



Trabajo final de Master

Asociacionismo de los profesores asociados en la
Universidad de Zaragoza

Autor/es

Jorge Carrera Liesa

Director

Alessandro Gentile

Universidad de Zaragoza: Facultad de Economía y Empresa
Máster Universitario en Sociología de las políticas públicas.

Año 2018

Índice

1. Introducción.....	3
2. Marco Teórico.....	5
2.1 Cognitariado y sociedad de la información	5
2.2 Cambio de paradigma en la universidad – empresa	7
2.3 Precariedad.....	9
2.4 Proceso de Bolonia	12
2.5 Ley Orgánica de Universidades	14
2.6 Personal Docente e Investigador.....	16
2.7 Profesores asociados	18
2.8 Dualización – Segmentación.....	21
2.9 Sentencias judiciales de profesores asociados.....	24
3. Nomenclatura de organizaciones	29
4. Metodología:	36
4.1 Metodología del análisis cuantitativo	37
4.2 Metodología del Análisis cualitativo	39
5. Análisis.....	43
5.1 Análisis cuantitativo.....	43
5.2 Análisis cualitativo	48
6. Conclusiones	79
7. Bibliografía.....	86
8. Anexos:	89

1. Introducción

Este Trabajo Fin de Máster pretende analizar el estado de la cuestión del surgimiento de nuevos grupos, plataformas y coordinadoras en todo el estado que tratan las distintas problemática de los profesores Asociados.

La institución universitaria no ha sido ajena a los cambios ocurridos en el paso de la sociedad industrial a la sociedad postindustrial, esta institución se encuentra en el punto de mira por cambiar su orientación hacia el mercado de trabajo.

Los diferentes cambios legislativos desde la Ley Orgánica de Universidades y la inclusión del Sistema Universitario español en el Proceso de Bolonia y en el Espacio Europeo de Educación Superior han supuesto un profundo cambio en la manera de concebir la Universidad y la actividad docente.

Por otra parte, los cambios en el mercado de trabajo inmerso en procesos de flexibilidad, precarización y desregulación crean las condiciones necesarias para la malversación de una figura que se sitúa jerárquicamente en el último peldaño del escalafón laboral universitario.

La precarización de los trabajadores universitarios ya ha sido tratada recientemente en España en el año 2017 por Castillo y Moré en su investigación universidad precaria, universidad sin futuro, en donde abordaban el caso de la Universidad Complutense de Madrid.

En la Universidad de Zaragoza no se ha realizado ningún estudio similar, lo que representa la ocasión temporal perfecta para realizar el estudio, desde un punto de vista sociológico se busca relacionar determinadas problemáticas que la sociedad no relaciona con puestos de trabajo considerados de gran reputación.

El mercado de trabajo requiere cada vez más trabajadores cognitivos con un gran alto nivel de formación, sin embargo el funcionamiento del mercado laboral se encuentra en el punto de mira por los proceso de desregulación que afectan en gran medida a los derechos laborales de los trabajadores y los procesos de precarización que han transformado las diferentes relaciones sociales y laborales.

La precariedad laboral es un fenómeno creciente en las sociedades modernas, no es un concepto que afecte solamente a aquellos trabajadores de bajo nivel formativo y situados en ramas de actividad regidas por la actividad manual. En este contexto se

plantea como factor del asociacionismo de los profesores asociados la precariedad laboral.

La figura de los profesores asociados cobra relevancia por los distintos cambios ocurridos en el paso de la sociedad industrial a la sociedad postindustrial, la cual posiciona a los trabajadores cognitivos o cognitariado dentro del precariado.

Esta figura, se inscribe dentro del Personal Docente e Investigador (PDI) de las universidades, y se caracteriza por estar en una de las posiciones más bajas de la jerarquía universitaria.

