tengan un interlocutor fiable y representativo con quien negociar acuerdos: «Las asociaciones patronales no tienen un mecanismo que regule su representatividad a la hora de sentarse a la mesa (E2).

Lo curioso es que, al mismo tiempo, si bien la diferente relación formal respecto a la propiedad de los medios de producción (cuenta ajena *vs.* propia), como también acabamos de ver, no implica la ausencia de una relación de explotación capitalista, sí parece influir en la posición subjetiva o ideológica respecto a la regulación o el control del uso de dichos medios de producción. En la medida en que uno de los efectos del proceso de individualización que da lugar a la figura del autónomo o del empresario sin asalariados es su propia *autoexplotación*.

Por ejemplo, autónomos y asalariados tendrían, en principio, dos posturas muy distintas respecto a la regulación de los tiempos de conducción:

La legislación sobre materia de seguridad, y de conducción y descanso es muy compleja, estamos hablando de una actividad flexible pero que está muy rígidamente regulada. Cómo se puede conjugar una cosa con otra. Claro desde el punto de vista del trabajador [asalariado], dice ‘yo salgo de mi casa y a veces pasan hasta 12 horas hasta que vuelvo’. Pero realmente, de trabajo de conducción, ha hecho siete horas, el resto son descansos, que tiene que hacer por ley, o esperas. Entonces si aplicamos las ocho horas del trabajo del convenio colectivo pues es que no se podían transportar las cosas. Estarían dos días para llegar, cuando estás exigiendo la rapidez en la entrega. Es que cada cuatro horas y media de conducción hay que hacer 45 minutos de descanso obligatoriamente (E12).

No obstante, también los camioneros asalariados que trabajan en pequeñas empresas u ocupan empleos inestables, con salarios muy variables, asumen posiciones muy cercanas al autónomo. Lo que da lugar a posturas extremadamente ambiguas ante esas formas de control social sobre las condiciones de trabajo, tales como las normas reguladoras de los tiempos de conducción y descanso, los tonelajes, los límites de velocidad, etc... Pues por una parte, a nivel colectivo, esas normas ponen límites a dichas formas de autoexplotación a favor de su propia seguridad, pero por otra, a nivel individual, suponen una limitación a las posibilidades de incrementar sus ingresos.

Todo ello se suma a la muy escasa presencia de los sindicatos de clase, ya que, además de las trabas a la subjetivación mencionadas, ante un panorama tan falto de regulación efectiva, tan competitivo, tan fragmentado empresarialmente, y con horarios de trabajo y jornadas laborales que imposibilitan en la práctica que el conductor entable relaciones con otros compañeros en su misma empresa, los sindicatos tienen muchas dificultades para movilizar a los trabajadores:

La acción sindical conlleva un trabajo tremendo, [...] un coste muy elevado en tiempo y en todo, porque todo tiene que ser a base de llamadas telefónicas

a la gente. [...] la acción sindical la tienes que concentrar en sábados y domingos, fiestas, que es cuando puedes hablar con la gente físicamente. [...] Y luego hay muchísimas empresas «blancas», que llamamos nosotros, que no tienen representación sindical. (E1: 24).

Sin embargo, esas mismas condiciones estructurales de la forma en la que se desarrolla la competitividad en el sector hacen que existan diversas asociaciones profesionales articuladas en torno a intereses corporativos en función de la posición que ocupan en el mercado. Lo que se ve reforzado por la peculiar estructura del sector (atomización empresarial, multitud de subsectores...) y da lugar a un sistema de negociación colectiva y un mapa de acuerdos y convenios muy denso y heterogéneo:

Con el Estatuto de los Trabajadores se cargaron la Ordenanza Laboral del Transporte, del año 71. Esa ordenanza se sustituyó por un Convenio Marco, el Acuerdo General para las Empresas del Transporte de Mercancías, que era de ámbito estatal. Pero después vino en cascada un Convenio Colectivo Provincial, uno por cada provincia. [...] Y después, en función del tamaño de la empresa, sobre todo en las grandes, hay pactos de empresas (E1).

Esa dispersión normativa ha facilitado a las empresas bordear los convenios, cuando no saltárselos directamente, por ejemplo registrando su actividad en provincias que establecen peores condiciones de trabajo y salarios: «los empresarios nos dicen: ‘es que el nivel de vida de Zamora o de Soria no es el mismo que el de Vizcaya o Barcelona’...

[...] muchas empresas lo que hacen es buscar lugares donde los convenios tienen salarios más baratos, para trasladar allí sus empresas, que es lo que han hecho con el Corredor del Henares y Guadalajara, porque la diferencia del Convenio de Guadalajara con el de Madrid es muy grande, hay en torno a 350 euros de salario de diferencia. Y después, cuando se han asentado allí, nos han propuesto convenios de empresa, con peores condiciones de trabajo. [...] ¡Y en derechos no te quiero ni contar!, verdaderas tropelías (E1).

Pero este marco regulador se hace aún más difuso si tenemos en cuenta que buena parte de la reglamentación laboral no afecta a los autónomos del sector. Por ejemplo, aunque esta situación se está subsanando, la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA) de julio de 2007 excluía «el transporte de su ámbito de aplicación. O también de la directiva europea de tiempo de trabajo, que hace una distinción entre falso autónomo y autónomo, es decir el autónomo dependiente» (E3).

Precisamente, respecto a esta última cuestión, se han mantenido y se mantienen posturas muy enfrentadas por parte de los diferentes colectivos: ya sean de trabajadores por cuenta ajena; de autónomos; o de pequeñas y medianas empresas; o de grandes compañías. De hecho, mientras que sindicatos muy representativos (UGT y CCOO) y grandes organizaciones patronales (ASINTRA, CETM y FENEBUS) apoyan la consideración del camionero autónomo como autónomo dependiente, las asociaciones de

pymes y, paradójicamente, las de autónomos (como FENADISMER), defienden la exclusión de estos del ámbito reglamentario aduciendo que «su inclusión ocasionaría importantes daños a la competitividad» y que «el control de la aplicación de la normativa a los transportistas autónomos no resulta factible por la imposible distinción entre su actividad laboral y empresarial»¹⁰. Postura que se explica también porque de esa forma los autónomos no tendrían que respetar la «encorsetante» regulación horaria de la directiva europea, pretendiendo así disponer de tantas horas de conducción como puedan o resistan. Así, cuando el 16 de junio de 2010 el Parlamento Europeo votó en contra de la exclusión de los transportistas autónomos de la Directiva de limitación de tiempos de trabajo¹¹, la federación de transportistas autónomos se mostró decepcionada, porque en su opinión «se agravará la situación de crisis económica que atraviesan en la actualidad las medianas y pequeñas empresas del transporte, por lo que [Fenadismer] continuará luchando para que el impacto de dicha norma sea el menos perjudicial para dichas empresas»¹². Por el contrario, la posición de la Federación Europea de los Trabajadores del Transporte (ETF), a la que pertenecen UGT y CCOO, se manifestaba satisfecha con la votación, pues consideraba que, de lo contrario, se hubiese podido incrementar el tiempo de trabajo de los conductores autónomos de 48 horas semanales a un máximo de 86¹³.

Esta disparidad de criterios se reproduce también a otros niveles: en una entrevista que mantuvimos con el presidente de la autodenominada *Plataforma del Transporte* (E7), nacida con motivo de la huelga general del transporte de 2007, este nos manifestaba cómo la diferencia de criterios e intereses que mantenían con las grandes empresas, fue precisamente el motivo de que esta asociación de pequeños empresarios se desmarcara de los acuerdos alcanzados entre gobierno y asociaciones de grandes empresas durante la citada huelga. Pues la regulación de los precios de los portes no interesa a las grandes empresas de transporte que establecen los contratos con los clientes, o cargadores, ya que luego al subcontratar esas cargas a empresas de transportes o trabajadores autónomos no podrían

¹⁰ Véase: «Posturas enfrentadas autónomos Directiva tiempos de trabajo», en www.fenadismer.es. 08/03/2010

¹¹ La propuesta de la Comisión Europea, de la mano del Comisario europeo de Transportes, y defendida por el Partido Popular Europeo, promovía la exclusión de los autónomos de la Directiva de tiempos, argumentando que «no están sometidos actualmente a limitaciones del tiempo de trabajo en ningún otro sector de actividad», y subrayando que «la capacidad de elegir libremente su tiempo de trabajo, dentro de los límites de la legislación nacional, es consustancial a los trabajadores autónomos». Véase, «El PE incluye a los conductores autónomos en la directiva sobre tiempo de trabajo», en <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+IMPRESS+20100615IPR76129+0+DOC+XML+V0//ES,16/06/2010>.

¹² «El Parlamento Europeo en contra de los transportistas autónomos», nota de prensa recogida en www.fenadismer.es, 16/07/2010.

¹³ Según el Secretario General de la ETF, «una semana laboral de 86 horas hubiese sido un falso regalo para los conductores autónomos». Véase: «Rechazo en el Parlamento Europeo de la semana de 86 horas para los conductores autónomos» en: <http://www.fsc.ccoo.es/webfsc/menu.do?Actualidad:Internacional:Actualidad:91380>, 21/10/2010.

obtener ningún margen de beneficio si los precios de tonelada/km estuvieran tasados.

Mientras que, por el contrario, las ayudas de carácter general o universal tales como el abaratamiento de los precios del gasoil, solo tenderían a beneficiar a esas grandes empresas que captan y subcontratan los portes, que verían ampliado el mercado de donde obtener sus porcentajes (supuestamente habría más contrataciones), no suponiendo una mejora para las pequeñas que realmente hacen el trabajo, dado que tendrían que abaratar sus precios por su propia competencia.

Curiosamente las movilizaciones que se realizaron al llegar la crisis, entre 2007 y 2008, mayoritariamente las convocaron y las llevaron a cabo los empresarios, especialmente los medianos y los grandes, a través de sus distintas asociaciones [Agrupación Nacional del Transporte, Plataforma del Transporte, etc...]. Pues son los que disfrutan de una coordinación y un control del negocio suficientes como para poder para paralizar el tránsito de mercancías por carretera durante varias jornadas. Por lo que no es extraño –aunque sea otra importante paradoja– que algunos de los contenidos de las reivindicaciones y los acuerdos de esas huelgas puedan estar orientados incluso a reducir derechos de los trabajadores por cuenta ajena: aumentar la jornada de trabajo, rebajar o aplazar los costes de la Seguridad Social, abaratar el despido, etcétera.

Ahora bien, se da la circunstancia añadida de que quienes al final se sientan a negociar con el gobierno con ocasión de estas movilizaciones, por su mayor presencia en las organizaciones reconocidas de la patronal, son más bien las grandes empresas, enfrentadas a su vez a las pequeñas empresas, y que son, por otra parte, las que menos participan directamente en la actividad, esto es, justamente aquéllas que no tienen ni camiones ni conductores en nómina, y cuya apuesta es precisamente la de liberalizar al máximo el mercado.

Por otra parte, hubo que esperar hasta el año 2011, cuando ya la crisis económica arreciaba con extremada dureza, para que asociaciones de autónomos como FETRANSA (Federación Española de Transporte Discrecional de Mercancías, que agrupa nada menos que a 130.000 autónomos) convocaran distintas movilizaciones orientadas a fijar un coste mínimo de los portes a través del Observatorio de costes del transporte de mercancías «para tener una referencia que impida a las grandes empresas imponer tarifas abusivas» aunque no fructificaron. [Véase «Los transportistas amenazan con huelgas en semana santa» *El País*, 21-03-2011.]

En definitiva, este cúmulo de situaciones paradójicas que viven cotidianamente los agentes productivos, las propias contradicciones entre las condiciones objetivas y subjetivas de los trabajadores, y la dispersión de intereses y de formas de identificación y movilización colectiva, se relacionan con el doble vínculo estructural entre competencia y cooperación que, aunque es consustancial a la propia condición salarial del individuo moderno, se evidencia, de forma más clara, en entornos de trabajo tan intensivos en trabajo manual como este.

Al punto de que para el transportista de largo recorrido, la regulación colectiva de los límites a la intensificación del trabajo es tan necesaria

como la superación unilateral de dichos límites:

Siempre me ha llamado la atención que a cualquier trabajador de cualquier oficina se le ha premiado por hacer horas extras y a nosotros si nos pasamos 5 minutos nos denuncian con medio salario. [F4 30/12/2010]

Por ejemplo, el imán, o la «piedra» como se le llama en el argot, que colocado en la caja donde los tacógrafos registran la información consigue inutilizarlos, condensa estas tensiones como pocos ejemplos¹⁴. Aunque sirve para controlar el alargamiento de la jornada y la intensificación del trabajo, y en ese sentido hace efectiva la mejora de las condiciones de trabajo de los camioneros, también es una forma de control que les impide organizarse el tiempo de la jornada laboral de otra manera que fuese más productiva a sus intereses salariales (realización de alguna hora extraordinaria, adecuación más racional de ciertos recorridos internacionales que necesitan de más de 9 horas de conducción, etc.). Aunque también aquí, volvemos a encontrar diferentes posturas respecto del tacógrafo en función de la «relación con la actividad» formal del trabajador. Pues, «[...] el reglamento 561 y el tacógrafo digital, para un trabajador asalariado, es lo mejor que han podido hacer, porque va todo regulado, te regula la jornada, te regula los descansos, que no se pueda saltar ni un descanso; y eso es muy bueno. Pero para un autónomo es un castigo [...]» (E2).

3. Individualización + intensificación = Autoexplotación

La individualización de la relación salarial es precisamente uno de los medios principales para aplicar modelos de gestión basados en la intensificación del trabajo. Pues en procesos productivos en los que la cantidad de producción tiene una relación directa con la carga de trabajo global entregada por el operador, la vinculación formal de dicha carga con el salario que percibe —o la sola conservación del empleo— es, por un lado, la vía para abaratar su coste en términos globales (todos los trabajadores compiten entre sí exclusivamente mediante incrementos de carga de trabajo o rebajando su remuneración), y por otra, la forma de asegurarse de que el trabajador realiza su trabajo sin perder tiempo, especialmente en actividades como esta donde no hay posibilidad de un control directo del trabajo por parte del empleador.

Al interior del sector la autoexplotación que resulta de la individualización y la intensificación del trabajo se produce, en primer lugar, por la fragmentación del obrero colectivo entre las empresas que se sitúan en distintos escalones de la cadena de subcontratación. Lugar que muy a

¹⁴ El tacógrafo, un mecanismo digital que va inserto en la cabina del camión, de forma que el conductor pueda visualizarlo y ponerlo en funcionamiento al introducir su tarjeta personal, se comunica con un sensor instalado en el motor, registrando toda la información sobre la velocidad y los tiempos de conducción y descanso del camión y del conductor, ya que dicha información queda anotada también en su tarjeta.

menudo está ligado a las diferentes condiciones de trabajo que existen en sus centros productivos: «[...] las grandes empresas tienen mejores condiciones sociolaborales, mejores condiciones económicas, mejores condiciones de trabajo, y en las empresas más pequeñas pues lo que realmente sucede es que nos encontramos con que ni siquiera a veces se llegan a aplicar los convenios colectivos mínimos de aplicación del sector» (E1). Ello explica, entre otras cosas, que existan sustanciales diferencias en cuanto a condiciones de trabajo estipuladas en los convenios de empresa particulares y los convenios sectoriales provinciales o nacionales –que marcan condiciones muy mínimas–; y también que las ventajas que ofrecen estos convenios particulares correspondan, sin embargo, a pluses variables no consolidados estrechamente ligados o supeditados a la carga individual de trabajo que esté dispuesto a aportar cada conductor.

De esta forma, la competencia entre empresas se traslada directamente a la propia competencia entre los trabajadores asalariados que se emplean en ellas. Pues la desregulación del mercado de trabajo; la flexibilización de la negociación colectiva; la liberalización del sector; la propia naturaleza del trabajo; y el uso de las nuevas tecnologías de la información, han transformado el mercado de los portes en una subasta continua en la que los precios se actualizan casi en tiempo real:

Antiguamente existía un acuerdo tarifario de tarifas máximas y mínimas, en función de la distancia y el tipo de mercancía. Con la liberalización, esto no se pudo mantener. Ahora los precios son libres, ¡pero claro! El tema es que hay un cargador y muchos transportistas. [...] [Entonces] se establece una subasta a la baja, y el que más barato oferte ese se lo lleva. [...] A la gente le aprieta la letra, no quiere aumentar gastos, etc., etc., con lo cual las tarifas siempre están muy ajustadillas, muy tirando a la baja. Es un problema de organización del sector, de un mercado con exceso de oferta, y por eso los precios bajos que imponen los cargadores (E3).

Tal es así que el arquetipo actual de estas tensiones lo constituyen las bolsas de carga:

[¿Cómo es eso de las bolsas?] «Pues son subastas. Las subastas lo que hacen es sacar los precios. Entonces la gente accede a eso, y contrata, y eso suelen ser las agencias, pero claro si tú eres una agencia, y a ti te han ofrecido 100, lo has puesto a 90, y te lo cogen a 90, y lo bajas más, y te lo siguen cogiendo [...] y eso suelen ser las agencias. Pero el efecto ha sido ese. Entonces ante una cantidad determinada de camiones en trabajo, este sistema que teóricamente es bueno para un transportista concreto, es malo para el transporte en general. Porque además aquí tenemos una cuestión tradicional, y es que la salida suele ser a un precio normal, pero el problema es lo que se llama los retornos. Entonces si tú has obtenido un buen precio para salir, para volver, pues puedes volver a un precio menor. No deberías hacerlo, pero se hace. Aunque no cubran el gasóleo, porque todo lo que me lleve, como tengo que volver y el incremento de costes tampoco es grande vaya vacío o cargado, siempre consumo más pero bueno, como me llevo algo de dinero, pues entonces eso ha

hecho que los retornos sean más baratos. Y los retornos son los que se buscan a través de internet. Entonces pues ha sido una ventaja en el sentido que vas con menos kilómetros vacío, pero al que sale de su casa, y le estás haciendo tú el retorno, le estás bajando el precio de salida también. Y el efecto global ha sido una bajada del precio (E12).

Estas bolsas de carga como *Wtransnet* o *Teleroute* funcionan a nivel nacional e internacional con sofisticados sistemas informáticos que ajustan oferta y demanda instantáneamente (lugares de carga y descarga, distancias y precios ofertados y demandados) y que permiten incluso a los clientes ofertar pequeños grupajes en palets aislados que luego son reunidos por el propio sistema para completar un porte. Para participar en estas bolsas los transportistas deben hacerse socios pagando una cuota.

Pero es la figura del camionero autónomo la que muestra, más que cualquier otra situación profesional, cómo la aparente autonomía de la cuenta propia está atravesada por relaciones de producción de capital a veces más alienantes y explotadoras que la cuenta ajena.

En primer lugar, la figura del falso autónomo revela el grado más acabado del fetichismo de la mercancía fuerza de trabajo, cuando las relaciones sociales de explotación (la venta de la capacidad de trabajo por un tiempo determinado) se presentan directamente como relaciones mercantiles en las que se intercambia el producto del trabajo propio (y ni siquiera ya una determinada cantidad de trabajo como aparentemente presupone la relación laboral). Pero, así como en la relación laboral el salario no retribuye realmente la cantidad del trabajo entregado sino el valor de la fuerza de trabajo arrendada por el comprador, aquí ocurre lo mismo, con la diferencia de que desaparece formalmente el antagonista de clase –la mediación que sostiene el mito de una negociación entre personas iguales y libres (empleador y empleado)–, pues aquí el explotador está interiorizado por el propio trabajador.

Ello está vinculado, por ejemplo, con la creencia de que la cuenta propia es más onerosa, globalmente considerada, que la ajena¹⁵. Cuando es falso:

[...] el sector no es atractivo. El sector lo hacen atractivo los voceros del transporte, que vienen a decir que se gana mucho dinero, ... pero cuando ves lo

¹⁵ De hecho ese es el ideal mayoritario de los camioneros asalariados: ahorrar y ganar experiencia hasta poder autonomizarse. Lo cual explica que los transportistas autónomos son quienes llevan más años de conducción a sus espaldas, pues el 76% llevan más de diez años como camioneros, mientras que en el caso de los asalariados sólo el 57% tienen esa antigüedad.

