

Carrera docente y trabajo precario en la universidad

Xabier Arrizabalo Montoro
Profesor asociado de la UCM

En la Universidad, al igual que en el resto de las empresas, públicas y privadas, se vienen recibiendo un sinnúmero de agresiones a las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores en general. Entre ellas, destaca poderosamente la precarización del empleo, tanto en el ámbito docente/investigador como en el de administración y servicios.

En lo que guarda relación con el personal docente e investigador (PDI) la forma que toma esa precarización se da en varios niveles. Uno de ellos, de los más importantes, tiene que ver con los trabajadores que comienzan su actividad laboral en este terreno y se plasma, básicamente, en dos modalidades. De una parte, las becas de Formación de Personal Investigador (FPI) y, de otra parte, la contratación fraudulenta a través de la figura de asociado.

Puede decirse que ambos constituyen, claramente, auténticos ejemplos -precedentes de los contratos de aprendizaje recogidos en la reforma del mercado de trabajo contra la que se llevó a cabo la huelga del 27 de enero. (y no debe olvidarse que ya hubo un antecedente en este terreno el llamado Plan de Empleo Juvenil- que fue retirado tras las movilizaciones en su contra).

Becario

En efecto, la persona que, tras licenciarse, gana un concurso público y se convierte en becario FPI desarrolla su trabajo en unas condiciones muy precarias. Así, además de una remuneración muy baja, por su condición de becario no tiene ni contrato de trabajo, ni antigüedad, ni cobertura de desempleo, ni siquiera la seguridad social pública (únicamente un seguro sanitario privado). Sin embargo, sí se le efectúan retenciones fiscales sobre su nómina como si fuese un trabajador *normal*. Es decir, tiene todos los deberes y obligaciones (incluida una jornada semanal de 37 horas) pero prácticamente ningún derecho. Además, en el contexto de las relaciones *paternofeudales* que siguen predominando en nuestra Universidad, en demasiados casos estos becarios son utilizados como mano de obra sobreexplotada para otras tareas de los Departamentos -o de los profesores a título particular- dificultando incluso la consecución de los que formalmente se decláran como objetivos del programa FPI.

Profesor asociado

Por otro lado, de un tiempo a esta parte, se ha extendido de forma generalizada y creciente la proliferación de auténticos contratos *basura* para los trabajadores que comienzan en este área. Su plasmación jurídica se traduce en la figura de profesor asociado (muchas veces a tiempo parcial) para personas que, de hecho, llevan a cabo su tarea en condiciones de absoluta dedicación exclusiva y con plena capacidad de insertarse en las figuras recogidas en la carrera docente (ayudantías, titularidades y cátedras). En primer lugar, se contraviene

el espíritu con el que supuestamente fue redactada la ley -cuando no también la letra- respecto al perfil de este tipo de contratos. En segundo lugar y aquí comienza lo más grave, las condiciones que marcan esos contratos son absolutamente leoninas. Comenzando por la remuneración y acabando por las escasas perspectivas de proyección, por lo menos en el corto/medio plazo. Y pasando por la inestabilidad laboral (con la vulnerabilidad correspondiente) así como por los problemas de representación en los órganos universitarios y los obstáculos a su participación en el Tercer Ciclo o en planes de investigación plurianuales.

Privatización

Todo esto sitúa a estos trabajadores en un dilema consistente en aceptar esta modalidad o quedar definitivamente desligados de la Universidad ya que incluso se cierran -o se dificultan enormemente- otras posibles vías de acceso como las interinidades o ayudantías. Y ante ello, a título individual, la única salida que queda es tratar de encontrar una fuente complementaria de ingresos fuera de la Universidad, lo cual constituye, de hecho, una forma subliminal de privatización de parcelas de las tareas universitarias. Ciertamente, esto se da en consonancia con las tendencias predominantes actualmente en la política de las autoridades del Ministerio y de Rectorados y Gerencias de las Universidades. Y en clara coherencia con las distintas medidas privatizadoras que se vienen dando en la Universidad (entrega de ámbitos enteros de tareas universitarias a bancos privados, proliferación de colegios privados adscritos, oferta de cursos de postgrado *-masters-* organizados e inspirados por la empresa privada, privatización directa de servicios a través de contratos, etcétera, etcétera), siempre de forma contraria a los intereses de los trabajadores y estudiantes y, añadidamente, de forma poco transparente. Por otra parte y como es obvio, todo esto repercute directamente en la calidad de la enseñanza, deteriorándola aún más.

Contratos anuales

Así, en la universidad, el mal llamado *contrato de aprendizaje* puede durar aún más que lo regulado en la reforma del mercado de trabajo, que comentábamos. En efecto, en el mejor de los casos, una persona acaba su licenciatura con 21 o 22 años -como mínimo-. Entonces puede acceder, si gana un concurso público, a una plaza de becario FPI, en las condiciones reseñadas. Cuatro años después -25 o 26 años por lo menos- puede acceder -si gana otro concurso público- a una plaza de asociado... con un mínimo de 2, 3, 4 años o más, pero con contratos firmados año a año. De manera que esta persona se situaría por encima de los 30 años y habiendo ganado por lo menos dos concursos públicos, sin haber tenido todavía un contrato digno y con escasas posibilidades de llegar a lograrlo pronto (y disponer del título de doctor no suele ser tenido en consideración).

Además, estos contratos rompen con algunos principios elementales como el de causalidad (*a necesidades laborales permanentes, contrataciones permanentes*) o el de remuneraciones iguales para trabajos iguales "*a igual trabajo, igual salario*", y replantean de forma brutal el mal solucionado problema histórico de los Profesores no numerarios (PNNs). Este fenómeno se da hasta el punto de que asistimos a la partición de plazas de titulares en dos o tres de asociados de manera que la Universidad tiene dos o tres trabajadores por el precio de uno.

Los nuevos planes

En todo caso, esta problemática no sólo no es ajena a la del resto de profesores e investigadores y, en general, trabajadores de la Universidad -así como a la de los propios estudiantes- sino que se relaciona directamente con ella. Baste citar como ejemplo la existencia de muchos casos en los que la implantación de los nuevos planes de estudio tiene lugar con un sustancial aumento del número de alumnos por grupo. Y, más genéricamente, con la calidad de la Universidad pública y su futuro en cuanto tal. Máxime considerando que todo ello deriva, directamente, de las directrices de Bruselas -emanadas de las *recomendaciones* de los organismos rectores de la economía mundial- que los distintos gobiernos comunitarios aplican disciplinadamente.

Por el empleo de calidad

Resulta vital tomar en cuenta, con carácter urgente, estos temas que afectan, de forma inmediata, a una parte importante de los trabajadores representados y, más genéricamente, al buen funcionamiento de la Universidad pública. También consideramos fundamental la concienciación y movilización de los distintos sectores defensores de la enseñanza pública y la calidad en el empleo para transformar la situación comentada, a todas luces injusta y discriminatoria. En efecto, entendemos que es necesario hacer frente a esta situación de inestabilidad laboral, precarización del empleo y bajos salarios (comunes a otros colectivos universitarios y extrauniversitarios) que se insertan en el contexto de las políticas de privatización y deterioro de la enseñanza pública que se aplican actualmente. Y, por ello, proponemos un empleo de calidad mediante contratos dignos y remuneraciones justas que ayude a materializar efectivamente la mejora de la Universidad pública por la que las distintas autoridades dicen apostar y a la que, sin embargo, sus actuaciones deterioran día a día.