La coyuntura actual en la que están surgiendo el asociacionismo de los profesores asociados con nuevas plataformas y coordinadoras tanto a nivel local como estatal es una oportunidad para investigar cuales son los factores que hacen que un grupo tan heterogéneo reivindique derechos hasta entonces negados.

No es un fenómeno nuevo pero si reciente, las diferentes huelgas en universidades españolas junto a la creación de la primera plataforma estatal *de* profesores asociados confirman que los acontecimientos se suceden a un ritmo acelerado. Diferentes sentencias a lo largo del estado Español comienzan a dar la razón a los profesores asociados respecto a diferentes derechos no reconocidos hasta entonces.

El trabajo se centra en el caso de la Coordinadora de Profesores Asociados de Zaragoza, en un ejercicio de investigación en el que se pretenden extraer conclusiones e ideas nuevas a lo conocido de este colectivo, haciendo énfasis en la particularidad del caso de la Universidad de Zaragoza.

El punto de partida de la investigación nace de la fragmentación ente aquellos profesores que tienen contratos y situaciones laborales estables y aquellos que tienen contratos precarios.

A través de un doble análisis cuantitativo y cualitativo se pretende fundamentar cual es la situación de la Universidad de Zaragoza respecto a su Personal Docente e Investigador y conocer y conocer de primera mano cuales son los motivos que llevan a los profesores asociados a organizarse en torno a intereses comunes.

2. Marco Teórico

2.1 Cognitariado y sociedad de la información

En la transición de sociedad industrial a sociedad del conocimiento emerge un nuevo concepto de producción y de organización social. Según el análisis de Castells (2006) desde mediados de los años 80 se ha ido conformando un nuevo tipo de economía basada en dos pilares, la información y la globalidad.

En primer lugar la productividad de los agentes económicos dependen de la aplicación y generación de información basada en el conocimiento, en segundo lugar es global ya que todos los componentes económicos se organizan a escala global mediante redes entre los distintos agentes económicos. Estas dos condiciones, junto a nuevas condiciones históricas y el desarrollo de nuevas tecnologías han creado un nuevo tipo de sociedad que se denomina de la información, informacional o del conocimiento (Castells, 2006).

“El crecimiento fordista de postguerra se basaba en tres tendencias principales: polarización social de los saberes, separación entre trabajo intelectual y trabajo manual y el proceso de incorporación de los saberes en el capital fijo.”(Vercellone, 2010 p.83)

En este sentido, a raíz del paso de sociedad industrial a sociedad de la información, se dan las condiciones para que surja un nuevo perfil de trabajador el cognitariado o trabajador cognitivo. Para Mayos (2013) el cognitariado surge a causa de las condiciones laborales y profesionales de la sociedad postindustrial, que junto al aumento de las TIC ha creado las condiciones para que surjan trabajadores especializados que se caracterizan por la aplicación de su habilidad cognitiva.

La crisis del fordismo y el paso hacia una sociedad postindustrial ha hecho emerger el capitalismo cognitivo, en el que el trabajo intelectual y científico es el elemento central de la economía, en este proceso el capital adquiere valor cuando se transforma el conocimiento en una mercancía (Vercellone,2010).

Hace varias décadas, ya advertía Castells (1997) que el nuevo modo de desarrollo informacional generarían un nuevo tipo de organización social donde la fuente de productividad residiría en la tecnología, en la generación de conocimiento, en el procesamiento de la información y la comunicación de símbolos.

Para Beck (1999) las tecnologías de la información han hecho posibles nuevas formas de producción, este es el punto a partir del cual se produce un cambio de paradigma dentro de la sociedad del riesgo en el que se pasa de sociedad industrial a sociedad postindustrial o del conocimiento. En este nuevo modelo de sociedad el aumento de la productividad depende del conocimiento, el cual es capaz de penetrar y transformar todos los sectores de producción. En este contexto, la racionalización del trabajo culmina con la flexibilización del trabajo, el aumento de la productividad y la modificación de tres dimensiones: tiempo de trabajo, lugar de trabajo y contratos de trabajo, los cuales no afectan únicamente a las áreas de empleo escasamente cualificado.