Estos y otros datos referidos a las condiciones de trabajo concretas de los camioneros de larga distancia en España, los hemos extraído de los resultados de la *Encuesta de Salud y Condiciones de Trabajo en el Transporte de Mercancías por Carretera*, publicada en septiembre de 2007, por el Instituto de Salud Carlos III y financiada por el Ministerio de Fomento. Se trata de una Encuesta realizada a 1.000 conductores durante el año 2004 en un área de servicio estratégicamente escogida: el Área 103 (km 103 de la A-2). Agradecemos a la Federación de Transporte de CCOO que nos cediera los resultados brutos de esta encuesta, a la que nos referiremos en adelante como «ESC».

que se gana, lo que percibes a final de mes, si tu sumas las horas trabajadas, el sacrificio, el desarraigo, la peligrosidad, la penosidad. Si sumas todo esto, ahí no hay dinero. ¿Qué ocurre?, es cierto que hace años se tenían unas retribuciones superiores a otros sectores, pero llevamos ya años que no (E1).

Muy a menudo esa mayor remuneración se consigue a costa de una sobrecarga de trabajo: sabemos que los autónomos duermen en cada pernocta o descanso -obligatorio cada ocho horas de conducción- menos horas de media (de 5 a 7 horas) que los asalariados (de 7 a 8 horas) [ESC]. Además, probablemente dediquen este tiempo a tareas más pesadas, como las de carga y descarga. Pues, si ya de por sí un 40% de todos los conductores, realizan “manipulaciones de carga”,» (uno de los motivos de queja más frecuentes en el sector que además está prohibido por la Ley de Ordenación de transporte terrestre LOOT), considerando solo los autónomos, este porcentaje asciende al 56%. Un conductor nos comentaba, por ejemplo, que la descarga del camión con *transpalet* eléctrico se cobra a unos 18 euros, y si ésta era manual, a 24 euros (E22).

Pero también los relativos mayores ingresos brutos del autónomo son compensados por los crecientes gastos que implica la intensificación del uso de los medios de producción: los autónomos suelen utilizar vehículos más antiguos que los asalariados: mientras que para el conjunto del sector solo un 40% de los vehículos tiene más de cinco años, en el caso de los autónomos esta cifra asciende al 50%, constituyendo un factor de riesgo laboral añadido [ESC].

Además, y tal y como nos explicaba el presidente de TRADIME, la asociación de pequeños empresarios del transporte, la impresión de que los autónomos disfrutaban de mejores condiciones económicas que los asalariados, se difumina rápidamente una vez descontados también todos los costes contantes que conlleva la cuenta propia:

El transporte es muy engañoso en el sentido de que se factura mucho, de que hay que facturar mucho para llegar a fin de mes, según el observatorio de costes que hace el ministerio, entonces si divides entre los días laborales estamos hablando de que alrededor de 200 € día, es lo que te cuesta, salvo que haya un margen de un 10 a un 15% en función de una serie de cosas, porque puedes incorporar amortización del vehículo, etcétera, pues estamos hablando en torno a los 240 € diarios. Entonces claro tú tienes que facturar al día por lo menos 500 €, para que te quede para comer, para pagar eso y algo de beneficio. Entonces qué ocurre, que claro multiplicas eso y las facturaciones en el transporte son muy grandes, pero empiezas a descontar el precio del gasóleo, y el resto de costes, y lo que queda es muy poco. De una facturación enorme que puede ser a lo mejor de 10.000 € al mes, al final limpios te quedan a lo mejor 2.000, y claro es un riesgo muy grande, porque si tú tienes que adelantar 10.000 € para sacar 2.000, porque el precio no lo cobras a lo mejor inmediato, a pesar de la ley de morosidad y de todas las protestas que hacemos, la morosidad se ha incrementado y estamos hablando de 120 días. Pues tú tienes que adelantar el dinero que pagas mensualmente, cobrar a tres meses, y encima que te quede poco dinero, pues la verdad es que la situación está bastante difícil (E12).

Más aún, las propias condiciones de la creciente competencia hacen que los recursos económicos acumulados deban ser destinados, a riesgo de perder competitividad, a conseguir un mayor grado de capitalización, y a tener que amortizar dicho capital productivo en el menor tiempo posible, generando un círculo vicioso del que es difícil salir si, como ocurre en la mayoría de los casos, entra en juego la financiarización de la inversión. De tal forma que incluso la pequeña esfera de autonomía vinculada a la propiedad de los medios de producción resulta también un mero espejismo: pues para pagar los camiones y las tarjetas de transporte los autónomos contraen importantes deudas, bien con sus empresas de origen, bien directamente con las distintas instituciones financieras, que se ven obligados a renovar cuando terminan de pagarlas, para poder renovar sus propios medios de trabajo:

[...] si sumas treinta y tantos mil [euros] de la tarjeta, más el vehículo, aunque sea de segunda mano, estás hablando de una inversión muy grande. El camión, si lo compras nuevo, unos 100.000 o 120.000 –estamos hablando de camión con remolque–, si estás hablando de usado, pues menos. [...] Quiero decir que el *pack* completo pues podemos hablar de una cosa media de 150.000, sumando las dos cosas. Así que el autónomo trabaja como nadie, porque tú estás avalando con tus bienes presentes y futuros, es decir aunque seas una sociedad limitada, si no tienes un capital fuerte, qué ocurre, que el banco para darte dinero para comprar el camión, pues tú tienes que poner el piso en garantía, o tus padres firman y avalan. Entonces qué ocurre, que el pequeño empresario, es que aguanta hasta más allá de lo que puede (E12).

4. *El duro y vulnerable camionero, paradigma de la sociedad del riesgo*

El transportista no tiene una seguridad, es cierto que hoy en día nadie tiene una seguridad en su puesto de trabajo, pero en el transporte todavía es más duro, los precios están... fluctuando siempre, precios libres, y un servicio que tú estás haciendo por un porte puede venir alguien y negociarlo a la baja, y... (E24).

La flexibilidad bajo la que se legitima la progresiva arrelacionalidad de las transacciones es el paraguas bajo el cual se trasladan los riesgos derivados de las oscilaciones del mercado o de los incidentes en las entregas a los escalones inferiores en la cadena de subcontratación del transporte.

En primer lugar, existe una alta rotación en el sector. Si bien la de camionero suele ser una profesión de relativa larga duración, ello contrasta con la alta inestabilidad en el empleo: las tasas de rotación son muy altas, en las encuestas que manejamos solo el 15% de los camioneros ha trabajado en su empresa actual más de diez años (ESC). Algo que corrobora el encargado de una gran empresa de transportes: «En este

sector hay mucha movilidad, muchísima. [El camionero] busca rutas que haga la empresa a nivel tanto nacional como internacional que les puedan resultar atractivas, y tener mejor salario. [...] todo el mundo nos movemos por dinero» (E9).

Y esta incertidumbre no solo se materializa en la inestabilidad en el empleo, sino en todo un conjunto de situaciones cotidianas vinculadas a la propia naturaleza del trabajo. En el caso de los autónomos, por ejemplo, la empresa que los contrata no paga los costes derivados de los tiempos de espera en las cargas y las descargas, que son muy comunes, y que es muy difícil que sean compensados por los cargadores. El autónomo, o la empresa subcontratista, soporta los riesgos derivados de la dificultad de conseguir retornos que hagan competitivos los precios de los portes.

Además, la presión de los tiempos vinculada a los sistemas de fabricación justo a tiempo hace que sea el chófer, y a ello precisamente dedica un tiempo considerable de los descansos en carretera, el que tenga que sincronizar esos horarios con la regulación de los tiempos de conducción en las rutas y con la jornada semanal:

Y luego hay otra cuestión que nace de los propios modelos organizativos, y es la entrega de mercancía *just in time*, que te ponen a qué hora hay que descargar... ¡cuando te dan el fax para ir a cargar ya te ponen a la hora que tienes que estar allí, el día y la hora! [...] Y muchas veces el recorrido no lo puedes realizar en el tiempo que te están dando, [...]. Y esto genera mucho estrés, además de peligro en el tema de la seguridad vial (E1).

Esta sincronización alcanza un grado de ajuste tal (coincidencia de los descansos obligatorios después de las descargas) que cualquier mínimo retraso en la carga o la descarga supone pérdidas de tiempo para el camionero proporcionalmente mucho mayores¹⁶:

[...] estamos en un sistema muy flexible en el que no puedes calcular las circunstancias del tráfico, el tiempo, ni cuando te van a cargar o descargar, tienes horas de entrega, y a su vez tienes una legislación laboral rígida, que te dice que no puedes conducir más de tantas horas seguidas, cada ciertas horas tienes que hacer un descanso, cada dos semanas tienes que hacer un descanso, hay descansos semanales, bisemanales, [...] Y en el momento en que tengas kilómetros de menos también tienes un problema, porque igual problema es una cosa que otra, es imposible que te coincida después todo (E12).

Los nuevos sistemas de navegación vía satélite permiten también a las empresas aumentar el control sobre los conductores, pues pueden saber dónde se encuentra el camión, cuánto retraso lleva, a qué velocidad circula, o el estado de las carreteras, siendo este otro importante elemento

¹⁶ “Y aquí en Alemania, si llegas antes de tiempo a la plataforma, te toca esperar, pero como llegues un poco tarde te arriesgas a volverte a España con la mercancía”, afirma Ismael. “Alemania no es país para camioneros”, *El País*, 5-6-2011

de presión sobre la conducción. Por ejemplo, en uno de los foros de internet consultados se quejaba un conductor de que «Hoy en día somos pilotos, nada de chóferes. Hoy, estamos leyendo lo que está escrito sobre una pantalla: 'La posición, la temperatura y la apertura de las puertas vigilada por GPS'. Existe alguna empresa donde un camión no se mueve un metro sin saberlo la empresa?» [Preguntándose irónicamente de paso que entonces «¿Cómo es posible que un chófer pise el disco?» –sin saberlo la empresa, claro está-] F2 consultado 07/04/2011.

Pero además de todo ello, la variabilidad de las jornadas laborales y de las distancias de los trayectos de una semana para otra, suponen nuevos factores de incertidumbre que incrementan la carga mental de este trabajo y que se amplifican cuando los chóferes tienen familia y ello afecta a la planificación de las actividades familiares en el corto y el medio plazo:

Uf!!! Nunca había una hora de inicio fija, solo el lunes, que era dependiendo del cliente y de la hora de llegada asignada, en el caso de la fábrica de papel de Sils (Girona) había que descargar a partir de las 06h, otros a las 07.30h, 08, 09.... y el resto de días dependía mucho del tacógrafo, es decir, de las horas de descanso (9 u 11 según el día y la urgencia) (E23).

Por último, la inseguridad ciudadana en los descansos de los trayectos es otro de los elementos de riesgo más presentes en los relatos de los conductores. El robo del camión supone perder no solo la inversión de capital realizada, sino también la fuente de nuevos ingresos, aunque no sea tan frecuente como los robos de mercancía o de gasoil, que pueden acarrear, sin embargo, la pérdida del beneficio del porte realizado. Conocemos casos en los que los robos ocasionan, además, desperfectos en el depósito o en la cabina del conductor, y en alguna ocasión los atracos se producen incluso con el conductor durmiendo dentro de la cabina, mediante gases somníferos. Por ejemplo, el hecho sorprendente de que algunas cabinas vayan dotadas con detectores de este tipo de gases indica que estas prácticas no son infrecuentes.

5. Los efectos de la intensificación del trabajo como factor de competitividad: desgaste, fatiga y accidentalidad laboral

Sí, te mata, te mata, es que... no sé, envejeces antes, y luego aparte toda la, todo el tiempo te va afectando [...] la crisis y, los problemas que te han ido surgiendo, al sector también... Todo eso a la persona, es una mochila que vas llevando y que se va llenando... (E23).

La evolución de la siniestralidad laboral es uno de los indicadores sociales más utilizados por la sociología del trabajo para evaluar la intensificación del trabajo en una actividad determinada. Y el TMC es uno de los trabajos con mayor índice de incidencia –el «Trabajo más mortal», según el

diario *El País* de 19-2-2006–, que además se ha incrementado en los últimos años¹⁷.

En un estudio anterior, sobre los transportistas de reparto capilar, ya mostrábamos que esta actividad estaba presidida por una alta accidentalidad, como consecuencia de las situaciones de fatiga y estrés que les procuraba la extensión e intensificación del trabajo. También señalábamos allí las dificultades a la hora de disponer de estadísticas oficiales al respecto, en tanto que éstas se limitaban a computar los trabajadores afiliados a la Seguridad Social, lo que inevitablemente dejaba fuera a buen número de profesionales del transporte, en tanto que las dos terceras partes, como sabemos ya, eran trabajadores autónomos, con índices de accidentalidad todavía más altos¹⁸.

Altas tasas de siniestralidad que resultan todavía más dolosas para los trabajadores si consideramos que se trata de accidentes que, en muchos casos, quedan fuera de la cobertura a que en otros ámbitos laborales están obligadas las empresas mediante sus compañías de seguros: cuando el trabajo es por cuenta propia, cuando el conductor infringe la normativa de tráfico, cuando el conductor es el propio empresario y no da parte del accidente a su compañía, etc. Ello unido a la atomización que presenta la estructura empresarial, pues a medida que las plantillas son más pequeñas, los trabajadores tienen más dificultades para reivindicar la aplicación de la ley de prevención o declarar los accidentes laborales por la ausencia de planes y delegados de prevención.

Por eso, tal y como nos señalaban desde una de las principales asociaciones de microempresarios del sector, aunque estamos ante una de las actividades que presenta gran variedad y cantidad de riesgos para la seguridad y salud de los transportistas, es una de las actividades donde más difícil es aplicar políticas de prevención:

Llevamos años haciendo estudios. Pero ¡claro! ¡nos quedamos en los estudios! [...] lo que no hemos llegado es a la práctica, [...] involucrar más a las empresas en el tema de prevención, [...]. Y ahora lo que queremos es que se vayan concienciando, porque ¿sabes cuándo se acuerdan de la prevención de riesgos laborales? ¡Cuando viene la inspección! (E5).

¹⁷ La citada *Encuesta de Salud y Condiciones de Trabajo en el Transporte de Mercancías por Carretera* [ESC] mostraba que un 12% de los conductores encuestados tuvo algún accidente de trabajo en los dos últimos años anteriores a la consulta (2004). El 63% de los cuáles se produjo en «circulación» y el 23,7% en «labores de carga y descarga»; siendo más alta la prevalencia de accidentes entre los conductores que realizan trayectos internacionales (14,1%) que nacionales (10,9%).

¹⁸ Un estudio reciente sobre esta condición muestra que en el año 2012 el índice de incidencia de accidentes de trabajo graves en los trabajadores autónomos de la rama del Transporte y el almacenamiento es del 66,6, el tercero más alto de todas las secciones de la CNAE, y el primero (73,98) incluyendo accidentes de tráfico en jornada de trabajo. Díaz Aramburu, C.; Zimmermann Verdejo, M.; de la Orden Rivera, M. V.: *Análisis de la siniestralidad de los trabajadores autónomos con la contingencia de accidente de trabajo y enfermedad profesional cubierta en 2011*, Madrid, Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, 2011.

No obstante la siniestralidad —el daño súbito a la salud—, es solo el indicador más visible de todo el conjunto de impactos en el estado interno del conductor que provoca la vida en el camión: además del accidente hay otro importante conjunto de daños sobre la salud, como las enfermedades profesionales, y otros no tanto, como la fatiga, el desgaste, el envejecimiento prematuro... Por ejemplo, es muy difícil encontrar conductores de más de 50 años en las carreteras, sobre todo realizando transporte de larga distancia [solo un 35% de los conductores en el transporte de larga distancia es mayor de 40 años [ESC], y solo un 15% de los conductores de camión de más de 3.500 kg tiene más de 50 años]: pues «lo que sí que es verdad es que los conductores que van conduciendo mucho tiempo, por su tipo de trabajo, tienden a tener problemas físicos, sobre todo de espalda, a partir de los 45» (E11). En este tipo de transporte los camioneros declaran pasar más días fuera de sus casas, duermen menos horas de media en cada pernocta en viaje; perciben un mayor «apremio del tiempo»; y realizan más horas de conducción a la semana, más frecuentemente de noche y en festivos (ESC). Por esa razón también la siniestralidad se concentra en las cohortes de conductores más jóvenes: los trabajadores menores de 40 años sufren el 41% de los accidentes.

El ajuste del precio de los portes y el aumento de los dispositivos de control sobre las horas de conducción ha hecho que la forma de mantener la remuneración salarial venga de la mano del recorte en las comodidades durante las rutas. Por ejemplo, el 84% de los camioneros declara dormir en la cabina del camión cuando pernoctan en carretera, y muchos de ellos han pasado a “comer de cajón” (llevándose la comida de casa). Estos y otros son factores que dificultan el descanso y provocan otro tipo de efectos sobre la salud (problemas gastrointestinales y del aparato circulatorio, por ejemplo). De modo que los estresores antes mencionados, unidos a la mala alimentación y los problemas causados por la ruptura de los ritmos biológicos de sueño y vigilia se manifiestan en la alta frecuencia de problemas gastrointestinales, que afirman sufrir un tercio de camioneros. Así mismo, el 70% de los conductores declara tener alguna molestia de carácter musculoesquelético (ESC). Razones por las cuales el 34,2% de los conductores declara haber asistido a consulta médica en el año anterior a la encuesta, siendo el “dolor de espalda” (38,3%) el motivo más frecuente de dicha consulta.

El Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo señala, además, que el Transporte Terrestre de Mercancías genera otros problemas de salud relacionados con «el estilo de vida inducido por la propia profesión...

[...] se observan mayores tasas de mortalidad que la población general. Se recogen mayores tasas de ingresos hospitalarios por enfermedades cardiovasculares e intestinales crónicas. Destaca también la alta prevalencia de problemas musculares. Especial atención merecen los resultados sobre fatiga y alteraciones del sueño por su relación con los accidentes. Entre las variables que más consistentemente aparece referida en la literatura es el número de horas de conducción y/o trabajo. Los conductores que trabajan más horas tienen más probabilidad de presentar patrones de vida menos saludable, mayor sobrepe-

so, y consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas, también refieren más problemas de salud. También más fatiga y somnolencia así como mayores tasas de accidentes de trabajo»¹⁹.

Conclusiones: un trabajo de usar y tirar

En febrero del año 2009, cuando esta investigación iniciaba su andadura, una noticia aparecida en un diario de tirada nacional, nos reafirmaba en la oportunidad y pertinencia del estudio y el caso escogido: «Camioneros en quiebra, el otro drama de la carretera: en seis meses han desaparecido más de 6.000 empresas de transporte [...] cerca de 200.000 camiones, un 40% de la flota española, están parados» [*El Mundo*, 17-02-2009]. El parque de vehículos pesados autorizados para el transporte de mercancías se ha reducido de los 400.000 a los 349.593 entre 2007 y 2011. El número de operaciones de transporte ha pasado en esos años de los 332 millones a los 200. Lo que ha supuesto pasar de 2.408.978 toneladas transportadas a las 1.466.502 en 2011. Ya en el año 2008 para la ocupación conductor de camión hubo 49.418 demandas de empleo para solo 3.000 ofertas, y en el año 2011, el número de demandas alcanzó la cifra de 70.625, mientras el número de ofertas apenas llegó a las 1.737. De tal manera que en el sector del transporte terrestre y las actividades anexas, se cerraron unas 14.500 empresas durante el bienio 2008-2010, y el valor añadido bruto de la rama de actividad Transporte y Comunicaciones, que venía suponiendo un 7% anual del total nacional hasta el año 2007, bajará un punto solo en tres años.

Esta situación ha afectado, especialmente, al servicio por cuenta propia: si los camioneros autónomos realizaban más del 33% de todas las operaciones de transporte en 2007, en 2011 solo se hacían cargo ya del 15%. La explicación:

[...] durante el 2009 están perdiendo la actividad muchísimos autónomos, entre otras cosas porque hay grandes empresas de mercancías por carretera que han hecho planes de ajuste frente a la crisis, [...] y han disminuido el colchón de autónomos que tenían, porque a un conductor autónomo no cuesta nada despedirle, vale con decirle “mañana no vengas a trabajar”(E1).

Es por eso por lo que, si en el año 2005 el porcentaje de no asalariados respecto de la población ocupada en el sector era del 35%, en el año 2011 se había reducido al 29%. Pero la crisis no solo está conllevando pérdida de actividad y de puestos de trabajo, sino también un empeoramiento de las condiciones laborales: según datos del Observatorio Social del Transporte por Carretera del Ministerio de Fomento la temporalidad llega a tasas del 92% de todas las contrataciones en 2011, casi 9 puntos más que en

¹⁹ Seguí Crespo, M. *et al.*, *Análisis de la literatura científica en materia de trabajo y salud. Sector transporte terrestre de mercancías*, Madrid, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo, Observatorio de Condiciones de Trabajo, 2010. pp. 4 y 5 del Resumen.

2007. Además, han ido desapareciendo los complementos que formaban parte de unas remuneraciones ya de por sí exiguas, y muy variables [especialmente a causa las dietas y las primas por kilometraje (ilegales, aunque muy frecuentes)]: “[...] les están quitando lo que ganaban por primas o complementos, se lo quitan, los están poniendo a convenio puro y duro, y así les bajan los salarios” (E2).

Por último, el trabajo que queda se ha intensificado todavía más:

[Y lo reconoce un empresario:] «Por ejemplo, la mayoría de la gente lo que quiere es dormir en casa, pero ahora con la crisis, también es verdad, que la gente ya está más dispuesta. Por ejemplo antes, que la gente hiciera horas extras o trabajara en fines de semana pues era muy difícil, pues ahora ya es más fácil. Ha pasado lo mismo con el absentismo, que ha bajado bastante: ahora curiosamente ha mejorado la salud de los trabajadores españoles, y se va nivelando con Europa. Claro, por el miedo al despido, el miedo a perder el trabajo hace que posiblemente la salud florezca, ¿no?. [risas]. No hay mal que por bien no venga. Y ahora los trabajadores cuando tienen mucho para elegir pues usas, y a veces abusas, de los derechos, y ahora ya no tanto. Ahora ya no se habla tanto de subidas de salarios, sino de que me quede como estoy, y se van quitando pluses y todo. (E25)

La presión de los precios a la baja ha hecho que muchos camioneros se hayan visto obligados a superar los límites reglamentarios de los tiempos de conducción por distintas vías, y no solo ilegales: por ejemplo, mediante «el sistema de postas, [...] que ya hay bases en las que llega un conductor con el camión, se queda allí y lo coge otro» (E12). El cabotaje, el uso de dos conductores para un mismo camión,... Hay veces que el camionero se vuelve en el automóvil con que ha llegado su compañero al final del viaje para que las horas de espera mientras le cargan y descargan el camión no contabilicen como tiempo de presencia o de espera.

En otras ocasiones es el propio conductor quien decide enlazar la conducción de un camión de gran tonelaje con una furgoneta (que no necesita llevar tacógrafo), como el caso de Roberto, quien hace una ruta diaria nocturna Madrid-Zaragoza transportando productos de alimentación para un supermercado en camión y dedica luego parte de la mañana con su furgoneta propia al reparto de pan por el centro de Zaragoza. [E28]. Otras veces los camioneros compaginan su trabajo con la conducción de un taxi u otras actividades no relacionadas con el volante.

Y todo ello explica, en definitiva, por qué existe en las encuestas esa diferencia tan grande entre la jornada prescrita tanto por los reglamentos de conducción, como por la normativa laboral, y el trabajo real: el 53% de los conductores declara pasar entre 40 y 49 horas a la semana al volante (esto es, sin contar los tiempos de espera o de descanso en viaje); y el 25% 50 horas o más [ESC].

Por estos motivos ya se ha incrementado la accidentalidad laboral entre los camioneros: la incidencia de accidentes con víctimas en los que se haya involucrado un vehículo de transportes ha pasado, entre 2007 y 2011, de 21 a 27 accidentes por 10.000 toneladas transportadas, según

nuestros propios cálculos²⁰, pues, además del incremento de las horas de conducción, la crisis está implicando un uso más intensivo de los medios de transporte: el número de kilómetros recorridos por vehículo/año, a pesar de la reducción drástica de la actividad, no ha dejado de aumentar, pasando de 12.168 km en 2007 a 13.449 km en 2011.

El tipo de infracciones detectadas por la inspección del Ministerio de Fomento en el control del tacógrafo (sin contar las denuncias efectuadas por los agentes de tráfico), también indica la ampliación del número medio de horas al volante, pues en 2011 respecto de 2007 no solo aumentaba el porcentaje de infracciones respecto del número de toneladas transportadas -de 31 a 43 infracciones por cada 10.000 toneladas-, sino que el peso de las infracciones por exceso de horas de conducción pasa del 15% al 28%, incrementándose también del 44% al 49% el peso de las debidas a faltas de tacógrafo.

A hay que añadir, por último, que el efecto de la crisis económica ha interrumpido drásticamente la renovación natural del parque de vehículos, alargando su antigüedad media: el porcentaje de camiones y furgonetas con 11 años o más que se dan de baja anualmente ha pasado del 35% en 2007 al 42% en 2010, según datos de la DGT²¹. Siendo éste un causante directo del incremento del riesgo de accidente, además del número de averías²².

En conclusión, el rápido declive que ha sufrido el sector tras el cambio de ciclo económico certifica el difícil papel que ha jugado la logística en la era de la flexibilidad, entendida ésta realmente como forma de obtención de rentabilidad a partir del mercadeo por parte de las grandes multinacionales con la diferencia de precios entre bienes y servicios a escala global. Pues, en esencia, las prácticas organizativas contenidas bajo el paradigma de la denominada *fabricación ligera* han estado realmente orientadas, como vimos, a descapitalizar al máximo los procesos productivos para permitir el abaratamiento de los costes laborales en distintas regiones gracias a la posibilidad de las empresas de deslocalizar rápidamente las tareas productivas.

Así pues, los riesgos derivados de la virtual obsolescencia de las mercancías fabricadas (almacenadas o en fase de fabricación); de las propias tecnologías de fabricación; de la formación de los trabajadores; de la especialización de los tejidos productivos locales; o en definitiva, de la siem-

²⁰ Aunque quedan fuera los ocurridos en el extranjero, desde hace una década el Observatorio Social del Transporte del Ministerio de Fomento elabora una estadística de la evolución del número de accidentes con víctimas en los que se ha visto involucrado al menos un vehículo destinado al transporte de mercancías y/o viajeros (diferentes tipos de furgonetas, camiones y autobuses) de la que hemos extraído los datos, que hemos cruzado con el número de toneladas transportadas.

²¹ "ENVEJECE EL PARQUE DE AUTOBUSES Y CAMIONES" Diario *ABC*, 16-1-2013. La noticia periodística reproduce cifras de ANIACAM (Asociación de Importadores de Automóviles), asegurando que el 73% de los camiones medios tiene una media superior a 10 años, algunos menos que los pesados rígidos (un 61%) y que las cabezas tractoras (un 48%).

²² En el año 2011, por ejemplo, según el Observatorio Social del Transporte, el 80% de los camiones implicados en un accidente tenían más de 5 años de antigüedad.

pre excesiva rigidez de las organizaciones ante los cambios en los mercados, han sido derivados a esas actividades “auxiliares” a la producción. Y es por esa razón por la que el rápido crecimiento del sector durante los años del llamado milagro económico español se ha seguido de ese no menos vertiginoso descenso de los niveles de empleo y de actividad que acabamos de apuntar.

El actual colapso del sector del Transporte de Mercancías por Carretera es el resultado de un modelo de crecimiento cortoplacista basado en el empleo, en ciertos sectores como éste, de una mano de obra de usar y tirar, que tiene hoy muy pocas posibilidades de reciclarse o “emprender” nuevas actividades profesionales cuando su “capital humano” se ha desvalorizado. Pues estos trabajadores, sus familias, e incluso comunidades enteras especializadas en este tipo de actividades, habían constituido toda una cultura profesional provisorio de recursos cualificacionales y sociales y habían hecho del camión su único y exclusivo modo de vida.

Anexo

ENTREVISTAS

- Camionero con experiencia y Responsable del área de Salud Laboral del subsector estatal de carreteras de CC.OO. (E1)
- Secretario (E2) -y un técnico- (E3) de Acción Sindical de la Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de la UGT;
- Coordinador del Gabinete Técnico del subsector estatal de carreteras de CCOO, que también representa a este sindicato como Vicepresidente de la Federación Europea del Sindicato de Transportes. (E4)
- Responsable de Salud Laboral de FENADISMER (Federación Nacional de Asociaciones de Transportistas de España). (E5)
- Secretario de Desarrollo y Coordinación Subsectorial, contactador para el caso de estudio en CCOO. (E6)
- Presidente de la Plataforma del Transporte creada con ocasión de las movilizaciones de 2007, Camionero, Dueño de pequeña Agencia de transportes. (E8)
- Responsable del área de la mujer de la Federación de Transportes y Comunicaciones de CCOO. (E9)
- Gestor CARRERAS-LOGÍSTICA. (E10)
- Gestor de CARRERAS-TRANSPORTE. (E11)
- Responsable de la federación de transportes de CCOO Aragón. (E12)
- Presidente de TRADIME. (E13)
- Dueño de TRANSMONTENEGRO, Agencia de Transportes. (E14)
- Empleados de AZCAR-Logística. (E15)
- Responsable de Relaciones Públicas de Plaza Zaragoza. (E16)
- Camionero de rutas nacionales de reparto capilar -Coslada-. (E17)
- Responsables de la Federación de Transportes de UGT (E18) y (E19)
- Delegado sindical del sector de transportes de UGT (E20)
- Camionero (E21) y Mujer (E22) ruta nacional -Coslada-

- Camionero (E23) y Mujer (E24) ruta internacional -Coslada-
- Empresario de Empresa de Transportes -Coslada- (E25)
- Camionero de transporte nacionales -Zaragoza- (E26)
- Camionero de transporte internacional (E27)
- Camionero de ruta fija nacional (E28)

FOROS, WEB, BLOG Y GRUPOS:

- <http://www.forodeloscamioneros.com/> [F1]
 - http://grupos.emagister.com/debate/mujer_camionera/7181-626857 [F2]
 - <http://lacomunidad.elpais.com/el-mundo-del-camion/posts> [F3]
 - <http://www.camionerosenruta.com/> [F4]
 - <http://mundodelcamion.mundoforo.com/index.php> [F5]
 - <http://victoria-trailer.blogspot.com/> [B1]
 - <http://www.facebook.com/Blogtruck> [B2]
 - <http://www.blogtruck.es/> [B3]
 - <http://www.blogdeltransportista.com/> [B4]
 - <http://tacograferos.blogspot.com/> [B5]
 - <http://el-choto.blogspot.com/> [B6]
 - <http://www.sorro.es/index.php> [B7]
 - <http://www.facebook.com/Blogtruck> - !/Blogtruck?sk=info [B8]
 - http://www.fenadismer.es/index.php?option=com_content&task=view&id=628&Itemid=28 [W1]
 - <http://www.elportaldelcamionero.com/q/qx.htm> [W2]
 - <http://www.encamion.com/> [W3]
 - <http://www.seguridadviallaboral.es/> [W4]
 - <http://www.autonomo.es/> [W5] revista digital de los autónomos de Coslada.
 - <http://www.encoslada.es> [W6] revista digital de Coslada
- [En el texto se cita la referencia y la fecha de la entrada, si la hay, o de la consulta en su defecto.]

CLAUDIA FIGARI*

HEGEMONÍA EMPRESARIAL Y MEDIACIONES PEDAGÓGICAS EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO

Introducción

La sofisticación alcanzada por las formas de dominio del capital sobre el trabajo en la fase actual de desarrollo de las fuerzas productivas no puede soslayar el estudio detenido de los mecanismos empleados para controlar y disciplinar a los trabajadores. En este escenario, se conforma un campo de disputa material, política y cultural, marco en el cual cobran importancia las actuaciones hegemónicas empresariales y las acciones de resistencia que impulsan los trabajadores. Una vía fértil de análisis la constituye el estudio de la transmisión de las doctrinas corporativas empresariales en los diferentes sectores de la producción. Nuestras investigaciones realizadas en Argentina en grandes empresas transnacionales han indicado la existencia de *sistemas corporativos* que cobran especificidad en contextos situados y que constituyen un conjunto de herramientas articuladas sistémicamente con el fin de posibilitar una eficaz transmisión de la cultura corporativa. En este proceso se transponen los *sentidos oficiales empresariales* en los espacios de trabajo¹. Hemos desarrollado este *concepto para significar* al sistema de ideas imperante que sustenta el accionar hegemónico, aportando los principios legitimadores del orden empresarial. Estos sentidos expresan los principales contenidos corporativos que gobiernan y serán evaluados en el comportamiento laboral (Figari, C., 2010).

Recibido 13-XI-2012

Versión final 30-III-2013

* Claudia Figari, Centro de Estudios e Investigaciones Laborales –CEIL– del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas –CONICET– de Argentina, Saavedra n. 15, 4º, CP (1803), Buenos Aires, Argentina. Correo electrónico: cfigari@ceil-conicet.gob.ar.

¹ Empleamos la noción de transposición para significar la operación política-técnica que formaliza, sistematiza y convierte los sentidos oficiales en conocimiento oficial empresarial al intervenir el saber experto procedente de las Ciencias de la Administración. En esta labor resultan indispensables los intelectuales orgánicos del bloque ideológico empresarial.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 78, primavera de 2013, pp. 95-115.

En este artículo nos proponemos analizar los dispositivos empleados en una empresa siderúrgica y de producción de hidrocarburos con el fin de consolidar las actuaciones hegemónicas e incidir en la formación de nuevas subjetividades. Específicamente, profundizamos en el sentido y alcance que asumen los *sistemas corporativos* estudiados y ahondamos en el proceso de transposición de los *sentidos oficiales empresariales* y en las agencias y agentes que lo posibilitan. Dicha transposición se apoya en mediaciones pedagógicas que cobran centralidad en la consolidación de la hegemonía empresarial, así, la formación corporativa y los agentes formadores asumen un papel clave en el actual orden empresarial. Justamente, la denominada modernización empresarial, impulsada desde finales de los años ochenta y principios de la década de los años noventa, se sustentó en un proceso que fortaleció su bloque político-ideológico y además generó mediaciones potentes para alcanzar efectividad sobre la base de un trabajo formador, sustentado en la matriz neoliberal y toyotista. Sin embargo, y siguiendo a Gramsci, más que oponer consenso y coerción, hay que pensarlos en una unidad dialéctica. La impronta del orden corporativo empresarial ha requerido para su consolidación del recurso consensual, aún cuando coexistan formas de dominio que operen, por ejemplo, sobre la base del temor a perder la fuente de empleo. Esta cuestión cobró relevancia especial en Argentina en los años noventa vía la doctrina flexibilizadora, y a partir de la tendencia de terciarización laboral. Muchos conflictos laborales en el último lustro se encuentran vinculados con esta estrategia extendida del capital, fuente de una persistente precarización de las condiciones de empleo y de trabajo.

Problematizar los procesos hegemónicos empresariales y su consolidación supone un esfuerzo analítico complejo que permita echar luz en el entramado de relaciones técnicas-productivas y políticas-culturales que viabilizan los principios que reglan el orden empresarial. La disputa por consolidar las formas hegemónicas sobre el trabajo pone en el centro del debate conceptual, analítico y empírico su carácter pedagógico, cuya expresión más emblemática la constituye el principio formador con sustento en la «mejora continua». El gran desafío para las actuaciones empresariales es cómo difundir a tiempo real, y con el mayor alcance, este principio en el corazón del proceso de trabajo, es decir, en los espacios situados donde los trabajadores desarrollan un quehacer específico y movilizan saberes técnicos fundamentales para la cooperación y el funcionamiento de la producción. La acción corporativa instituye nuevas prácticas que se diseminan en el espacio global empresarial. Sin embargo, este accionar se especializa, para lo cual se apoya en dispositivos sofisticados cuyo análisis es aún una asignatura pendiente para los estudios sociológicos y pedagógicos críticos. Así, los *sentidos oficiales empresarios* son dinamizados por la agencia empresarial en múltiples direcciones: hacia la gestión y organización del trabajo, hacia las comunidades en las que se emplazan las empresas, hacia los clientes y proveedores y hacia los acuerdos sectoriales con instituciones gubernamentales y sociales en general. Esta aproximación aporta una vía fértil para visibilizar las matrices de disciplinamiento social que han cobrado una particular morfología en el marco de determi-

nados procesos históricos y de desarrollo de las fuerzas productivas (Mészáros I., 2004; Harvey, D., 2006). Estas acciones legitimantes del accionar empresarial ejercen una violencia simbólica sobre los trabajadores que requiere ser estudiada en profundidad (Kamoche, K.; Pinnington, A. H., 2012). Desde este marco de análisis, reviste importancia la desnaturalización de las formas actuales (aunque viejas formas renovadas) en que el capital despliega su accionar en contextos situados y ejerce el control sobre los trabajadores (Edwards, P.; Collinson, M., 2002; Collom, E., 2003; Alonso, L. E y Fernández Rodríguez, C. J., 2007; Fernández Rodríguez, C. J., 2011). Nuestras investigaciones han puesto en evidencia que la consolidación del accionar hegemónico se constituye en disciplinamiento de los trabajadores. En ese proceso la mediación pedagógica cobra centralidad, dada su eficiencia para transponer los *sentidos oficiales empresarios en el cotidiano laboral*. Es también en este proceso donde las representaciones, expectativas de los trabajadores y sus trayectorias laborales, culturales, educacionales, profesionales y de participación política cobran protagonismo en el estudio del consentimiento que prestan los trabajadores (Barranco, O.; 2011; De Castro Pericacho, C., 2012). El estudio del entramado entre condiciones objetivas y subjetivas resulta fundamental para ahondar en la complejidad de estos procesos, más allá de que situemos el foco de la investigación empírica en la estrategia empresarial, o bien en la resistencia y posiciones que asumen los trabajadores.

Exponemos hallazgos derivados de varias investigaciones realizadas en los últimos años en Argentina en una empresa siderúrgica y de producción de hidrocarburos, de reciente re-nacionalización². Se ha desarrollado un estudio de casos múltiples que ha permitido identificar tendencias predominantes y avanzar en la producción conceptual. Hemos producido una vasta base empírica a partir de abordajes etnográficos, entrevistas en profundidad y análisis de contenido de una profusa documentación corporativa y de convenios colectivos de trabajo³.

Nuestra lógica expositiva analiza en primer lugar el sentido y alcance de los *sistemas corporativos*, poniendo en evidencia las actuaciones empresariales que posibilitan la implementación de diferentes herramientas corporativas en los sectores de la producción. Este análisis contribuye a visibilizar los dispositivos de control laboral y la búsqueda de comportamientos laborales “adecuados” a los principios corporativos. En segundo

² Los principales hallazgos que se enfatizan en este artículo se derivan especialmente de las siguientes investigaciones: “Prácticas hegemónicas corporativas y disciplinamiento laboral: saberes, prácticas y posiciones de los trabajadores en contextos de racionalización y fragmentación en el trabajo”, CONICET de Argentina; “Hegemonía empresarial y estrategias de disciplinamiento laboral: disputas dentro y fuera de las fábricas”, Agencia Nacional de Promoción Científica y Técnica de Argentina: ambos con sede en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales -CEIL- del CONICET y dirigidos por Claudia Figari. También nutrieron nuestros hallazgos las líneas de investigación que desarrollamos en la Universidad de Buenos Aires: proyecto grupos consolidados: “Estrategias de disciplinamiento laboral y resistencia en el trabajo: Disputa político-cultural dentro y fuera de las fábricas”, sede: Facultad de Ciencias Sociales (dirección: Claudia Figari).

³ En el apéndice metodológico se aportan mayores precisiones.

lugar analizamos la centralidad que asume la mediación pedagógica (empresarial) en el sostenimiento de la hegemonía y en la transformación del control en disciplinamiento laboral. Finalmente recuperamos las tesis centrales que desarrollamos a lo largo del artículo.