Vercellone (2010) sostiene que el paso hacia una sociedad postindustrial y el auge del nuevo capitalismo cognitivo evidencian una transformación de la organización social del trabajo, este proceso se muestra en dos tendencias.

La primera relacionada con el capital intangible, el cual se ha convertido en el principal motor del crecimiento económico, lo cual hace que tengamos que dejar de considerar la fuerza de trabajo desde una óptica fordista. La segunda tendencia relacionada con las actividades productivas que pasan de una división taylorista del trabajo a una división cognitiva del trabajo. La transformación del mercado de trabajo viene acompañada del término flexibilidad, el cual entendido desde una óptica neoliberal pone en cuestión la rigidez del mercado de trabajo que impide a los asalariados adaptarse a las fluctuaciones de la actividad económica.

Siguiendo con el análisis de Mayos (2013) La consolidación de la sociedad de la información es indiscutible, mas sociedad del conocimiento equivale a un aumento del número de trabajadores y trabajos cognitivos, en este sentido en la sociedad postindustrial la capacidad cognitiva es en gran medida uno de los valores necesarios para ejercer un tipo de trabajo, se trata de un tipo de sociedad en la que los trabajadores son reconocidos en la medida en que poseen determinados conocimientos.

Este cambio de sociedad industrial a postindustrial y sociedad de la información ha afectado en gran medida a la institución universitaria, en relación con Velásquez (2015) uno de los problemas de la universidad, es la percepción de que los conocimientos que se producen están orientados hacia el consumo y la venta en el mercado.

En mi opinión, esta condición, hace emerger situaciones de precariedad, un nuevo concepto que no existía en el paradigma industrial, los procesos de precarización aparecen como un nuevo concepto que permea la vida de las personas y crea las condiciones para que determinadas categorías laborales de la universidad se sitúen al mismo tiempo dentro del cognitariado y el precariado.

En síntesis, y como conclusión a este apartado, cabe remarcar que el paso de la sociedad industrial a la sociedad de la información crea las condiciones para un nuevo tipo de trabajo mental o cognitivo.

Paralelamente los cambios en la flexibilidad de relaciones laborales y en el mercado de trabajo ha traído consigo unos procesos de precarización que ha provocado que los trabajadores cognitivos se encuentren laboralmente en nichos de empleo restringidos o exclusivos en los cuales solo son capaces de hacer valer su fuerza de trabajo en la medida en que son capaces de producir conocimientos, por lo que se ven coaccionados a seguir una dinámica de productividad desmesurada. Ejemplo de este caso, es el de los profesores precarios en la universidad.

2.2 Cambio de paradigma en la universidad – empresa

Conviene conocer cuál ha sido el contexto económico en el que se han realizado las políticas universitarias durante las últimas décadas para comprender que las acciones actuales corresponden a una estrategia a largo plazo de desmantelamiento de la universidad pública y privatización de los saberes, funciones y bienes derivados de su actividad (García, 2012).

Para Galcerán (2010) La universidad es un objeto de conflicto en todas las sociedades capitalistas contemporáneas, y es a raíz del auge del llamado capitalismo cognitivo cuando la creación de saberes y conocimientos por parte de las universidades acaba siendo de utilidad para los intereses empresariales.

La universidad como institución donde se producen conocimientos adquiere gran relevancia a raíz de la nueva fase del capitalismo, que se puede denominar cognitivo. Sin embargo al mismo tiempo dicha institución es cuestionada por no adoptar los valores principales del mercado, tales como flexibilidad y rentabilidad (Ferreiro, 2010).

A esta problemática se le añade otra realidad en la que a causa del contexto de crisis económica, los estudios universitarios han dejado de ser garantía de movilidad social ascendente ni de empleo de calidad en la actualidad (Miras, 2015).