1. *Sistemas corporativos y disciplinamiento laboral*

Son valiosas las contribuciones de los estudios clásicos que enfatizaron el análisis en los procesos de control laboral, en los dispositivos disciplinarios y en el consentimiento que prestan los trabajadores (Braverman, H., 1974; De Gaudemar, J., 1991; Buroway, M., 1979). Algunos estudios más contemporáneos han ahondado en este campo de estudios indagando, por ejemplo, en el sector de las empresas de telecomunicaciones privatizadas (Montes Cató, 2005); en la industria petrolera (Moreno Andrade, S., 2008; Muñoz Terra, L., 2009; Figari, C.; Palermo, H., 2009), en las empresas de call centers (Del Bono. A. 2006), en la industria automotriz (Stewart, P; Ramalho, J.; Danford, A.; Pulignano, V; Santana, M., 2005; Antunes, R. 2006; Delfini, M.; Roiter, S. 2007); en la industria siderúrgica (Azpiazu, D.; Basualdo, E.; Kulfas, M., 2007; Soul, J., 2007; Giniger, N., 2011a). En este marco, menos estudiadas han sido las herramientas específicas empleadas por el capital en contextos situados para transformar los dispositivos de control en disciplinamiento laboral. Nuestros aportes centran el interés en estos procesos, de gran complejidad y sofisticación en la fase actual de desarrollo de las fuerzas productivas. Desde esta perspectiva, la disputa por dar sostenimiento a la hegemonía empresarial cobra relevancia, así como la constitución de un bloque político-ideológico que se expresa en la formación de cuadros directivos que asumirán una función disciplinadora de la fuerza laboral. Esta problemática asume especial pertinencia teniendo en cuenta los ensayos recurrentes y variados que han movilizadado las corporaciones en los últimos 20 años para reconfigurar el orden empresarial. Desde nuestras tesis, una vastedad de herramientas corporativas ha cobrado sistematicidad a través de doctrinas especializadas que constituyen lo que hemos denominado *sistemas corporativos*⁴. Esos sistemas han sido identificados desde nuestras investigaciones en grandes empresas de sectores estratégicos como el siderúrgico, el automotriz, energético. Estos sistemas se sustentan en un cuerpo de conocimiento experto procedente de las ciencias manageriales, que les aporta legitimidad. A ese cuerpo de conocimiento experto lo hemos denominado *conocimiento oficial empresarial* (que reenvía a los sentidos más nodales de la *mejora continua*). Desde la tesis que postulamos, el sostenimiento de la hegemonía empresarial se apoya en estos sistemas corporativos. A su vez, los contenidos

⁴ La alusión a sistema pretende aludir a la articulación funcional de diferentes herramientas corporativas que, integradas funcionalmente aportan legalidad y legitimidad al orden empresarial, asimismo, usamos el término corporativo como expresión nativa, dada la relevancia que asume en la documentación y variados materiales donde se difunden los principios que regulan las políticas empresariales.

corporativos, que derivan del *conocimiento oficial empresarial*, requieren ser transmitidos en forma eficiente en los espacios de trabajo y ser aprehendidos por los trabajadores, de quienes se espera un ajuste adecuado de su quehacer. Así, intervienen diferentes agencias y agentes que realizan una difusión continua (de los contenidos corporativos) en los espacios de trabajo, empleando herramientas especializadas según sea el área de intervención técnica. Los *sistemas corporativos* se especializan para concretizarse en los espacios de trabajo (veremos que en ese proceso se juega una transposición, de naturaleza pedagógica). En esta tarea la función de los mandos se constituye en estratégica al conferirles una función pedagógica: deben lograr una buena transmisión de los contenidos corporativos y su evaluación a través de instrumentos que miden los desempeños. Esta función se hace extensiva a algunos trabajadores (incluso operarios) que ofician de líderes y a quienes se les asigna un papel diferencial en los colectivos obreros con funciones que coadyuvan en la difusión de procedimientos, su registro y medición. Si la doctrina corporativa normaliza, las actuaciones situadas la especializan en el marco de un complejo proceso que demanda de buenos transmisores, difusores y evaluadores. En este escenario, la normalización de los conceptos corporativos (tributarios de la máxima de la mejora continua) y sus especializaciones, como dos caras de una misma moneda, disponen de variadas herramientas (según el área de competencia de intervención) a los efectos de obtener una transmisión eficaz en los espacios de trabajo.

Algunas tendencias predominantes que venimos constatando en nuestras últimas investigaciones, en grandes empresas transnacionales, localizadas en Argentina, dan cuenta de la consolidación de *sistemas corporativos* que, sustentándose en núcleos de sentido tributarios de las tendencias del capitalismo en esta fase histórica, se transponen a través de prácticas concretas en las plantas estudiadas. Los *sistemas corporativos* denominados «Dirección por Objetivos» –DPO– y «Gestión por Compromiso Social» –GxC– (en la empresa de hidrocarburos estudiada), o bien, el sistema denominado “Gestión Integrada” en la empresa siderúrgica localizada en Villa Constitución-Provincia de Santa Fé–, expresan sentidos concomitantes del capital concentrado y su aprehensión posibilita visibilizar la disputa en el espacio técnico-productivo y político-cultural por lograr consentimiento entre los trabajadores⁵.

En las próximas secciones analizamos la implementación de los *sistemas corporativos* en una planta siderúrgica y en una empresa de producción de hidrocarburos. En las actuaciones empresarias se postula la centralidad de la acción formadora empresarial, a partir de su relevancia en el disciplinamiento de los trabajadores. En este marco ponemos de manifies-

⁵ En el caso de otras empresas estudiadas, como las automotrices, también se ha podido constatar la conformación, por ejemplo, del sistema corporativo denominado Ford Production System –FPS–, en una planta, filial de la empresa Ford, localizada en la localidad de General Pacheco, Gran Buenos Aires. El Toyota Production System –TPS–, también estudiado por nosotros, constituye la base conceptual nodal de los sistemas corporativos encontrados en otras empresas.

to también algunas de las implicancias que trae aparejada la implementación de las políticas empresariales que se analizan para los trabajadores.

1.1 De la «dirección por objetivos» a la «gestión por compromiso social»: medir los comportamientos deseables

En la empresa YPF Repsol la implementación de *sistemas corporativos* es precedida por una profunda racionalización de la fuerza laboral que se instrumenta a comienzos de la década de los años noventa, en forma previa a su privatización definitiva hacia finales de esa década y alcanza a todos los niveles del mando. En el sur y en el norte del país, la lucha de los trabajadores (autodenominados Ypefeanos) se expresó en piquetes (cortes de ruta) en reclamo por la fuente empleo y en clara oposición al proceso privatista que lesionará de muerte a la histórica *comunidad de fábrica* sustentada en una arraigada identidad colectiva y en la profunda diferenciación entre aquellos que pertenecían y no a YPF. Esta situación incidió fuertemente en el no acompañamiento de la comunidad (por ejemplo, en Comodoro Rivadavia, en el sur del país, Provincia de Santa Cruz) a la lucha de los trabajadores ypefeanos despedidos.

Al igual que con otras empresas privatizadas en Argentina, la negociación colectiva se constituyó en una herramienta clave para incorporar las cláusulas flexibilizadoras⁶. En ese contexto, la batalla política-cultural se fue desplegando a partir de la implementación de matrices corporativas modernizantes con claras filiaciones en las doctrinas toyotistas, que bregaban por el *necesario cambio cultural*.

El *sistema corporativo* denominado Dirección por Objetivos –DPO–, implementado en los años noventa con la gestión Estensoro –interventor de YPF–, expresa un núcleo denso de sentidos: la medición constante de la productividad y un sistema complejo de contralores posibles de ser regulados a través del trabajo en grupos y de la evaluación continua de los desempeños. Así, las metas de productividad establecidas en el nivel de la empresa (considerada globalmente), de las unidades, de los grupos y de los individuos (escalonadas, pero articuladas según los objetivos corporativos establecidos en el plan estratégico de Repsol), serán monitoreadas por los jefes y las evaluaciones de desempeño (que alcanzan a todos) medirán las contribuciones específicas de los trabajadores a los objetivos fijados, de esto dependerá la asignación de una retribución variable. Así, los objetivos corporativos (que dan fisonomía al sistema corporativo) se entranan estratégicamente a lo largo de la estructura de mandos y se concretizan en el escenario del quehacer específico que movilizan los traba-

⁶ Desde que se inicia el proceso de racionalización se firman en forma periódica convenios colectivos de trabajo –CCT– de empresa (CCT 30/90 «E» –empresa–; CCT 223/97; CCT 450/01; CCT73/05; CCT 868/07). Cabe destacar que el convenio de empresa vigente hasta el año 1990 se había firmado en la ronda de negociación del año 1975. En los años 2000, se van incorporando los conceptos modernizantes que sustentan las doctrinas manageriales que, de hecho, ya se venían implementando desde comienzos de los años noventa.

jadores. La Dirección por Objetivos se constituirá en contenido privilegiado de los cursos orientados a los mandos. Esta tendencia se presenta como recurrente en las distintas empresas estudiadas, cobrando centralidad un tipo de formación corporativa que cuenta con programas institucionalizados pero requiere para su ejecución de su descentralización en los diferentes espacios de la producción. La efectividad de estos programas para los mandos se verificará en el cotidiano laboral, es decir, en el ejercicio de la función pedagógica que se les exige.

Las directrices de DPO [...] afectan a todos los niveles en la consecución de metas estratégicas y resultados anuales. DPO es clave para el éxito. Toda persona de la empresa deberá conocer y compartir los objetivos y metas que la organización exige y que se traducirá en compromiso con la misión y visión de la compañía y sus objetivos. (Programa de Recursos Humanos de Repsol YPF).

La política corporativa abarca a todos, exigiendo una colaboración permanente con las metas que se definen en el plan estratégico corporativo. En ese marco, las competencias exigibles, las evaluaciones continuas y, sobre esta base, el plan de formación corporativo, serán aspectos nodales que también traerán aparejados tensionamientos entre los trabajadores. Más allá del papel estratégico de Recursos Humanos en el diseño y rediseño de estas políticas, cada gerente, jefe, líder de grupo, deberá ejercer un quehacer evaluador teniendo como base referencial fundamental los contenidos corporativos y las metas que sustentan los sistemas corporativos. El siguiente relato de un alto gerente pone de manifiesto el sentido y alcance de las evaluaciones y su relación con los planes de formación:

Hay evaluaciones. Ahora se hace todo electrónicamente [...] te evalúan tus competencias técnicas, si estás orientado a resultados, si tenés capacidad de liderazgo, de comunicación, para resolver conflictos o no tienes [...] en todo grupo humano hay conflicto, para las jefaturas es un tipo de evaluación, para un empleado medio es otra [...] En función de las debilidades te recomiendan cursos [...] te falta liderazgo, curso de liderazgo. [...] tenés algunos que están abajo y algunos pocos que están arriba. [...] Al que está abajo se le da planes de capacitación para revertir esas fallas. Y si está abajo y es una persona que no funciona, que es problemático, no es que se lo despide, pero ya no se invierte demasiado tiempo en él. Se lo deja donde esté. (Alto gerente con ejercicio de funciones en la administración central. Se incorporó a la empresa en la gestión estatal y ha continuado trabajando en la empresa a partir de la privatización ejerciendo funciones mando).

La “proactividad” asociada al «buen desempeño» se expresará en «incentivos» salariales y planificación de rutas profesionales para puestos estratégicos. Justamente, el diseño de trayectorias individuales (según objetivos corporativos asociados al mérito y a la colaboración), demandará una suerte de reflexividad permanente en el trabajador acerca de sus posibilidades y límites, en un escenario que fija horizontes de profesionalización y de movilidad cada vez más inciertos. En las instancias de evalua-

ción descentralizadas –del jefe hacia sus subordinados–, se trata de identificar «puntos fuertes» y «áreas de mejoras», y sobre esta base definir el plan de formación. Las evaluaciones deberán tener en cuenta los avances con relación al plan definido. Así, la mejora continua rige en la gestión para el trabajo y sustenta, como principio normativo unificante, la especialización de contenidos corporativos y competencias deseables.

Las tensiones y conflictos derivados de las políticas que venimos caracterizando cobran expresión en algunos gerentes y también en los trabajadores que no ejercen específicamente una función de mando. Así, la discrecionalidad de las evaluaciones, asociadas a las exigencias corporativas en general (alcanzar determinadas metas de productividad), se traducen tanto en competencia entre trabajadores como en resistencias relacionadas en especial con una remuneración que no refleja lo exigido:

Generalmente cuando viene la época de la evaluación, que es a fin de año, hay un montón de conflictos entre los empleados, porque la gente se mide: “a vos que te puso”, en general es muy difícil hacer entender a la gente que evaluamos en función del laburo que hizo y el puesto que está. No estás evaluando a la persona. A mí cuando me evalúan, en general me evalúan bien porque el jefe mío tampoco quiere entrar en conflicto conmigo”. (Alto gerente con ejercicio de funciones en la administración central).

Del 90 en adelante. Sálvese quien pueda. [...] Hay metodologías para sentirte dueño de una empresa. Es muy característico de los japoneses. [...] Ya empezaban con “nuestra empresa”. Antes era nuestra porque éramos del estado. ¡Qué nuestra! los objetivos [...] Siempre se llegaba a más, pero de plata ni hablar [...] Por ahí lo que lograban era muy por arriba de lo que a vos te podían dar. Y también se hicieron muchas injusticias». (Entrevista a ex trabajador contratado de una refinería localizada en la localidad de Ensenada, Pcia. de Buenos Aires).

Los ajustes y re-definiciones del *sistema corporativo* DPO, producto de los tensionamientos y de los resquebrajamientos de los procesos hegemónicos, instauran una arquitectura empresaria que se consolida re-articulando la dirección cultural y política con las bases materiales del proceso de trabajo. Las *prácticas hegemónicas empresariales* encuentran fisuras y producen reacomodamientos, al considerar, hacia mediados de la década del 2000, que ya no basta con medir los objetivos, hay que ponderar y evaluar la forma en que se alcanzan. Este giro vuelve la mirada sobre el proceso de trabajo y las intervenciones técnicas que movilizan los trabajadores en el cotidiano laboral. Es decir, se fortalecerá, por una parte, la función de transmisión de los contenidos corporativos y su interpenetración en el quehacer técnico situado que realizan los trabajadores. Por otra parte, y consistente con lo anterior, la función evaluadora deberá ser más eficiente en términos de diferenciar a los “mejores entre los mejores”, teniendo en cuenta la forma específica en que desarrollan su quehacer. En el año 2006 se implementa la “Gestión por Compromiso” –GxC– en primer lugar, en las áreas administrativas centralizadas y luego en las diferentes áreas de producción localizadas en diversas regiones de Argentina.

En el marco de la GXC, se fortalece el recambio de los mandos. Muchos profesionales con una vasta experiencia, son desplazados de la función de mando, o bien, directamente reemplazados por jóvenes profesionales, por “estar preparados para el cambio”. Paradójicamente la empresa sigue necesitando esa experiencia, cuestión que, a veces, es resuelta con nuevas contrataciones que no implican una relación efectiva con la empresa. Aquí también se expresa un tensionamiento entre la necesidad que tiene la empresa del saber productivo/técnico (y de la experiencia acumulada) de los trabajadores, y los contenidos corporativos más doctrinales de la “mejora continua”. Los siguientes relatos expresan estos tensionamientos:

Cuando Y.P.F. era estatal crecieron muchas compañías de perforación que tenían una gran escuela. Había gente que sabía mucho de hidráulica, eran ingenieros de perforación. Todo eso ya no se necesita más. Hoy por ejemplo SAN ANTONIO que está parada hace un tiempo, no tiene ingenieros de perforación, no tiene nada. No hay nadie. Los que son supervisores son tipos que no saben [...] de hidráulica [...] Si les pedís que te expliquen conceptualmente la hidráulica del pozo no tienen idea. Se manejan todo por la computadora, por programas. (Ingeniero en petróleo, trabajó en la época estatal y en la privatización, en Comodoro Rivadavia).

Antes los geólogos iban al campo, recorrían los pozos, Ahora no solo no van al campo, sino que hacen todo desde la oficina [...] la experiencia no es valorada por la empresa. (Trabajador efectivo de Repsol YPF. Ingresó en el año 1988 a YPF).

Más allá de la relevancia que asumen los contenidos corporativos (que deben circular y ser aprehendidos por los trabajadores) éstos gobiernan sobre la base de penetrar en las intervenciones técnicas situadas que realizan los trabajadores.

Los *sistemas corporativos* definen una matriz formadora (tributaria de la disputa por consolidar la hegemonía empresarial). Su implementación efectiva depende del uso de las mediaciones pedagógicas adecuadas que posibiliten transponer los núcleos de sentido, sustento de los sistemas, en competencias deseables a ser medidas en los trabajadores por parte de los mandos, aplicando determinados instrumentos de evaluación.

Cuatro cuestiones aportan evidencia empírica de interés: 1. La implementación de un programa de desarrollo de competencias, identificadas como genéricas y técnicas. Las primeras reenvían a los contenidos corporativos, las segundas a las exigencias específicas técnicas-productivas. 2. La función formadora deslocalizada en los sectores de la producción se expresa en la figura de un tutor. 3. La centralidad de la medición del desempeño que debe medir no sólo resultados sino también el proceso a partir del cual se arriba a los objetivos. Es aquí donde se expresa el quehacer técnico situado, en un acto de trabajo definido que debe ser interpretado por lo genérico-corporativo. 4. La mediación pedagógica es productiva en tanto y en cuanto es productora de saber en el marco de determinadas relaciones de dominio sobre los trabajadores, la mediación también conforma el contenido a transponer y en esta apuesta opaca /

desdibuja las fuentes productoras de los sentidos corporativos (núcleos del accionar hegemónico y sostenes conceptuales de los sistemas corporativos).

1.2 Gestión integrada y visión compartida: inscripciones materiales y político-culturales en la construcción de consenso.

En la empresa siderúrgica estudiada, la política modernizante cobra un impulso definitorio al implementar, hacia mediados de la década del 2000, el *sistema corporativo* denominado Gestión Integrada, consolidando los principios corporativos en los sectores de la producción y extendiéndolos hacia la comunidad de Villa Constitución, en la que se emplaza la empresa. Estas políticas reconocen un importante antecedente en el conflicto generado hacia finales de los años ochenta, cuando la empresa promueve los denominados Nuevos Métodos de Trabajo -NMT-. En esta empresa la presencia sindical será emblemática dentro y fuera de la fábrica. La comunidad villense (Villa Constitución, Pcia. de Santa Fe) asumió y sigue asumiendo un papel protagónico, de acompañamiento a las luchas obreras. La modernización supondrá una clara embestida contra la fuerte actividad gremial y de lucha, así como también la disputa por los derechos regulados vía el convenio colectivo de trabajo vigente. Más allá del papel protagónico que asume el sindicato y más allá de los logros parciales obtenidos, la política de modernización no cede y se continúa en forma sistemática en los últimos dos décadas. Se consolida la estrategia de tercerización e inestabilidad en el empleo, cuestión vinculada estrechamente a una gestión individualizada de las relaciones de trabajo. Estas estrategias tienen un importante efecto disciplinador en los trabajadores. (Calderón, J.; López Calle, P., 2010).

A partir del año 2003, cuando la empresa en estudio es adquirida por la Belgo Mineira a los históricos dueños: los Acevedo, el management brasileiro aporta un escenario en la línea de las tendencias modernizantes que ya reconocía antecedentes en los NMT: centralidad de las oficinas de recursos humanos, la importancia otorgada a los “jóvenes profesionales” que configurarán el nuevo mando, tercerización de la fuerza laboral, trabajo en células, descentralización de la política de formación en los sectores de la producción. En este contexto, el *sistema corporativo* denominado Gestión Integrada retoma las bases conceptuales del programa que ya se implementaba desde 2002, y lo profundiza, recuperando sus líneas directrices: instrumentar la clave de la mejora continua en los procesos, en la presentación final y en la entrega a los clientes. Esto no es una novedad, si bien dos cuestiones interesan como regulaciones que operan en la máxima toyotista de la mejora continua: por un lado, los principios corporativos deben alcanzar a las tareas específicas realizadas en los diferentes sectores de trabajo, y esto se busca conseguir a través de diferentes herramientas que se fortalecen: la capacitación, los indicadores de desempeño, la concientización (a los proveedores, a los trabajadores, a la comunidad). Por otro lado, los principios corporativos se tiñen del lenguaje de la “res-

ponsabilidad social empresarial”-RSE- que cobra especial relevancia en el primer reporte de sustentabilidad (que la empresa debe presentar anualmente y hacerlo público) del año 2004. Con la Belgo Mineira, el management reconoce un punto de inflexión que se expresa en lo que dice, hace y publica para su difusión. En la voz de un joven profesional se pone de manifiesto la centralidad que asume la gerencia de Recursos Humanos y las articulaciones que se definen entre el plan corporativo general y sus aplicaciones según las necesidades de cada gerencia:

[...] Todo tiene que ver con la gestión de las personas. Recursos Humanos es algo muy amplio, aparte del ingreso a las personas, la capacitación de las personas, todas las modalidades de egreso, las relaciones con los sindicatos, las comunicaciones internas. Tiene un montón de procesos incluidos el área de Recursos Humanos [...] De hecho es un equipo grande el de Recursos Humanos. Cada área es una gerencia. Con relación a la capacitación, está plan corporativo y el plan de la gerencia. El plan corporativo tiene que ver con cuestiones genéricas aplicables a todos los puestos. El plan de la gerencia tiene que ver con las necesidades de capacitación específicas de cada gerencia. (Entrevista a un joven profesional que trabaja en la gestión de Recursos Humanos).

La visión de los delegados sindicales con relación a las políticas corporativas, y, en especial, respecto al rol que asume Recursos Humanos se expresa de esta forma:

Acá hay una organización que por ahora se mantiene, trajeron toda esa gente. Antes había un gerente y un jefe de Recursos Humanos, estaba en un edificio, sólo, cualquier problema era todo con él. Ahora no, en todos los sectores hay uno y sale a convencer a la gente de cómo tiene que trabajar, cómo tienen que portarse, qué tienen que hacer, si se equivocan les hacen creer que no saben hacer su trabajo. En vez de ayudarlo, es al revés. Y a disputarle la relación al delegado con la gente. (Entrevista grupal Comisión interna Unión Obrera metalúrgica-UOM).

De esta forma, Recursos Humanos descentraliza su accionar, así como el plan corporativo de formación se especializa en las diferentes áreas de actuación técnica-productiva. Para los delegados sindicales de la Unión Obrera Metalúrgica –UOM seccional de Villa Constitución–, las estrategias corporativas se orientan a convencer, limitar el accionar de los delegados y determinar cómo se debe realizar el quehacer técnico. Veremos a continuación que los avances corporativos sobre la pericia técnica constituye un aspecto nodal que se traduce en resistencia de los trabajadores a las políticas empresariales.

Desde finales del año 2006, la empresa Acindar forma parte del Grupo Arcelor Mittal, líder en la producción mundial de acero. En este escenario, las matrices corporativas reconocen un nuevo punto de inflexión: la importancia que cobra la capacitación corporativa asociada al sistema de liderazgos (en toda la estructura jerárquica) entre los trabajadores y en las células de trabajo, y una invocación recurrente a la sostenibilidad del sis-

tema de gestión que se dinamiza. En ese contexto, el sostenimiento de la hegemonía empresarial encuentra en la formación de cuadros una cuestión estratégica que se expresa en la creación, por ejemplo, de la Universidad corporativa de Arcelor Mittal:

La Universidad corporativa supone una herramienta importante para seguir [...] (transformando el futuro) y contribuye a la estrategia global de nuestro grupo de desarrollar sus propios líderes y directivos [...] Nuestra Universidad es la fuente principal de oportunidades de desarrollo profesional» (Revista Corporativa *Arcelor Mittal*, n.º 3, julio de 2008. p. 47).

Para un gerente la competencia de liderazgo, es una competencia básica [...] Hay toda una escuela de liderazgo, inclusive a nivel global. El grupo (Arcelor Mittal) tiene una Universidad que se dedica a temas relacionados con el liderazgo y otros tipos de competencias Gerenciales [...]. A nivel operario también, es el mismo proceso. La detección de necesidades de capacitación de acuerdo al puesto y al perfil del puesto y el plan anual de capacitación». (Joven profesional que se desempeña en la gerencia de Recursos Humanos).

La formación corporativa se expresa en la semántica de la gestión por competencias. Los principales contenidos corporativos (en la formación) se relacionan con las actuaciones necesarias que serán medidas y evaluadas. La agencia formadora, el desarrollo de competencias y su evaluación, son movilizadas en el territorio propio de despliegue del proceso de trabajo. De ahí que nos refiramos a la *pedagogización del espacio de trabajo*. Sin embargo, y como se pone de manifiesto a continuación, esos contenidos corporativos, que se transmiten, movilizan y evalúan en los sectores de la producción, deben interpenetrarse con los saberes técnicos situados que ponen en juego los trabajadores en el acto de trabajo, dado que son indispensables para el normal funcionamiento de las empresas y, para lo cual se requiere lograr cooperación de los trabajadores.

Y por ahí eso es lo que a mí me molesta, que la gente siempre tiene predisposición, siempre está dispuesta a hacer algo más. [...] dijeron: vamos a darle una solución, le dieron una solución y después cuando tenemos que salir a discutir salario te dicen no, vos ganás mucho. Y la gente siempre tiene esa predisposición.

Si yo voy a tratar de mejorar algo es para no empeorar yo, aunque a su vez se beneficie la empresa. Entonces después la empresa está eliminando puestos de trabajo porque yo solucioné algo que ellos no podían hacer» (Entrevista grupal Comisión interna Unión Obrera metalúrgica-UOM).

El orgullo del oficio, del trabajo bien hecho, de la contribución original en el cotidiano laboral, se constituyen en aspectos nodales en torno a los cuales se generan contradicciones y se resiste. La empresa pretende de los trabajadores colaboración (social y técnica), aportar mejoras, pero éstas no necesariamente son reconocidas, valoradas. Al igual que en la empresa de producción de hidrocarburos, para los trabajadores, el valor de la expe-

riencia técnica acumulada se subalterniza a partir de la implementación de los sistemas corporativos:

Yo digo que la experiencia es fundamental [...] cuando estaba en “colada”, me habían tocado dos viejos, y claro, lo del día a día lo sabía de memoria. Les preguntaba las cosas que no se daban día a día, las cosas que podían ir surgiendo y ellos con esa experiencia que me dieron [...] no está escrito en ningún libro [...] Hoy por hoy tienen muchos problemas por haber hecho el cambio generacional tan rápido. Se fue un montón de gente con mucha experiencia, que sabía un montón. No llegan con la producción, tienen problemas en las máquinas [...]. Era sabido, si hacían este cambio íbamos a tener un problema grande y hoy lo estamos viviendo. (Entrevista grupal Comisión interna Unión Obrera metalúrgica-UOM-, Villa Constitución).

La agencia formadora evalúa los «desempeños correctos», pero, a la vez, genera múltiples instancias de captura del saber técnico obrero en pos de la mejora de los procesos. Al respecto resulta relevante constatar cómo tanto en la empresa petrolera como en la siderúrgica, se alude, desde la prolifera producción corporativa, a las competencias genéricas (corporativas) y técnicas. El sentido que asume en el orden empresarial/laboral/profesional la gestión por competencias queda claramente expresado en la revista corporativa de la empresa:

El modelo competencias refleja el ejemplo de profesional que desea desarrollar la compañía. A lo largo de su evolución por los distintos niveles, este profesional logrará haber mejorado su desempeño en la posición o se preparará para asumir nuevos desafíos [...] apoya las prioridades del negocio y valores del grupo [...] también ayuda a crear una cultura de cambio y a mejorar el rendimiento de las personas (Revista *Compañía*, n.º. 21, set/oct. de 2008, p. 13).

Los planes anuales de capacitación se definen en la empresa siderúrgica sobre la base de las evaluaciones de desempeño de los trabajadores y estos incluyen aspectos genéricos/corporativos y técnicos, y como expone el informe de sustentabilidad del año 2004: «Diseñamos un plan corporativo genérico y uno a nivel técnico por gerencia» (Informe de sustentabilidad, 2004, pp. 31).

Dos cuestiones nos parecen centrales a destacar: 1. La articulación entre los saberes corporativos y los técnicos, 2. La descentralización del plan de formación (a partir de la evaluación de desempeño), justamente, porque es en el territorio de despliegue de la praxis donde se interpenetran saberes de diferente naturaleza. Las intervenciones técnicas situadas que movilizan los trabajadores deben demostrar, a través de los desempeños, que adscriben a las pautas corporativas, administran y ejecutan la técnica según esas pautas.

Para Arcelor Mittal la formación debe enraizar en los sectores de la producción y hacerse efectiva en ese marco. En consonancia con la centralidad que asume la formación corporativa, en el transcurso del segundo lustro de los años 2000, el terreno de las relaciones laborales, de la nego-

ciación y la firma de acuerdos se constituirá también en una vía desde la cual canalizar los contenidos corporativos que, de hecho, se instalan en los sistemas de trabajo. En este escenario, desde mediados de la pasada década, las cláusulas corporativas avanzarán en la negociación en la actividad siderúrgica, firmándose algunos acuerdos que instrumentan los conceptos modernizantes, sustento de los *sistemas corporativos*.

En el año 2008 se instrumenta la herramienta corporativa denominada Visión Compartida, que instala una lógica consensual pero con una característica central: integrar al sindicato en la movilización del proyecto corporativo en la esfera de las relaciones de trabajo. A partir de la historia de lucha y tradición sindical de la sección de la UOM en Villa Constitución, tal vez pueda interpretarse el sentido de la iniciativa patronal que impulsa la política de Visión Compartida (Figari, C., 2011; Giniger, N.; 2011b):

Durante 2008, y en respuesta a las necesidades del negocio, también se puso en marcha el Proyecto Visión Compartida, desarrollado junto con las organizaciones sindicales para resolver necesidades en un ámbito de diálogo «ganar-ganar». Acindar impulsó un plan sistematizado que incluyó formación, diálogo y propuestas de solución en áreas de preocupación del gremio, temas entre los que se abordó el proceso de ingreso y egreso de la compañía. El área de Empleos trabajó en una instancia de diálogo y puesta en común de soluciones, para resolver las inquietudes de los empleados planteadas a través de los dirigentes gremiales». (Informe de sustentabilidad, 2008, p. 8)

La cita anterior permite derivar algunas reflexiones: 1. La Visión Compartida es un proyecto corporativo que viabiliza la semántica de la paz social y el interés común como reificadores del conflicto entre el capital y el trabajo. Esta cuestión, más que una novedad es una recurrencia, si bien las estrategias patronales recrean en forma sistemática (y diversifican) las modalidades para alcanzar la denominada (e incluso regulada vía la negociación) «paz social»; 2. Los discursos y las acciones corporativos empresariales que enfatizan en el diálogo, formación e interés común/compartido, aportan elementos nodales para desnaturalizar y someter a la crítica el vínculo orgánico que se teje entre formación corporativa, disciplinamiento laboral y sostenimiento de la hegemonía empresarial.

2. Hegemonía empresarial y pedagogización del espacio de trabajo

Las investigaciones que venimos desarrollando en grandes empresas concentradas han sido fértiles para la identificación y análisis crítico de los dispositivos empresariales empleados para transmitir los contenidos corporativos que sustentan el accionar hegemónico empresarial. Es en este marco que cobran importancia las mediaciones pedagógicas que posibilitan la difusión de esos contenidos en los sectores de la producción. Así, el carácter pedagógico de la hegemonía (Gramsci, A.; 1992; Bróccoli, 1977) hace efectiva la dirección cultural y política a través de complejas

herramientas que transponen los principios corporativos y en este proceso los especializan al situarlos en contextos específicos donde se despliega el acto de trabajo. Estas mediaciones contribuyen especialmente en las rearticulaciones entre la esfera política-cultural y técnica-productiva. Desde nuestra tesis, la efectividad de estas mediaciones radica en posibilitar la recontextualización de la acción hegemónica en tanto *pedagogización del espacio de trabajo*. Es en este escenario que resulta de interés el análisis crítico de la pedagogía empresarial y de los dispositivos que se emplean para transponer el *conocimiento oficial empresario*.

El sostenimiento de la hegemonía empresarial dinamiza un proceso político-técnico que transpone los contenidos corporativos en las diferentes áreas de intervención técnica-productiva. Aquí cobra expresión la cosmovisión corporativa/empresarial y la necesidad de penetrar en las subjetividades de los trabajadores. Esta tarea involucrará la formación de cuadros especializados, capaces de alcanzar efectividad en la transmisión y vigilancia de la cultura empresarial en los diferentes espacios de trabajo.

Las agencias de recursos humanos cumplen un papel clave en este proceso. Desde la óptica managerial, la administración de los «recursos humanos» debe asignar eficientemente los recursos apropiados para llevar a cabo las operaciones de diseño, transmisión, distribución y evaluación de los contenidos corporativos. Cada función supone una tecnicidad diferente y por lo tanto la formación de cuadros especializados capaces de desarrollar eficazmente cada una de esas funciones (aún cuando todas nutren en forma integrada a un único propósito que requiere ser interpretado en términos de la transmisión de la doctrina corporativa empresarial).

En las diferentes empresas estudiadas la implementación de los *sistemas corporativos* conlleva una agencia pedagógica. Agencias y agentes localizados en diferentes espacios de actuación transmiten, distribuyen y evalúan los principios corporativos, sustento del orden imperante, a través de un accionar situado. Allí cobra importancia la *pedagogización* en los sectores de la producción, asociada con la necesidad de interpenetrar el *conocimiento oficial corporativo* en la praxis técnica que despliegan los trabajadores. Justamente, allí tiene lugar la posibilidad de imponer los contenidos corporativos, pero también se expresan los tensionamientos, fisuras y resistencias de los trabajadores.

La mediación pedagógica aporta paradójicamente espacios de incertidumbre que pueden ser vehículos para interpelar las doctrinas manageriales. La imposición de los contenidos corporativos es significada por trabajadores con variadas trayectorias y experiencias políticas, culturales, educacionales, laborales. Más allá de la pretensión corporativa empresarial de formar nuevas subjetividades y disciplinar a los trabajadores, no necesariamente ésta se hará efectiva. La cooperación no deviene necesariamente en convencimiento, la labor sindical aquí resulta clave. La batalla política-cultural requiere comprender la complejidad y sofisticación de las mediaciones empleadas por el capital para lograr adhesiones entre los trabajadores.

Los hallazgos de nuestras investigaciones demuestran que el escaso reconocimiento del saber hacer en los sistemas de remuneración y movi-

lidades profesionales, su apropiación a tiempo real a partir, por ejemplo, de grupos de mejora continua, o bien, los condicionamientos de las exigencias corporativas en el quehacer técnico calificado de los profesionales, derivaban en cuestionamientos de los trabajadores a las políticas corporativas (y los sistemas corporativos). Sin embargo, estos tensionamientos distaban de generar una acción colectiva organizada.

En todos los casos investigados se destaca una tendencia recurrente: la implementación de los *sistemas corporativos* se apoya en un vínculo orgánico con la agencia pedagógica empresarial, configurando un efecto normalizador- con alcance a todos-. Este efecto queda asociado a la gestión por competencias, a las evaluaciones de desempeño y a la diferenciación salarial. Como sustento de estas herramientas corporativas gobiernan potentes matrices conceptuales. Así, el gobierno del individualismo y la medida eficiente diferenciadora que apela al esfuerzo y al mérito, la entidad que cobra el trabajador/emprendedor, quien encuentra oportunidades porque se esfuerza e invierte en su formación, por lo cual obtendrá beneficios, reconoce una fuente indiscutible en la teoría del capital humano, reeditada (Frigotto, G., 1988) una y otra vez en la actualidad, en articulación con el principio de la *mejora continua*. Estas bases conceptuales reenvían directamente a la gestión por competencias y a una pedagogía por objetivos (Jonnaert, Ph.; Barrette, J.; Masciotra, D. y Yaya, M., 2008; Díaz-Barriga, Á., 2011) con sustento en la tecnocracia pedagógica.

El estudio de las mediaciones pedagógicas empresariales, aporta una fértil vía para desnaturalizar las matrices conceptuales especializadas que sustentan las lógicas de dominación sobre los trabajadores. Su visibilización y análisis crítico puede constituirse en un insumo valioso para los trabajadores organizados.

Conclusiones

La consolidación de la hegemonía empresarial se apoya en sofisticados dispositivos de control y disciplinamiento laboral. En la última década se ha podido identificar, a partir de hallazgos derivados de nuestras investigaciones en grandes empresas en sectores estratégicos como el siderúrgico, petrolero y automotriz, la articulación de variadas herramientas corporativas que, ancladas en el principio normativo de la mejora continua, constituyen lo que hemos denominado *sistemas corporativos*. Una tesis que sostenemos postula que la efectividad y sostenimiento de la hegemonía empresarial depende de la eficiencia a partir de la cual se dinamizan actuaciones especializadas empresariales (derivadas de los *sistemas corporativos*) que transmiten, difunden y evalúan a tiempo real los principios que reglan el orden corporativo empresarial en el acto de trabajo. Las evidencias empíricas han sido contundentes al identificar cómo los ajustes que produjeron las empresas en los *sistemas corporativos* se encuentran estrechamente relacionados con la posibilidad de descentralizar esos sistemas en el nivel de los sectores de la producción. Expresión de lo anterior la constituye, por ejemplo, el impulso, en la

empresa petrolera estudiada, del *sistema corporativo* denominado Gestión por Compromiso Social, al definir la necesidad de evaluar no sólo si se alcanzan determinados objetivos corporativos sino también la forma en que se logran. En el caso de la empresa siderúrgica estudiada se han dinamizado, desde finales de los años ochenta, diferentes matrices corporativas, cuya expresión se materializa en los grupos de trabajo, espacio que cobra centralidad para la circulación, la formación y la medición de los comportamientos laborales acordes a las exigencias corporativas. Otra de nuestras tesis sostiene la relevancia que asumen las mediaciones pedagógicas (empresariales) en la transposición de lo que hemos denominado el *conocimiento oficial empresarial*. Los dispositivos pedagógicos empresariales aportan herramientas apropiadas para interpenetrar los contenidos corporativos en la praxis de los trabajadores. Allí se ponen en juego también mecanismos de apropiación de la pericia técnica obrera indispensable para el normal funcionamiento de las empresas y la realización del proceso de trabajo. En este escenario, la *pedagogización de los espacios de trabajo* se corresponde con la función asignada a los mandos como formadores y en esta tarea se constituyen en transmisores de los principios corporativos en los diferentes sectores de la producción. Hemos argumentado la importancia que asume la desnaturalización y crítica del proceso político-técnico que subyace en las mediaciones pedagógicas, a partir de operaciones complejas que coadyuvan en el sostenimiento de un espacio de imposición de sentidos con efectos (al menos potencialmente) en las subjetividades de los trabajadores. Sin embargo, en este proceso se presentan fisuras que pueden dar lugar a acciones de resistencia por parte de los trabajadores. En este contexto, se configura un campo de disputa de sentidos. La agencia pedagógica aporta las operaciones técnicas fundamentales para una transmisión eficaz de los contenidos corporativos empresariales pero también define condiciones de posibilidad para su interpelación. Las contribuciones sociológicas y educacionales en el campo sociolaboral revisten importancia para visibilizar y someter a la crítica las formas específicas que asume el control hacia los trabajadores y los dispositivos empleados para transformarlo en disciplinamiento. En este escenario, las mediaciones pedagógicas empresariales adquieren un papel protagónico.

Apéndice metodológico

En este artículo focalizamos en los hallazgos derivados de nuestros estudios en las siguientes empresas localizadas en Argentina:

- a) La empresa siderúrgica Acindar fue fundada en el año 1947 por la familia Acevedo. En el año 2002 es comprada por la empresa brasileña Belgo Mineira y luego, desde el año 2006, se constituye en filial del grupo Arcelor-Mittal, que ejerce el liderazgo mundial en la producción de acero. La empresa Acindar cuenta con siete plantas radicadas en Argentina (en las provincias de Santa Fe, Córdoba, Buenos Aires y San Luis). Nuestras investigaciones se realizaron en la planta

localizada en la localidad de Villa Constitución, Provincia de Santa Fe, es la más importante productora de acero crudo. Esta planta ha tenido un papel estratégico en el impulso de la actividad industrial y se constituyó, desde su creación, en una fuente de empleo fundamental para la población de Villa Constitución.

- b) La empresa Yacimientos Petrolíferos Fiscales -YPF- es una empresa emblemática en la Argentina, fundada por el Ingeniero Mosconi en el año 1922. La racionalización comienza en los inicios de la década de los años 90 con la gestión del ingeniero Estensoro. Hacia finales de esa década es privatizada, con presencia mayoritaria de capitales procedentes de la empresa Repsol. Recientemente, en el año 2012, se re-nacionaliza, al adquirir el estado argentino el 51% de las acciones. La empresa desarrolla sus actividades a lo largo de todo el territorio de la Argentina. Nuestras investigaciones se realizaron en la principal refinería del país, localizada en la localidad de Ensenada, Pcia. de Buenos Aires, y en áreas de explotación petrolera (Comodoro Rivadavia, Pcia. de Chubut, en el sur de la Argentina) y gasífera (General Mosconi, Pcia de Salta, en el norte de Argentina). Estas localidades han surgido a partir de las actividades desarrolladas por la empresa configurándose comunidades de fábrica. El proceso de privatización significó la pérdida del empleo para más de la mitad de los trabajadores y el devastamiento de esas comunidades.

Se ha empleado una perspectiva de análisis centralmente cualitativa, que integró abordajes etnográficos. El trabajo de campo se realizó entre los años 2006 y 2011, e incluyó empresas del sector siderúrgico, de producción de hidrocarburos y automotriz. El volumen y riqueza del material empírico relevado, han posibilitado avanzar en la producción conceptual.

En el caso de la planta siderúrgica estudiada, los hallazgos que se exponen y analizan en este artículo se basaron especialmente (aunque recuperando la base empírica más general) en entrevistas en profundidad a delegados gremiales y dirigentes sindicales de la seccional Villa Constitución de la Unión Obrera Metalúrgica -UOM-, opositora a la conducción central. Asimismo, se realizaron grupos de discusión con delegados y se entrevistaron a jefes de recursos humanos, de relaciones con la comunidad, de producción. Las fuentes secundarias fueron los reportes de sustentabilidad presentados por la empresa, revistas corporativas.