En este sentido según García (2012) El proceso de desmantelamiento de la universidad se sitúa antes de la crisis actual. En el año 1994 una comisión vinculada al banco mundial califica la educación universitaria como bien público y a juicio de esta comisión la institución universitaria no era rentable de acuerdo con el modelo económico de la época. Las medias recomendadas por esta comisión son entre otras la contención de inversión en la universidad debido a que es ineficiente, así como incentivación del sector privado, diversificación de la oferta docente mediante universidades privadas y acercamiento de las empresas a la universidad.

Posteriormente, en el año 2000 otro informe titulado La Educación en los Países en Desarrollo: Peligro y Promesas (2000) realizado por un grupo de trabajo vinculado al banco mundial da otro giro conceptual sobre la situación de la educación. Se trata de un cambio de postura respecto al impacto macroeconómico de la educación superior, se destaca su interés público y los benéficos de este sector en la llamada economía del conocimiento (García, 2012).

La universidad- empresa es el proceso mediante el cual la universidad es transformada a causa de incorporarse a circuitos empresariales y mercantiles de la sociedad capitalista. Se concibe la universidad desde un punto de vista en el cual se acerca al mundo empresarial y se aleja de las dinámicas políticas y sociales.

- La universidad- empresa es el resultado de las reformas y medidas actuales, cuyo objetivo es formar a trabajadores cualificados para el mercado, y producir mercancías cognitivas que se adapten en el mercado.
- Formación entendida como inversión en capital cultural con el que insertarse en el mercado de trabajo, financiarización y deuda para adquirir el capital cultural.
- Universidad con estructura gerencial similar a la de la empresa e introducción de criterios de rentabilidad.
- Proceso de autofinanciamiento de las universidades, acercamiento de la empresa a las universidades mediante ayudas, donaciones, consejos sociales, rankings etc (Galcerán, 2010).

“La universidad que se pretende construir en el capitalismo cognitivo es la <<universidad empresa>> de manera que sus dos pilares, la docencia y la

investigación, funcionen completamente en sinergia con las exigencias de los mercados” (García, 2012 p.33).

Este modelo de mercado se afirma en el capitalismo del conocimiento, el cambio hacia la universidad empresa está integrado en un proceso y una estrategia que lleva años fraguándose. Bajo el pretexto y el prejuicio de que la universidad no es rentable, se pretende cambiar el modelo de educación por y para la sociedad hacia la educación por y para el mercado.

2.3 Precariedad

El punto de partida de la investigación nace de la fragmentación entre aquellos profesores que tienen contratos y situaciones laborales estables y aquellos que tienen contratos precarios. Díaz (2003) entiende la precariedad “como una situación laboral que aúna temporalidad e indefensión ante condiciones de trabajo que vulneran derechos laborales básicos” (p.76). Cabe aclarar que no todos los profesores asociados son precarios, sin embargo, es un hecho que puede existir precariedad laboral incluso en aquellos docentes con un alto nivel formativo.

Los doctorandos, optan a un mercado de trabajo prácticamente exclusivo y restringido como es el de la universidad. Un doctorando tiene varias salidas, orientado a la formación de profesorado universitario u orientado a la formación de profesorado investigador, en un país en el que la investigación está en crisis, aquellos trabajadores de disciplinas humanísticas que se decantan por la opción de profesorado universitario pueden chocar con un modelo universitario que no absorbe sus demandas.

Rodgers identificaba cuatro dimensiones básicas de la precariedad:

- El nivel de certeza asociado a la continuidad y estabilidad del empleo.
- El nivel de control individual y colectivo sobre el trabajo.
- El nivel de protección contra el desempleo o la discriminación.
- El nivel de ingresos (Rodgers, 1992, Laparra, 2006, p.21).

La investigación, busca plantear preguntas que hagan referencia a las cuatro dimensiones de la precariedad citadas anteriormente, las cuales han referencia a la seguridad, autonomía, protección social, insuficiencia y vulnerabilidad económica.