En el caso de la empresa YPF, las principales fuentes se basaron en entrevistas a trabajadores que se desempeñaban en diferentes niveles de la estructura de mando: operarios, supervisores y jefes, y niveles gerenciales. Asimismo, fueron entrevistados extrabajadores, algunos de ellos contratados como personal profesional tercerizado (por ejemplo geólogos muy experimentados en zonas de explotación petrolera, en Comodoro Rivadavia). Especialmente, se ha analizado una variada documentación corporativa y en ese marco aquella procedente de las áreas de recursos humanos, (programas, materiales empleados para la capacitación), instrumentos de evaluación del desempeño, revistas corporativas), así como convenios colectivos de trabajo.

Bibliografía

- ALONSO, L. E.; FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. J., «La innovación social y el nuevo discurso del management. Limitaciones y alternativas», *ARBOR Ciencia, Pensamiento y Cultura*, vol. 187-752 noviembre-diciembre, 2011, pp. 1133-1145.
- ANTUNES, R., *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil*, São Paulo, ed. Boitempo, 2006.
- AZPIAZU, D.; BUSUALDO, E.; KULFAS, M., *La industria siderúrgica en Argentina y Brasil durante las últimas décadas*, Buenos Aires, Centro de Estudios de Formación sindical-CEFS; Federación de trabajadores, de industrias y afines-FETIA-, Central de los Trabajadores Argentinos-CTA-, 2007.
- BARRANCO, O., «El papel del perfil social en el consentimiento y la resistencia laborales. El caso de los trabajadores de un hipermercado», *Sociología del Trabajo* 71, 2011, pp. 26-45.
- BRAVERMAN, H., *Trabajo y capital monopolista*, México. Nuestro tiempo, 1974.
- BRÓCCOLI, A., *Antonio Gramsci y la educación como hegemonía*, México, Editorial Nueva Imagen, 1977.
- BURAWOY, M., *El consentimiento en la producción*, Madrid, Editorial del Ministerio de Trabajo, 1979.
- CALDERÓN, J.; LÓPEZ CALLE, P., «Transformaciones del trabajo e individualización de las relaciones laborales. La emergencia de nuevas formas de resistencia en el trabajo», *Sociología del Trabajo* 68, 2010, pp. 3-26.
- COLLOM, E., «Two clases and one vision?. Managers` and workers attitudes toward workplace democracy», *Work and occupations*, 30/1, 2003, pp. 62-96. <http://wox.sagepub.com/content/30/1/62> at Mincyt on October 11, 2012.
- DE CASTRO PERICACHO, C., «Algunas historias de los trabajadores. Las experiencias temporales y las identidades narrativas de los trabajadores», *RIS*, 70/2, mayo-agosto, 2012, pp. 423-444.
- DE GAUDEMAR, J. P., *El orden y la producción, nacimiento y forma de la disciplina de fábrica*, Madrid, Ed. Trotta, 1991.
- DEL BONO, A., «Deslocalización extraterritorial de empleos del sector servicios. Sentidos y transformaciones del trabajo», *Sociología del Trabajo* 56, 2006, pp. 3-31.
- DELFINI, M.; ROITTER, S.: «Las relaciones laborales en una trama automotriz argentina», *Cuadernos de Relaciones laborales* 25/1, 2007, pp. 195-221.
- DÍAZ-BARRIGA, Á., «Competencias en educación. Corrientes de pensamiento e implicaciones para el currículo y el trabajo en el aula», en *Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES)*, México, UNAM-IISUE/Universia, 5/2, 2011, <http://ries.universia.net/index.php/ries/article/view/126> [5/10/2012].
- EDWARDS, P.; COLLINSON, M., «Empowerment and managerial labor strategies: pragmatism regained», *Work and occupations* 29/3, 2002, pp. 272-299. <http://wox.sagepub.com/content/29/3/272> at Mincyt on October 11, 2012.

- FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. J., *Vigilar y organizar: una introducción a los critical management studies*, Madrid, Siglo XXI de España, 2007.
- FIGARI, C.; PALERMO, H., «Prácticas hegemónicas, dispositivos de control laboral y valorización de la experiencia. El caso Repsol YPF», *Revista Theomai* 19, 2009, pp. 59-75.
- FIGARI C., «Hegemonía empresarial, y lógicas de formación corporativas: disputas para una resistencia obrera organizada», en C. Figari; P. Lenguita, y J. S. Montes Cató (comps.), *El movimiento obrero en disputa. La organización colectiva de los trabajadores, su lucha y resistencia en la Argentina del siglo XX*, Buenos Aires, Ciccus, 2010, pp. 21-39.
- FIGARI, C., «Work discipline and corporate training in modernising large companies in Argentina», *Work Organisation, Labour and Globalisation*, vol. 5, n.º 1: «Passing the buck: corporate restructuring and the casualisation of employment», Londres, Analytica Publications, sept., 2011, pp. 130-149.
- FRIGOTTO, G., *La productividad de la escuela improductiva*, Buenos Aires, Miño y Dávila, 1988.
- GINGER, N., «El ojo del amo engorda al ganado. Estrategias de control y disciplinamiento de la fuerza laboral», *Revista Trabajo y Sociedad* 16, 2011, pp. 125-135.
- GINGER, N., *Así se templó el acero. Estrategias de control laboral y respuestas sindicales en el emplazamiento sidero-metalúrgico de Villa Constitución. Implicancias dentro y fuera de la fábrica*, Tesis doctoral, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires, 2011.
- GRAMSCI, A., *Antonio Gramsci, Antología*, México, Siglo XXI, 1992.
- HARVEY, D., *A produção o capitalista do espaço*, São Paulo, Annablume, 2006.
- JONNAERT, PH.; BARETTE, J.; MASCIOTRA, D. Y YAYA, M., «La competencia como organizadora de los programas de formación: hacia un desempeño competente», *Revista de Currículum y Formación de Profesorado* 12 (en línea) [citado 2012-10-05], (2008), disponible en Internet: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=56712875004>.
- KAMOCHÉ, K.; PINNINGTON, A. H., «Managing people “spiritually”: a bourdieusian critique», *Work, employment and society*, 26(3), 2012, pp.497-513. <http://wes.sagepub.com/content/26/3/497> at Mincyt on October 11, 2012.
- MÉSZÁROS I., *O poder da Ideologia*, São Paulo, Boitempo, 2004.
- MONTES CATÓ, J., «La configuración del poder en los espacios de trabajo, dispositivos disciplinarios y resistencia de los trabajadores», *Sociología del Trabajo* 54, 2005, pp. 73-100.
- MORENO ANDRADE, S., *Dilemas petroleros. Cultura, poder y trabajo en el golfo de México*, México, Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, 2008.
- MUÑIZ TERRA, L., «Trayectorias laborales fragmentadas en un contexto de privatización: un estudio de caso en Argentina», *Sociología del Trabajo* 65, 2009, pp. 53-80.
- STEWART, P; RAMALHO, J.; DANFORD, A.; PULIGNANO, V; SANTANA, M., «Novas estratégias gerenciais e a qualidade de vida no trabalho no indústria

automobilística (Gra-Bretanha, Brasil e Itália)», *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* 17, 2005, pp. 165-188.

SOUL, J., «Recomposición de la rentabilidad y reconstrucción de la dominación. La dinámica de la reconversión productiva en la siderúrgica argentina», en *Revista Trabajo* 5, UAM, OIT, 2007, pp. 109-132.

Sobre la «producción académica». Una oportuna y crítica investigación sobre su desarrollo en Brasil que nos permite reflexionar, también, en otras partes del mundo.

Denise Álvarez

Le travail occulte en production académique

Toulouse, Octarès Éditions, 2012, 118 pp.

Miguel Ángel García Calavia*

El objeto de estudio del libro de Denise Álvarez es lo que llama la “producción académica”, un tipo de producción que requiere fuerza de trabajo y proporciona servicios, apenas delimitado como tal que pretende conocer mediante una investigación llevada a cabo en el Instituto de Física de la Universidad Federal de Río de Janeiro (UFRJ), completada con estancias de la autora en el Conseil Européen pour la Recherche Nucléaire (CERN) de Ginebra o la Escuela de Física y Química de París. El hecho de que el ámbito principal de la investigación haya sido el de una institución brasileña de investigación básica no le quita ni un ápice de interés a sus hallazgos ni a sus conclusiones dado que las prácticas que descubre, los métodos de gestión, la gobernanza y la evaluación de la investigación a principios de siglo, anuncian las derivas y preocupaciones que una buena parte del mundo universitario conoce actualmente a escala planetaria. Más bien, al contrario, pone de manifiesto el carácter experimental y premonitorio que han tenido determinadas políticas en países que se han desarrollado extraordinariamente en los últimos tiempos.

En el origen del libro, se encuentra la tesis doctoral de su autora sobre cuyo objeto vuelve a efectuar posteriormente una serie de miradas. Una primera, para profundizar en el contenido de una profesión que compagina la docencia y la investigación, esto es, la profesión de profesor universitario porque como señala Yves Schwartz en su prólogo: “a fuerza de pensar que esta categoría profesional se dedica a preparar profesionalmente a otros, a fuerza de entender su actividad como ‘intelectual’ escapa a los cuadros conceptuales mediante los que se categorizan las identidades profesionales en la estructura social de modo que pocas veces nos preguntamos, ¿en qué pasan su tiempo los profesores universitarios? ¿cómo lo pasan?”.

* Miguel Ángel García Calavia, Departamento de Sociología y Antropología Social. Universidad de Valencia. Correo electrónico: Miguel.A.Garcia@uv.es

Una segunda mirada para ver cómo reaccionan los profesores universitarios y si cooperan entre ellos o, en términos organizativos, las formas de relación y de división del trabajo que establecen. Su autora reconoce que es difícil efectuarla de manera unívoca, incluso en el mismo ámbito de conocimiento porque cada individuo o cada grupo se pueden ubicar en tradiciones intelectuales distintas pero también en grupos o líneas de investigación diferentes.

La tesis como esta doble mirada posterior la encuadra dentro de la ergología, un ámbito de conocimiento poco desarrollado en España pero que se está consolidando en los últimos años en Francia. En lo que denomina clínicas de trabajo encuentra recursos para intentar desvelar una parte del enigma cuya expresión es el trabajo. Igualmente, encuentra instrumentos conceptuales para examinar cómo se organiza el trabajo universitario en la ergonomía del ambiente y en la sicodinámica del trabajo¹.

En este contexto, Denise Álvarez aplica las mismas técnicas de investigación en el espacio universitario que se pueden aplicar en otros espacios de la producción para extraer información del trabajo que tiene lugar a sabiendas que una parte de su complejidad, de su funcionalidad, incluso, de la tragedia que comporta, no es visible de manera inmediata. Su enfoque metodológico consiste en observar la realidad del trabajo universitario cotidianamente en los centros mencionados. Su persistencia le permite hacer aflorar una extraordinaria diversidad de prácticas, acciones y protagonistas no siempre reseñables en términos unívocos; su sistematización le posibilita apuntar la trama diaria bajo la que se articulan y la tensión entre las presiones y las limitaciones que impone lo estructural y la gestión concreta del trabajo en cada centro.

A lo largo de más de un año de observación en el instituto de física, la autora constata que el trabajo universitario es una realidad laboral compleja, que la profesión universitaria comprende instancias de carácter distinto y que requiere competencias diversas. Para intentar describirla de la forma más completa posible, para aprehenderla mejor, Denise Álvarez utiliza palabras dobles como *estudioso/investigador*, *docente/investigador*,... con el fin de captar mejor la variedad de sus situaciones dado que no le ha sido posible encontrar un término que se adapte a esta categoría profesional y la sintetice. Más aun, cuando en esa observación, se encuentra con la utilización de términos opuestos en la caracterización de esa realidad compleja —contratados x titulares, docentes x investigadores “punta”, investigadores «medios» x investigadores —punta— que, en ocasiones, expresan disputas de poderes, conflictos entre categorías profesionales diferentes que, a veces, se presentan abiertamente y, en otras, veladamente. Ahora bien, una constatación que no es inmediata ya que los contornos de la actividad universitaria, así como las prácticas que la constituyen son borrosas.

¹ Una aproximación a la terminología de la ergología (actividad, normas antecedentes, renormalización, entidades colectivas relativamente pertinentes) y a su evolución reciente se puede efectuar en Schwartz, Y. (2012), “Las dos paradojas de Alain Wisner: antropotecnología y ergología” en *Laboreal* vol. VIII, n.º 2, pp. 55-73.

Con esta perspectiva, la autora desvela la compleja y peculiar trama de la actividad laboral del profesor universitario a lo largo de tres capítulos, configurada a partir de las decisiones adoptadas por el personal tras discusiones de las normas establecidas, buena parte de ellas derivadas de las políticas universitarias aprobadas, apreciando tensiones diversas. A este respecto, llama la atención sobre las que ocasiona la creciente influencia del sistema brasileño de evaluación de la investigación (pero podría referirse a los de otros muchos países del mundo) en el funcionamiento del sistema tradicional universitario orientado a la docencia. Una de las más llamativas está relacionada con la prudencia y el secreto de la actividad investigadora completamente necesarios en cualquier investigación que se pone en marcha para dejar madurar las ideas, evitar revelaciones que permitan a otros, especialmente a la empresa privada, utilizar de manera abusiva los primeros hallazgos y el apremio por publicar rápidamente, para ser el “propietario” de la idea, aunque parcialmente inmadura, pero que posibilita el acceso a la acreditación formal de méritos, así como a la ampliación de los recursos potenciales de investigación («La difícil ecuación del secreto x productividad científica»).

Dicha trama de la actividad académica se configura también a partir de las elecciones efectuadas ante las disyuntivas originadas por una organización singular del trabajo que permite al profesor universitario disponer de márgenes de autonomía con respecto a las jerarquías, el puesto y la jornada de trabajo o la planificación de tareas. Así, cuando se intercambian ideas, las jerarquías se diluyen en parte, y no solo entre los investigadores consolidados sino también entre éstos y los investigadores en formación, de modo que el tiempo de experiencia no resulta significativo en estos momentos. Además, el profesor universitario se puede desplazar a dar clase, frecuentar el laboratorio o el instituto, asistir a congresos o simposios dado que la actividad no tiene lugar en un puesto de trabajo fijo. Lo mismo se puede decir con respecto a la ordenación de la jornada laboral: el profesor universitario puede trabajar por las noches, en fines de semana o en vacaciones.

Esta autonomía sobre su tiempo, la observa también en la planificación de sus tareas. Con respecto a la investigación es posible trabajar en proyectos escogiendo el objeto y los métodos de trabajo; en la docencia, puede elegir el modo de transmisión de los conocimientos; y en la transferencia, es posible elegir las actividades que se desarrollarán y la manera de efectuarlas. En este sentido, la autonomía es considerada como una de las características agradables del trabajo universitario aunque en otros momentos o circunstancias constituye un factor de ansiedad como cuando la organización del laboratorio o del grupo impone restricciones de distinto tipo, personal, económico,... Los efectos de la autonomía son, pues, ambivalentes.

Con esta meticulosidad, Denise Álvarez continúa desgranando el trabajo cotidiano que desarrollan los grupos de físicos de la UFRJ. Atención especial presta en el capítulo 3 a la ruptura del frágil equilibrio del principio de indisociabilidad que rige las actividades de investigación, docencia y transferencia en favor de la primera. La autora examina su evolución

mostrando cómo se han impuesto criterios unidimensionales y cuantitativos controlados a través de las publicaciones producidas, sobre todo en revistas indexadas y clasificadas. Esta supremacía de la publicación con respecto a otras actividades es debida, entre otros motivos, a que los mecanismos de medida de productividad del universo científico se orientan hacia la producción de artículos. Las actividades relacionadas con la docencia, la transferencia y la administración quedan no visibles porque no están reconocidas desde el punto de vista económico ni desde el punto de vista del estatus ni de la reputación.

Así, con la imposición de publicar en determinadas revistas pero también con la presión de la competencia que introducen determinados grupos de investigadores, cada vez están más presentes lógicas mercantiles en una producción que hasta hace relativamente poco estaba protegida de las mismas, al menos, en ciertos países. En este punto, el examen alcanza un momento álgido cuestionando que los criterios cuantitativos, propios de la producción en serie de bienes, sean válidos para la evaluación de la actividad en la producción de servicios aun aceptando la necesidad de establecer criterios como forma de racionalizar lo público.

Las consecuencias que se pueden producir no se hacen esperar: un empobrecimiento del discurso científico, poca aportación al ámbito de conocimiento correspondiente ya que se suelen primar más aquellas líneas de investigación, aquellas metodologías, que permiten conseguir resultados rápidamente, por tanto, datos para las publicaciones, puntos para las evaluaciones en lugar de aquellas que requieren familiarizarse con conceptos o argumentos, por tanto, esfuerzos no solo intelectuales sino también de tiempo pero que amplían el saber individual y social. Una situación paradigmática de lo descrito, a nivel micro, puede tener lugar alrededor de la selección de temas para tesis doctorales

Incluso, puede resultar pervertido el propio trabajo científico por esta presión excesiva por publicar como deja entrever un investigador en un fragmento de una entrevista en profundidad: «...transformar un trabajo en artículo es un arte que todo el mundo no domina... Para producir un artículo es preciso vender de alguna manera el trabajo, desplegar una erudición, citar las personas adecuadas, enviar a la revista adecuada para llegar a publicar,... algunos temas son bien aceptados en una revista y en otra, no». Así, publicar no sólo puede ser un arte sino también un artificio. A esta ambivalencia a la que puede remitir publicar un artículo se refiere Yves Schwartz en el prólogo: «el arte evoca una virtuosidad creadora, que está ciertamente presente en el pensamiento del investigador, pero también... engaño, manera de hacer pasar algo por lo que no es en realidad». En este segundo sentido, «las universidades de todo el mundo tienen el riesgo de perder su alma».

También, el trabajo del editor puede ser pervertido. En este caso, el artificio consiste en que el propio editor invita a los investigadores a publicar sus artículos y recomienda citar artículos de esta misma revista en sus textos. De esta manera, el factor de impacto de las publicaciones aumenta sabiendo que se trata de un índice establecido por el número de veces que un artículo es citado por otros.

En este contexto, se entiende la importancia que Denise Álvarez concede a una determinada manera de entender el «principio de indivisibilidad» entre docencia, investigación y transferencia que según la constitución brasileña ha de regir la universidad pública del país, el lugar de formación de personas que ejercen el derecho al conocimiento pero también el lugar de trabajo de profesores/investigadores que transmiten conocimientos a los estudiantes, que los obtienen por la investigación científica y los ponen al servicio de la sociedad mediante la divulgación/transferencia. Parafraseando a Schwartz, coloca el acceso al saber en el centro del bien común donde se encuentran los valores «sin dimensiones», una expresión acuñada por oposición a los valores mensurables dictados por la economía del mercado. En el primer capítulo del libro examina su desarrollo y su tratamiento actual que no coincide con la concepción de la autora del libro. Se entiende como el principio que ha de inspirar el funcionamiento de la universidad aunque su aplicación se revela como una práctica que llevan a cabo los profesores universitarios más que un objetivo institucional.

Así, el investigador debe disponer de ingenio –ya sea en su aspecto positivo y/o negativo- y utilizarlo a la hora de publicar un artículo. Ahora bien, por otro lado, tiene como referencia el principio de indisociabilidad que figura de manera explícita en el artículo 207 de la constitución brasileña y en la ley básica de educación recordando que el estado debe procurar el acceso a los niveles más elevados de la enseñanza y de la investigación, por tanto, del saber, del que se constituye en garante.

Esto explica la situación contradictoria en que se encuentran las universidades emplazadas para asegurar ese principio, esas funciones de investigación, docencia y transferencia, que no requieren rendir cuentas de exigencias utilitarias de manera inmediata, y sometidas a relaciones con un mercado apremiante que necesita también el conocimiento pero con fines privados y plazos que sólo muy parcialmente coinciden con los primeros.

En este entorno, desenvuelve su actividad el profesor universitario teniendo que afrontar los retos y desafíos que se derivan de esta situación, adoptar decisiones y actuar. A este respecto, elabora normas de actuación. De este modo, el principio de indisociabilidad constituye una referencia básica para los profesores universitarios, en tanto que puede mostrar la tensión en que desarrollan su trabajo: entre la lógica del mercado y la lógica del bien común en el interior de un espacio social donde están insertas las instituciones del saber.

El principio de indisociabilidad, asimismo, contribuye a identificar la especificidad del trabajo científico con respecto a otros tipos de trabajo del espacio social. Si la aproximación al primero a través de la actividad desplegada cotidianamente se efectúa de la misma manera que a los segundos reflejando su fecundidad, sin embargo, la producción del saber científico no es asimilable a la de bienes o servicios en general: su tiempo (y su ordenación), su desarrollo (y su organización), los valores que la sustentan, permiten captar su singularidad aunque sea también una actividad laboral.

El desvelamiento del trabajo académico, un trabajo más, de su singularidad, es una razón para leer el libro por quienes lo llevan a cabo, si bien hay razones estrictamente sociológicas, en tanto que ámbito poco o nada explorado en España, esto es, hay razones estrictamente epistemológicas. En este sentido, las aportaciones que se pudieran realizar tras la lectura pueden ser significativas. Además, sus observaciones las extrae del ámbito de las ciencias físico-naturales, de una parte de ellas. Ahora bien, aunque el entorno nacional puede ser el mismo para todos los ámbitos, sin embargo, la producción también se singulariza en cada uno de ellos –en el de las ciencias sociales o en el de las humanidades–. En este sentido, los estudios comparados, incluso dentro del ámbito de la ergología, enriquecerán la explicación como sucede en otros estudios realizados dentro de la sociología del trabajo (Becquet y Musselin, 2004).

En relación con el encuadramiento de la investigación de Denise Álvarez en el contexto de la ergología, sin ninguna referencia a los trabajos realizados en otros contextos, en el de la sociología del trabajo, de las profesiones, del mercado de trabajo, constituye una limitación teórica y sobre todo, epistemológica dadas las contribuciones existentes no sólo en Francia sino también en otros países. Ahora bien, esta omisión no invalida la investigación en la que su autora, por otro lado, acaba sugiriendo la necesidad de repensar los criterios de evaluación, de reequilibrar los componentes del principio de indivisibilidad del trabajo universitario, de realizar debates sociales y políticos sobre el papel de la universidad pública.

Referencias bibliográficas

BECQUET, V. Y MUSSELIN, C. (2004), *Variation autour du travail des universitaires*, Convention MENRT 20022007, ACI «Travail», rapport d'enquête CSO, París.

LAURA CASSAIN, PALOMA MORÉ*

TRANSFORMING GENDER ORDERS:
INTERSECTIONS OF CARE, FAMILY AND MIGRATION
18-20 de enero de 2012
Universidad de Fráncfort

El Congreso Internacional *Transforming Gender Orders: Intersections of Care, Family and Migration* organizado por la profesora Doctora Helma Lutz y con sede en la Universidad Goethe se celebró el pasado mes de enero en Fráncfort, reuniendo a académicas e investigadoras de reconocido prestigio provenientes de diferentes países, instituciones y disciplinas¹. Este evento académico ha supuesto una oportunidad magnífica para conocer el «estado del arte» actual sobre diversas temáticas que vinculan el género con las migraciones internacionales. El común denominador de las casi veinte ponencias que se presentaron consistía en abordar diversos vínculos del proceso de globalización con las transformaciones de las relaciones de género. Esta y otras cuestiones se comentarán en las siguientes líneas, colaborando en la divulgación de los contenidos de este evento así como de los principales debates que actualmente están guiando el desarrollo de este campo de investigación.

Estado de bienestar, migraciones y trabajo de cuidados

La incidencia que los diversos ajustes del Estado de bienestar, reforzados por la crisis económica, están teniendo sobre la configuración de la organización de los cuidados, tanto en Europa como en otros contextos, ha sido una problemática que ha atravesado de manera transversal gran parte de los trabajos presentados. Dando especial relevancia a la perspectiva comparada, la interseccionalidad aparece como concepto clave para explicar las transformaciones en la organización de los cuidados, pues esta perspectiva permite mostrar cómo se articulan los cambios en los régime-

* Laura Cassain, Becaria FPI-UCM, Dpto. de Sociología V, Facultad de CC. Políticas y Sociología, Universidad Complutense, Campus de Somosaguas, 28223 Pozuelo de Alarcón, Madrid. Correo electrónico: lcassain@cps.ucm.es. Paloma Moré, Becaria FPI-UCM, Dpto. de Sociología III, Facultad de CC. Políticas y Sociología, Universidad Complutense, Campus de Somosaguas, 28223 Pozuelo de Alarcón, Madrid. Correo electrónico: paloma.more@cps.ucm.es

¹ http://www.gesellschaftswissenschaften.uni-frankfurt.de/en/institut_1/lutz_helma/index.html

nes de bienestar, las políticas migratorias, las dinámicas familiares y la cultura de cuidados. En cada una de las ponencias se abordó de manera más o menos específica alguno de estos aspectos.

La presentación de Fiona Williams² «Interseccionalidad y geopolítica en el análisis del empleo de mujeres inmigrantes en el servicio doméstico y de cuidados en Europa» proporcionó un marco general a la problemática del trabajo de cuidados en Europa y sus transformaciones desde una aproximación geopolítica. Basándose en varios años de investigación en distintos países europeos, entre ellos España, Reino Unido, Países Bajos y Suecia, Williams ha constatado que existe una tendencia común a emplear mujeres migrantes en este sector del mercado laboral. Una convergencia que subyace a las especificidades propias de cada país en cuanto a políticas públicas, a las características del mercado, a las culturas de cuidados, así como a la manera en que estos elementos intersectan con las políticas migratorias y de empleo.

Esta autora concluye que se está construyendo una economía política transnacional del cuidado en la cual los Estados europeos de bienestar están reduciendo el coste de sus gastos sociales a través de estrategias que involucran fuerza de trabajo inmigrante. De esta manera, los principios de mercado sustituyen la idea de la provisión pública de cuidados. Williams advierte que el cuidado se está convirtiendo en un negocio muy lucrativo y en una fuente de capital internacional, señala además que esta transformación tiene que ver con la forma en que estratégicamente se define el trabajo de cuidados en cada país, incluyendo los países expulsores de mano de obra destinada a desempeñar estos trabajos.

Un abordaje complementario fue desarrollado por Eleonore Kofman³ en la comunicación titulada «Profesiones de cuidados, migraciones, bienestar y órdenes de género». En este trabajo Kofman coincide con Williams en la aplicación de una perspectiva de análisis interseccional, aunque para abordar el trabajo de los profesionales de los cuidados (médicos, enfermeros, psicoterapeutas, etc.). Tras mostrar con diversos datos que la creciente «extranjerización» de los sectores relacionados con la medicina es una realidad, tanto en el Reino Unido como en otros países de Europa, Kofman señala que la incorporación de profesionales inmigrantes experimenta ciclos que coinciden con etapas de ampliación y estancamiento del Estado de bienestar. Actualmente, estaríamos en una fase en la que la demanda de mano de obra extranjera en los sectores de cuidados más cualificados es creciente.

La posición teórica en la que se sitúa para incluir a los profesionales cualificados en el concepto de «care workers» (trabajadores de los cuidados) consiste en definir como «cuidado» al conjunto de tareas que implican el cuidado físico, psicológico y emocional para que todos los seres humanos puedan desarrollarse, incluyendo las personas adultas y sanas y no sólo aquellas consideradas «dependientes». Kofman argumenta que es insostenible que la investigación sobre las tipologías de interrelación entre cuidados,

² Universidad de Leeds.

³ Universidad Middlesex Londres.

regímenes de empleo y políticas migratorias, siga manteniendo a las categorías de trabajadores más cualificados al margen pues en su opinión, estos profesionales forman parte de la reorganización transnacional del cuidado expuesta por Williams. La tesis de Kofman es que si no se reconoce que estos profesionales también forman parte de los regímenes de cuidado, se está creando una separación implícita entre hombres cualificados y mujeres descualificadas en tanto que se asocia automáticamente al sector de los cuidados, altamente feminizado, la idea de bajas cualificaciones.

Por último, Sarah van Walsum⁴ ofrece una aportación interesante desde el punto de vista del derecho en un texto titulado «Explorando la dinámica entre la legislación sobre migración laboral y los derechos laborales de las trabajadoras domésticas. Una perspectiva comparada». La autora se interesa por la interacción entre dos tipos de regímenes de exclusión (precariedad laboral y precariedad de estatus migratorio) y la delicada posición que las trabajadoras domésticas migrantes ocupan en esta encrucijada. A partir de datos de diferentes países europeos, principalmente de los Países Bajos, Walsum ha analizado dos tipos de regulaciones que afectan a los derechos de las trabajadoras domésticas inmigrantes: por un lado, el reconocimiento del servicio doméstico como un trabajo en las mismas condiciones que otras ocupaciones, reivindicación apoyada por los sindicatos; por otro lado, el acceso a un estatus migratorio regular y a la ciudadanía, lucha política generalmente impulsada por las asociaciones de migrantes. Los resultados de Walsum indican que a pesar de que en algún momento estas dos luchas pueden entrar en contradicción y sus actores enfrentarse, por lo general los efectos de los cambios que introducen suelen ser convergentes pues, la mejora de derechos laborales suele ir acompañada de regularizaciones y estas últimas suelen tener como consecuencia una mejor posición para reclamar derechos laborales.

Si las autoras precedentes han puesto especial interés en resaltar las pautas comunes en la organización de los cuidados a nivel europeo, Birgit Pfau-Effinger⁵ focalizó su trabajo sobre las divergencias, preguntándose, en una presentación titulada «El rol del trabajo de cuidados de los inmigrantes en distintos tipos de acuerdos/ordenes de género», quién es considerado responsable del cuidado infantil en diversos contextos culturales y cómo éste elemento normativo interactúa con otros factores de orden social e institucional. Tras una investigación comparativa de la cultura de cuidado en Alemania, Dinamarca y España, concluye que en Europa conviven dos modelos dominantes de cultura familiar: uno según el cual en edades tempranas los niños deben ser atendidos por la madre y ésta no se puede sustituir por otra persona (el ejemplo paradigmático sería Dinamarca, donde el empleo a tiempo parcial de las mujeres está muy extendido); y otro modelo normativo que admite la sustitución del cuidado de la madre por alguien cercano, generalmente una mujer de la familia. En este último, que sería según la autora el modelo típico de España, la trabajadora doméstica migrante se considera una

⁴ Universidad de Ámsterdam.

⁵ Universidad de Hamburgo.

opción idónea al ser vista como una continuación lógica con el cuidado suministrado por la familia extensa.

En la misma línea que Pfau-Effinger pero trascendiendo las fronteras de la Unión Europea, Lise Widding Isaken & Vera Galindabaeba⁶ realizaron en una comunicación titulada «Modernización, género e igualdad: la economía moral del trabajo doméstico» una comparación de las atribuciones normativas que las familias noruegas y rusas (República de Buriat) otorgan a las alternativas que tienen para satisfacer sus necesidades de cuidado. De esta manera explican que la demanda de trabajadoras domésticas no sólo depende de criterios económicos sino también de una economía moral en la que intervienen principios como la bondad o la justicia.

Por su parte, la contribución de Sonya Michel⁷, titulada «¿Todo en la familia? Inmigración, construcción de la nación y trabajo de cuidados en los regímenes familistas en Asia y Norte América» también amplió el marco de análisis al comparar los regímenes de cuidados en Corea, Japón, EEUU y Canadá. Michel también abordó de manera comparativa las diferentes culturas del cuidado pero su objeto de estudio ya no es la familia sino la nación. Desde una perspectiva que explora la construcción de la identidad nacional en distintos contextos, Michel sostiene que existe una relación entre la configuración de los regímenes de cuidados y los de migraciones y la manera en que cada nación se imagina a sí misma. Según esta autora los ideales sobre el cuidado tienen que ver con la construcción del ideal nacional considerado como la «gran familia nacional». Sin embargo, su investigación desvela que esta relación entre valores de cuidados e idea de nación está cambiando como consecuencia de otros factores sociales y económicos, hasta tal punto que los países que velan por su homogeneidad étnica, como Corea y Japón, se están abriendo poco a poco al mercado internacional de cuidados y al contrario, EEUU, para quién la migración es parte constitutiva de la nación, es reacio a establecer políticas para atraer trabajadores de cuidados.

En la presentación de Cinzia Solari⁸, «Prostitutas' y 'desertoras': migración y género en Ucrania» también se abordó la problemática de la construcción nacional pero en esta ocasión analizando la influencia de este proceso sobre la estigmatización de las mujeres ucranianas que emigran para trabajar como cuidadoras en Italia y EEUU. Solari trata de explicar por qué el Estado ucraniano está siguiendo una estrategia de estigmatizar la imagen de las emigrantes a través de dos figuras estereotipadas: las «prostitutas» cuando emigran a Italia y las «desertoras» cuando emigran a California. La autora se pregunta cómo es posible que las emigrantes hacia Italia sean las más duramente estigmatizadas por el Estado cuando son precisamente quienes envían unas remesas proporcionalmente mayores que otros flujos. Puesto que esta estrategia de desvalorización de las emigrantes no parece tener una explicación lógica en términos económicos, pues es funcional para el desarrollo del país, Solari llega a la conclusión

⁶ Universidad de Bergen.

⁷ Centro Internacional de Investigación Woodrow Wilson, Washington D.C.

⁸ Universidad de Massachusetts, Boston.

de que la emigración de mujeres hacia Italia es un obstáculo en la construcción del ideal nacionalista que el Estado ucraniano se esfuerza en conseguir y por ello recurre a una potente estrategia de desvalorización.

Estas mujeres, caracterizadas por pertenecer a una generación ya mayor, son doblemente marginalizadas en Ucrania debido a la exclusión del mercado laboral y de las tareas domésticas y además, son víctimas de una estrategia de estigmatización que en realidad no va dirigida a ellas sino a frenar la posible emigración de mujeres jóvenes. La explicación a la que llega Solari consiste en que en su construcción nacionalista el Estado ucraniano quiere controlar la natalidad manteniendo el crecimiento de su población y para ello necesita frenar un posible éxodo de mujeres en edad fértil. La estrategia política que está empleando consiste en contraponer el ideal de Berehnya (figura paradigmática femenina previa a la época soviética caracterizada como la protectora del hogar, la familia y la nación) a la figura negativa de la «prostituta», pues la inmersión en las redes de tráfico y trata se anuncia como la única manera de emigrar para las mujeres.

Ambivalencias en las transformaciones de los órdenes de género

Otro conjunto de presentaciones se dedicaron, desde una perspectiva más micro, a explorar cuestiones relacionadas con los efectos ambivalentes que sobre los órdenes tradicionales de género tienen los roles que desempeñan mujeres y hombres en las experiencias migratorias. Alejándose de lecturas exclusivamente optimistas o pesimistas, en líneas generales, los trabajos presentados sostienen que dichas experiencias pueden tanto contribuir, por acción u omisión, al mantenimiento y la reproducción de los órdenes tradicionales de género como a su desafío. Estas cuestiones se analizaron en relación con distintos procesos de cambio social, político y económico que llevan a plantearnos o preguntarnos cómo los procesos y experiencias migratorias de las mujeres y hombres afectan de forma específica a las relaciones e identidades de género.

La presentación de Mirjana Morokvasic-Müller⁹, titulada «Depender de los órdenes de género y desafiarlos desde dentro» aportó un marco general para analizar esta cuestión central. Según esta autora, ya son muchas las investigaciones que a esta altura han comprobado que la feminización de las migraciones no ha desafiado necesariamente las relaciones de género y que, aún en situaciones en las que aparentemente los roles tradicionales que sostienen dichas relaciones se ven alterados por los procesos migratorios, existen muchas resistencias para que se produzcan cambios significativos.

Por tanto, Morokvasic propone llevar este debate más allá y dejar de preguntarse si las relaciones de género se reconfiguran o no en las experiencias migratorias, para pasar a analizar en qué espacios es posible la

⁹ Prof. Dr. Mirjana Morokvasic-Müller, Universidad de Paris Ouest – Nanterre la Défense.

agencia y el empoderamiento, es decir, qué aspectos concretos son los que se negocian, cómo y hasta qué punto. Basándose en las investigaciones que ha realizado en las últimas tres décadas, Morokvasic argumenta que los órdenes de género pueden ser utilizados instrumentalmente para alcanzar diversos propósitos y objetivos, al tiempo que ser cuestionados de formas diversas, según se trate de hombres o mujeres. Esta situación encierra cierta ambivalencia, en tanto que la misma contribución a la reproducción de dichos órdenes es la que puede hacer emerger una serie de elementos dirigidos a subvertirlo. En este sentido, si bien en las experiencias de las mujeres migrantes puede existir cierta «dependencia» de los órdenes de género para conseguir sus propósitos, también se conservan algunos espacios para la agencia, en tanto que es posible generar «desde dentro» ciertas dinámicas que promuevan su cambio.

Esta idea planteada por Morokvasic, que las identidades de género encierran en su redefinición aspectos ambivalentes, contradictorios o paradójicos, en tanto están sujetas a diversos contextos y requerimientos que intersectan en distintas jerarquías de poder en los procesos migratorios se reflejó en el interesante trabajo de Alice Szczepanikova¹⁰ sobre las mujeres refugiadas chechenas en Europa. A través del análisis comparado de las historias de vida de mujeres de distintas generaciones, Szczepanikova explora la relación de estas mujeres con las normas sociales patriarcales que estructuraron sus vidas en las sociedades de origen en contextos soviéticos y postsoviéticos y sus experiencias en los lugares de destino (Austria, Alemania y Polonia) a la hora de mantener y reproducir o de transformar y resistir esas normas.

El trabajo de Szczepanikova revela las interesantes trayectorias de estas mujeres y los inesperados y diversos efectos de su exposición a las formas de vida occidentales. Por ejemplo, mientras las mujeres mayores socializadas en la Chechenia soviética (que contaban con estudios y se habían insertado en el mercado laboral en origen) disponían de mayores herramientas para incorporarse al orden de género de las sociedades de acogida, las mujeres chechenas más jóvenes experimentaban procesos de retradicionalización de género en su trayectoria migratoria y reproducían en mayor medida que las mayores roles de género propios de un orden tradicional. A este respecto, el estudio muestra cómo las trayectorias migratorias no pueden entenderse en términos lineales, progresivos o unidireccionales y es conveniente prestar atención a las tensiones manifiestas en estos procesos y a las complejas dinámicas intergeneracionales. Asimismo, este trabajo plantea la necesidad de analizar el efecto que diversos contextos socio-políticos tienen para los órdenes y las relaciones de género, en tanto que en momentos de guerra y en situaciones de desplazamiento, el tipo y volumen de recursos disponibles para las mujeres y los hombres cambia significativamente afectando los entornos intrafamiliares y comunitarios.

¹⁰ Universidad de Goethe, Fráncfort. «Cuando los órdenes de género entran en tensión: refugiadas chechenas en Europa».

La presentación de Anna C. Korteweg¹¹, titulada «Representaciones de las madres en los medios en relación con los ‘Crímenes de Honor’. Racialización y refuerzo del orden de género dominante», también apuntó a dinámicas ambivalentes de reproducción de dichos órdenes a través de determinados discursos que, en principio, pretenden cuestionarlos. Korteweg analiza estas dinámicas a través de los discursos de los medios de comunicación producidos en la última década sobre los «crímenes de honor» en países como Alemania, Gran Bretaña, los Países Bajos y Canadá. Dichos discursos, tienden a enfocarse en el rol de las madres de las víctimas y suelen plantear que, si bien son conscientes de la violencia que sus hijas enfrentan en el entorno familiar, son incapaces de medir acertadamente el alcance de dicha situación, ya que en muchos casos no pensaban que podía llegar al extremo del asesinato. A través de estas representaciones, sostiene Korteweg, se reproducen ciertos órdenes de género, que intersectan además con otras cuestiones étnicas: estos artículos, que plantean casos de violencia real y extrema, a su vez retratan una población inmigrante racializada, especialmente la musulmana, a la que se critica en términos de sus relaciones de género. Pero es a través de la construcción de esa misma crítica y de la representación de esas madres, que se reproducen las propias formas «occidentales» de sostener el orden de género dominante, especialmente, en lo que respecta a las asunciones sobre los roles maternos y el deber de los cuidados y la protección en el entorno del núcleo familiar.

Sin embargo, no todas las comunicaciones se centraron en el rol que desempeñan las mujeres. Otras han explorado el rol que desempeñan los hombres, especialmente en relación con la división transnacional del trabajo doméstico y han planteado e intentado responder distintos interrogantes: cómo y por qué las tareas domésticas asociadas al género masculino se han externalizado en los países receptores y ahora son realizados por hombres migrantes, qué efectos pueden tener estas cuestiones para las relaciones y las identidades de género, qué cuestionamientos suponen estas transformaciones para los sentidos asociados a la masculinidad.