Para Standing (2013) las personas que constituyen el precariado carecen de alguna de las siguientes formas de seguridad relacionadas con el trabajo:

- Seguridad del mercado laboral. Respecto a las oportunidades para acceder al mercado laboral dentro de un marco que garantice tanto el empleo como unos ingresos decentes.
- Seguridad en el empleo. Que proteja al trabajador frente a despidos u otras formas de arbitrariedad.
- Seguridad en el puesto de trabajo. Referida a la facilidad para mantener un nicho de empleo con posibilidad de movilidad ascendente.
- Seguridad en el trabajo. Respecto a la protección frente a enfermedades laborales, accidentes y el límite de la jornada de trabajo.
- Seguridad en la reproducción de las habilidades. Referida a las oportunidades de mejora de las habilidades dentro del puesto de trabajo, así como desempeñar las competencias adquiridas por el trabajador.
- Seguridad en los ingresos. Entendida como una seguridad que aporte un ingreso estable y protegido.
- Seguridad en la representación. Que permita al trabajador organizarse en sindicatos y derecho a huelga.

La precariedad es un concepto que no existía en el modelo de sociedad industrial, en este contexto que se hable de precariedad en los profesores asociados se debe relacionar con el cognitariado y los procesos de precarización, en este contexto las figuras precarias son la consecuencia de nuevas formas de trabajo unidas a los procesos de precarización.

Las reformas en los procesos de producción modifican las relaciones sociales, la cognitividad del trabajo es un mecanismo para la explotación y cognitividad de la jerarquía de clase, de las regulaciones salariales y de la división del trabajo. La precarización del trabajo académico se realiza mediante la base de procesos de diferenciación mediante habilidades, títulos, posición en el mercado de la formación y las instituciones que ha frecuentado el trabajador (Colectivo Edu Factory, 2010).

Según Ferreiro (2010) La fuerza de trabajo deja de ser homogénea, en cuanto a funciones, estatuto jurídico y remuneración, dando lugar a un nuevo contexto en el que

se sigue un enfoque en el que prima la precariedad y la segmentación de la plantilla. Se impone de forma legítima institucionalizada una nueva estructura salarial individualizada la cual depende de factores como la productividad, las evaluaciones periódicas y la externalización de ciertos servicios fuera del sector público donde es más fácil aplicar medidas de flexibilización y precarización. Se trata de una nueva concepción, en el que tanto el riesgo como las relaciones laborales se individualizan.

Ross (2010) argumenta que también coexiste un proceso de externalización. Las universidades han seguido el modelo de subcontratación propio de la industria, se trata de un proceso de precarización en el que en primer lugar se externalizaron aquellos puestos no académicos, posteriormente se flexibilizaron los horarios y las materias, como consecuencia se creó un núcleo de trabajadores permanente-estables con contratos temporales, el cual es la contraposición al reducido núcleo de trabajadores a tiempo completo que son necesarios para que las universidades mantengan su marca y prestigio. El resultado del proceso de precarización es la pérdida de la seguridad respecto a diferentes formas de seguridad respecto al empleo.

Entre las transformaciones del mercado de trabajo que afectan directamente al profesor universitario, la más relevante es aquella que tiene que ver con sus condiciones de trabajo, en la que se produce un salto del modelo tradicional funcionarial a un modelo managerista propio del ámbito empresarial (Ross, 2007 en Ferreiro, 2010).

En el paso del modelo funcionarial al managerista el riesgo del trabajador se individualiza, paralelamente conviene considerar la precarización de los asociados y del resto de profesorado no permanente como resultado de una estrategia más amplia que consiste en fragmentar el profesorado mediante la introducción de pequeñas contrataciones precarias y que precariza la trayectoria académica.

Según (García, 2012) la tendencia a la precarización de los nuevos profesores está generando una bolsa de precariado similar a la de la que hace cuarenta años afectaba a los antiguos PNNs.