La ponencia de Rosie Cox¹² será la primera en abordar esta cuestión del trabajo doméstico «masculino» y su original propuesta plantea la articulación identitaria que este tipo de tareas puede promover, vinculando en el análisis, al igual que Michel, género y nación en una misma fórmula. Para Cox, dentro del trabajo doméstico existen tareas que se han considerado tradicionalmente masculinas (como las labores de jardinería, las reparaciones, las reformas o el arreglo de electrodoméstico) sobre las que descansan toda una serie de expectativas sociales respecto a los hombres que las llevan a cabo, ya sean estos los dueños de casa o profesionales contratados, y ante las cuales deben responder. En este sentido, Cox analiza qué articulaciones identitarias se anudan alrededor de este tipo de labores en el caso de los hombres en Nueva Zelanda, explorando el lugar que ocupan este tipo de tareas dentro de las relaciones de género.

¹¹ Universidad de Toronto.

¹² Birkbeck College, University of London. «Identidad de género e identidad nacional: narrativas de las reparaciones domésticas y ser ‘un buen tipo neozelandés’».

En resumen, los hallazgos de su trabajo le permiten argumentar que las capacidades a la hora de realizar las llamadas labores de «DIY» (*do it yourself*, hazlo tu mismo o bricolaje) no sólo están articulando determinados valores asociados a la masculinidad, si no también a la identidad nacional, en tanto son importantes para llegar a ser ‘un buen tipo neozelandés’ (*a good kiwi bloke*). Según Cox, esta articulación identitaria y las narrativas sobre las que se sostiene posicionan a Nueva Zelanda y a los ‘neozelandeses blancos’ en relación a otros lugares, pero también a un otro racializado, como los maoríes o los inmigrantes. Resulta paradójico, sin embargo, que esta misma identidad del ‘good kiwi bloke’, a priori, fuertemente generizada, es también recogida y validada en las narraciones de las mujeres sobre sus propias labores de bricolaje. Esta categoría puede referirse tanto a las personas que hacen este trabajo gratis en sus propias casas como a aquellas que son pagadas por hacerlo, y dado que es un trabajo bien remunerado no es necesariamente un nicho laboral para los trabajadores inmigrantes. En resumen, el caso de las actividades de bricolaje en Nueva Zelanda revela a través del análisis de Cox, una forma en la que género y etnia intersectan de cara a negociar a través de las tareas domésticas cuestiones relativas a la identidad nacional.

También se refirió a las tareas domésticas «tradicionalmente masculinas» Majella Kilkey, de la Universidad de Sheffield. Sin embargo, su trabajo¹³ enfoca la cuestión desde aspectos más macroestructurales y analiza la división internacional del trabajo doméstico masculino en el contexto europeo estudiando, específicamente, los procesos de subcontratación de este tipo de tareas en el mercado laboral del Reino Unido. El trabajo empírico de Kilkey arroja resultados en dos direcciones: por un lado, identifica un ascenso de los hogares que optan por subcontratar el trabajo doméstico, tanto el asociado a las tareas tradicionalmente femeninas ligadas a la reproducción social como el relativo a las tareas tradicionalmente masculinas mencionadas en el trabajo de Rosie Cox (jardinería, reparaciones, reformas, etc.). Por otro lado, que estos trabajos destinados a los «manitas» (*bandyman*) se han convertido en un nicho de mercado importante para los trabajadores inmigrantes, especialmente los provenientes del este de Europa (a diferencia de lo que sucede en el contexto neozelandés que se analizaba en otro trabajo). Para Kilkey, esta nueva división internacional del trabajo doméstico masculino tiene lugar tanto por los cambios producidos en las relaciones de género y en las formas de crianza en los hogares del Reino Unido (por ejemplo, los hombres que desean disponer de mayor tiempo para poder compartirlo con sus hijos o asumir otro tipo de tareas en el hogar), como por la intersección de estos cambios con la transformación de los regímenes de bienestar y del mercado laboral en Europa Central y del Este, lo que ha producido tanto la oferta de este tipo de servicios en los países de destino, como la oferta en los países de origen de mano de obra de hombres migrantes que se insertarán en esos nichos laborales.

¹³ Órdenes de género en una Europa dividida: hacia una división internacional del trabajo doméstico masculino.

Las aportaciones comentadas hasta el momento abordan el estudio de los roles desempeñados por los hombres en la división internacional del trabajo doméstico pero lo hacen tomando en consideración una diferenciación previa de labores que tradicionalmente han sido entendidas como femeninas o masculinas y mantienen esta división en el análisis. Así, se centran en el estudio de los roles de los hombres que asumen esas tareas acordes a su posición, según el orden de género y que, en definitiva, no están necesariamente cuestionando las identidades tradicionales. Es decir, estos trabajos no abordan el estudio de aquellas situaciones en las que los hombres migrantes asumen aquellas tareas que se suponen tradicionalmente femeninas y que las desempeñan a la vez que otras mujeres migrantes.

De esta cuestión se ocupó el trabajo de Ester Gallo y Francesca Scrinzi¹⁴. Su ponencia, titulada «Hombres del hogar. Interrogando la masculinidad en la división internacional del cuidado» plantea la necesidad de definir de una forma más compleja la división internacional de los cuidados desde los estudios feministas. Si bien estos se han centrado en analizar la participación de las mujeres migrantes como empleadas en la fuerza de trabajo global y la división internacional de género y racializada del trabajo de cuidados, poco se ha investigado sobre el papel que desempeñan los hombres en dicho contexto. Por todo ello, el trabajo de Gallo y Scrinzi aborda el estudio de las experiencias de los hombres y la construcción social de la masculinidad dentro de la división internacional del cuidado. Su estudio de caso se basa en datos etnográficos recogidos en el norte y centro de Italia entre los años 1995 y 2010, y explora cómo se desarrollan los procesos de reclutamiento y la formación de estos trabajadores a través de diferentes actores (parroquias, agencias de contratación, organizaciones sin fines de lucro, etc.). También se investiga qué sentidos asociados a la masculinidad se activan en relación con el desempeño de este tipo de trabajos por parte de los hombres y qué estrategias desarrollan para negociar su respetabilidad de género dentro de este proceso. Estos procesos de (des)identificación se estudian, a su vez, en relación con las percepciones públicas de la masculinidad racializada y con como éstas, junto con la creciente criminalización de los migrantes, impactan y dan forma a las relaciones laborales en el servicio doméstico.

En esta misma línea, la de analizar el papel de los varones que se encuentran en situaciones que les alejan del patrón de masculinidad tradicional se situó la comunicación de Kyoko Shinozaki¹⁵ titulada «En la ausencia de las madres: padres ejerciendo la paternidad en las cadenas globales de cuidados y la migración dependiente de Filipinas a Alemania». En este trabajo el objeto de estudio son los varones que se encuentran en situaciones que se alejan del patrón de proveedores económicos de sus familias, situación que estaría poniendo en cuestión un desempeño tradicional de roles masculinos y femeninos Shinozaki ha estudiado dos situaciones que suponen un envite para los órdenes de género contemporáneos: por un lado, las consecuencias que tiene para los hombres filipinos inmersos

¹⁴ Universidad de Edimburgo y Universidad de Glasgow, respectivamente.

¹⁵ Universidad Goethe, Fráncfort.

en las cadenas globales de cuidados el quedarse a cargo de sus hijos cuando sus esposas han emigrado y, por otro lado, la situación de aquellos varones que emigran a Alemania reagrupados por sus esposas y que allí desempeñan empleos considerados «femeninos». En cuanto a los resultados de su trabajo, la autora muestra que si bien los hombres que se encuentran en la primera de las situaciones experimentan tensiones de diverso grado e índole, ya que se pone en cuestión la construcción de su masculinidad al asumir un papel dependiente en la familia, los que se encuentran en la situación de reagrupación, por el contrario, si bien desarrollan su labor en tareas entendidas como femeninas, experimentan una revalorización de su rol como proveedores de recursos al reinsertarse en el trabajo asalariado.

A modo de conclusiones

En la conferencia inaugural de estas jornadas, Pierrette Hondagneu-Sotelo hizo referencia a las intersecciones entre cuidados, familia y migraciones en el contexto actual de EEUU, marcado por la crisis financiera y económica que está afectando de forma especial a los sectores más vulnerables de la población, entre los cuales se encuentran las personas migrantes. Cabría reflexionar en la misma dirección si tenemos en cuenta el actual panorama social, político y económico en el marco europeo. Específicamente, cabría preguntarnos por los efectos que la profunda crisis económica está teniendo sobre los regímenes de cuidado, las familias y las migraciones internacionales.

En el caso español, asistimos en los últimos años al incremento de las situaciones de vulnerabilidad de distintos sectores de población, que incluyen a las personas migrantes y que se traducen en la pérdida de derechos. La crisis económica a golpeado de forma especial a la población inmigrante, en tanto estaba empleada en sectores del mercado laboral especialmente afectados por la destrucción de empleo (como la construcción o el sector de los servicios); a la pérdida del empleo, puede sumarse la pérdida de otros derechos, de momento las últimas reformas gubernamentales amenazan el acceso al sistema público de salud en el caso de la población más vulnerable, es decir, aquella que se encuentra en situación irregular.

En definitiva, creemos que las reflexiones sugeridas en las distintas ponencias de las conferencias *Transforming Gender Orders: Intersections of Care, Family and Migration* podrían retomarse y reconsiderarse a la luz de este nuevo contexto en el que la profundización de la crisis económica y el retroceso del Estado de bienestar en el contexto europeo tendrá, sin duda, efectos específicos en los regímenes de cuidado, las economías familiares y, por ende, las vidas de las personas, profundizando las desigualdades sociales, en tanto introducirán diferencias en el acceso de la población a los recursos.

*Fragmentación y precariedad en la Universidad***Resumen:**

El artículo describe el modelo de Universidad que se está creando al ser utilizada ésta como una pieza central de la «sociedad del conocimiento» en la que prima un discurso de la «excelencia» que parece olvidar la decencia de las condiciones laborales del personal a su servicio. Por ello, se analizan las condiciones de empleo y trabajo del personal docente e investigador de las universidades madrileñas dentro de las cuales destaca la progresiva fragmentación y diferenciación entre las categorías laborales y la tendencia hacia la precarización de las más vulnerables. Las diferentes situaciones de estos colectivos dificultan la defensa colectiva de mejoras laborales cuando, a pesar de la diversidad, existen rasgos comunes que comparten las distintas figuras precarias.

Palabras clave: Universidad, condiciones de empleo, precariedad, fragmentación, Espacio Europeo de Educación, excelencia

*Fragmentation and Precarity in the University***Abstract:**

The paper describes the university model being created to be used as a centerpiece of the “knowledge society” in which stands a discourse of “excellence” that seems to forget the decency of the staff working conditions at its service. Therefore, it analyzes the employment and working conditions of university’s teachers and researchers in Madrid, which highlights the progressive fragmentation and differentiation between occupational categories and the trend towards the precarization of the most vulnerable. The different situations of these groups hinder the collective defense of labor improvements when, despite the diversity, there are common features shared by the various figures precarious.

Key words: University, working conditions, job insecurity, fragmentation, European Education, excellence.

Begoña Marugán Pintos y Jesús Cruces Aguilera, Universidad Carlos III de Madrid. Correos electrónicos: bmarugan@polsoc.uc3m.es; jcruces@polsoc.uc3m.es

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 78, primavera de 2013, pp. 10-34.

*Eternamente doctores: ¿mérito o carga?***Resumen:**

Este artículo pretende evidenciar las dificultades a las que se han de enfrentar aquellos jóvenes que apuestan por orientar su carrera profesional hacia la investigación y la docencia universitaria. En el texto se analiza el esfuerzo realizado por estos investigadores –durante el periodo doctoral y el inmediatamente posterior–, a pesar del poco crédito del que goza el trabajo investigador. Por otra parte se aborda el tema sobre la docencia. Las nuevas condiciones de ésta, derivadas de las nuevas formas de gestión, conllevan una evidente arbitrariedad por parte de las Agencias de Evaluación, siendo la ANECA la de entidad nacional. El análisis realizado muestra un horizonte poco halagüeño para estos recién doctorados.

Palabras clave: Jóvenes investigadores, Universidad, Precariedad, ANECA, Recién doctorados, Sistemas de baremación.

*Eternally PhD: merit or burden?***Abstract:**

This article aims to show the difficulties that have to deal with young people who are committed to guide their career to research and university teaching. The text analyzes the efforts made by these researchers, during the PhD period and immediately after, though the small credit the researching work has. Moreover addresses the topic of teaching. The new conditions of this, arising from new forms of management, and an apparent arbitrariness by the rating agencies, being the ANECA, the national one. The analysis shows an unflattering horizon for these newly PhD.

Key words: Young researchers, University, Precariousness, ANECA, Newly PhD, Evaluation systems.

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.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 78, primavera de 2013, pp. 35-50.

Experiencia no académica: el profesorado asociado como actor doblemente precarizado

Resumen:

Este artículo pretende evidenciar los procesos de precarización e intensificación del trabajo en la figura del profesorado asociado y ahondar en la repercusión que para toda la comunidad universitaria tiene esta estrategia de mercantilización consentida.

El análisis vislumbra como el desmantelamiento de lo público está relacionado con la precarización del trabajo docente e investigador que dentro de la lógica del obrero colectivo comienza con la pauperización de aquellos que son más vulnerables pero que puede suponer una fisura irreversible en las relaciones laborales, así como, las condiciones de trabajo y vida de todo el colectivo. En el artículo se ha realizado un análisis desde la perspectiva de género para conocer como las prácticas de intensificación afectan a las personas.

Palabras clave: Universidad, precariedad, trabajador colectivo, profesorado contratado universitario, profesores asociados, género.

Non academic experience: the associate professor as doubly precarious actor

Abstract:

This article aims to show the processes of precariousness and intensification of work in the figure of associate professors and deepen the impact to the entire university community has this commercialization strategy spoiled. The analysis sees as the dismantling of the public is related to the precariousness of teaching and research work within the logic of collective worker begins with the impoverishment of those who are most vulnerable but this can make an irreversible fissure in labor relations and as working conditions and life of all group. In the articles has been performed an analysis from a gender perspective to be known as intensification practices that affect the people.

Key words: University, precariousness, collective worker, university professor hired, associate professors, gender.

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: mjdz@cps.ucm.es.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 78, primavera de 2013, pp. 51-71.

*Camioneros: la pesada carga de la fabricación ligera***Resumen:**

La pesada carga de la fabricación ligera pretende reflexionar sobre cómo las condiciones de trabajo y vida de los transportistas de largo recorrido son uno de los soportes últimos y menos visibles que ha sustentado el modelo de crecimiento económico español en los últimos años, y que antes ha sufrido los efectos de la crisis económica actual: es una actividad paradigmática en cuanto a su papel concreto en el llamado proceso de terciarización de la economía española, y en cuanto a su potencia analítica, vinculada a la problemática del trabajo improductivo, para pensar críticamente la realidad económica actual en claves de modelo de vía baja de desarrollo, al tratarse de una actividad que ha sido la correa de transmisión del flujo tenso impuesto por las estrategias de externalización y subcontratación industrial orientadas a los bajos costes laborales y la intensificación del trabajo.

Palabras clave: camioneros, logística y transporte, condiciones de trabajo, autónomos.

*Teamsters: the heavy burden of lean production***Abstract:**

The heavy burden of lean production presents some thoughts on how working conditions and life of long distance teamsters have been one of the main and least visible supports of the Spanish model of economic growth over recent years. This sector is one of the first that has been affected by the current economic crisis. It is a paradigmatic activity with a specific role in the process called "tertiarization" of the Spanish economy, and, in terms of its analytical potential, it is linked to the problem of unproductive work. In short, this activity is a relevant analyzer to think critically the current economic reality in terms of a low way development model: it is an activity that has been the conduit of the "flux tendu" imposed by outsourcing strategies oriented to low labor costs and work intensification.

Key words: Teamsters, logistic and transport, work conditions, self-employed workers.

Pablo López Calle y **Julio Antonio Fernández Gómez**, Grupo de Investigación Charles Babbage en CC. Sociales del Trabajo, Departamento de Sociología III, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Universidad Complutense de Madrid. Campus de Somosaguas, 28223 Pozuelo de Alarcón, Madrid. Correos electrónicos: plopezca@cps.ucm.es, jafernandez@ayto-fuenlabrada.es

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 78, primavera de 2013, pp. 72-94.

Hegemonía empresarial y mediaciones pedagógicas en los espacios de trabajo

Resumen:

En este artículo analizamos los dispositivos empleados en una empresa siderúrgica y de producción de hidrocarburos con el fin de consolidar las actuaciones hegemónicas. Específicamente, profundizamos en las estrategias empresariales que, articuladas sistémicamente a partir de sistemas corporativos, se movilizan en el cotidiano laboral para transmitir los principios corporativos. Es en este marco que ahondamos en el proceso de transposición de los sentidos oficiales empresarios y en las agencias y agentes que lo posibilitan. Este proceso, se apoya en mediaciones pedagógicas que cobran centralidad en la consolidación de la hegemonía empresarial. Problematicar los procesos hegemónicos empresariales y su consolidación conllevan un esfuerzo analítico complejo que permita echar luz acerca del entramado de relaciones técnicas-productivas y políticas-culturales que viabilizan los principios que reglan el orden empresarial.

Palabras clave: Disciplinamiento, Control, Sistemas corporativos, Formación, Proceso de trabajo, sentidos oficiales empresarios.

Corporate hegemony and pedagogical mediations within workplaces

Abstract:

In this article we analyze the devices used in a steel corporation and also in Oil Company, as a way of consolidating hegemonic practices. Specifically, we go deep into corporate strategies that, articulated systematically within corporate systems, take place in the day-to-day labor to transmit the corporate principles. As a result, we emphasize on the transposition process of official corporate meanings and in the agents and agencies that make them possible. This process is supported on the pedagogical mediations that become central in the consolidation of corporate hegemony. Problematicating on the hegemonic corporate processes and their consolidation implies a complex analytical effort which allows illuminating the web of technical/productive relationships and also the cultural politics which make viable the principles that define the corporate environment.

Key words: Discipline, Control, Corporate systems, Development, Work process, Official corporate meanings.

Claudia Figari, Centro de Estudios e Investigaciones Laborales –CEIL– del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas –CONICET– de Argentina, Saavedra n.15, 4º, CP (1803), Buenos Aires, Argentina. Correo electrónico: cfigari@ceil-conicet.gov.ar.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 78, primavera de 2013, pp. 95-115.

Sociología del Trabajo

SUSCRIPCIÓN

Precio de la suscripción (precios sin IVA)	Suscripción 3 números (sólo acceso electrónico)	Números sueltos (sólo acceso electrónico)	Números sueltos (Formato impreso, impresión bajo demanda)
Suscripción normal	8,91€	3,30€	17,31€
Estudiantes y desempleados	7,92€	2,97€	
Instituciones y Bibliotecas	39,60€	15,27€	

Para poder beneficiarse del descuento para estudiantes o desempleados es necesario aportar acreditación de dicha situación.

La suscripción incluye el acceso a todos los números anteriores en formato pdf (desde el número 69 en adelante).

Sí, deseo suscribirme a ***Sociología del Trabajo*** a partir del número por un periodo de un año (3 números, en los meses de **febrero, mayo y septiembre**) en la modalidad acceso electrónico.

Sí, deseo adquirir los siguientes números en la modalidad acceso electrónico.

Sí, deseo adquirir los siguientes números en la modalidad formato impreso.

DATOS DE ENVÍO Y FORMA DE PAGO

Nombre Apellidos

Calle N.º Escalera Piso Puerta

Localidad Provincia..... Código Postal País

Número de Identificación Fiscal Profesión

Teléfono e-mail

El acceso a la web para la descarga de los ejemplares electrónicos se realizará mediante una clave que será enviada por e-mail; por tanto, es imprescindible cumplimentar la dirección electrónica en el formulario.

Pago mediante tarjeta de crédito:

Tarjeta (VISA-Mastercard-American Express-4B-Maestro)

Número..... Caducidad/.....

Pago mediante domiciliación bancaria en la cuenta

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fecha:	Firma:

Remitar a:
EDICIONES AKAL, S. A.
Sector Foresta, 1
28760 Tres Cantos (Madrid) – España
 Teléfono: **918 061 873**
 Fax: **918 044 028**
 e-mail: **facturacion@akal.com**
www.akal.com

LA DEGRADACIÓN DEL TRABAJO EN LA UNIVERSIDAD

ARTÍCULOS

Presentación. La Universidad, lugar de trabajo,
¿de qué trabajo?

Fragmentación y precariedad en la Universidad

Eternamente doctores: ¿mérito o carga?

Experiencia no académica: el profesorado asociado
como actor doblemente precarizado

Camioneros: la pesada carga de la
fabricación ligera

Hegemonía empresarial y mediaciones
pedagógicas en los espacios de trabajo

ISSN 0210-8364



9 770210 836003
www.sigloxxieditores.com