PNN es el acrónimo de profesores no numerarios, una figura de profesorado precario, sin apenas derechos y con un horizonte incierto que en 1982 representaba alrededor del 80% del profesorado en la universidad. Durante la dictadura y principios de la década de los 80 fueron un motor de cambio fundamental para la universidad española, que finalmente procedió a una regulación masiva de la situación de este colectivo.

Actualmente se avanza hacia una precarización del profesorado que se convierte en mano de obra asalariada por horas, la cual imparte créditos a cambio de sueldos bajos, estos sueldos bajos hacen que gran parte de este colectivo pueda estar abocado al pluriempleo.

2.4 Proceso de Bolonia

Contextualizando los cambios que han acontecido en la institución universitaria, debe destacarse la puesta en marcha del mercado global de la educación a partir de los años 90, se realizan recomendaciones por parte del banco mundial para Europa y EEUU puedan afrontar los retos relativos a la globalización de la enseñanza superior (Galcerán, 2010).

En el año 1999 el sistema universitario español se subscribió a la Declaración de Bolonia, a partir de ese momento se experimentó un cambio cualitativo en la universidad española debido a las características de la reforma, las cuales establecían que los distintos países de la Unión Europea tenían como objetivo enmarcarse en el proceso que culminaría con la creación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). (Castillo y Moré, 2017).

Aceptar e Integrarse dentro de la Declaración de Bolonia y el Espacio Europeo de Educación Superior ha supuesto para la Universidad Española una reforma en profundidad y actualización de las formaciones impartidas, así como de las metodologías de formación. Esta transformación es observable en el paso de las antiguas Licenciaturas a los Grados universitarios, y han sido los Másteres los que han coincidido con aquella especialización para la orientación profesional o la investigación (Carrillo y Molina, 2011).

El proceso de Bolonia fue un cambio profundo en la forma de concebir la Universidad, la docencia y el aprendizaje. Se transformaron las Diplomaturas y Licenciaturas en Grados Universitarios de cuatro años y Másteres de un año, a esta transformación se le suma la introducción de los créditos ECTS, la cual produjo una estandarización del tiempo empleado por los docentes y los alumnos en cuanto a esfuerzo, aprendizaje y competencias adquiridas (Castillo y Moré, 2017).

El proceso de Bolonia visto desde un punto de vista más amplio puede suponer la transformación de la universidad tradicional a la universidad-empresa, entendida como una transformación que pone a la universidad a trabajar para el sector productivo, bajo las lógicas y valores del mercado (Rodríguez Lopez, 2003 en Ferreiro,2010).

Una de las problemáticas del proceso de Bolonia es el desconocimiento acerca las repercusiones reales de su implementación. En relación con los profesores asociados, según Martínez-Otero (2010) un gran porcentaje de profesores asociados no ha recibido información alguna sobre cuáles son las repercusiones del proceso de Bolonia y la integración en el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). Cabe destacar que para algunos autores el proceso de Bolonia es el principio de un proceso de privatización de la universidad pública, inspirada en el modelo anglosajón (Lorente, 2015 en Castillo y Moré, 2017).

Al mismo tiempo se produce la creación del Espacio Europeo de Investigación, similar al EEES, se establece una red de centros de excelencia científica, en el cual se desarrolla un enfoque común respecto a la financiación de los proyectos, se busca estimular la inversión y el apoyo indirecta de la empresa. También el término de excelencia científica da un giro de 180 grados y es utilizado para aquellos centros que tienen capacidad para producir conocimientos explotables con fines industriales.

Sendín y Espinosa (2014) consideran que los cambios a causa de implantación del EEES no solo se relacionan con la estructura y organización de las universidades, sino con la forma de impartir docencia. Se trata de un cambio de modelo educativo que transforma aquellos pilares sobre los que se erigía la Universidad. Para Ferreiro (2010) Las consecuencias de estas reformas de los sistemas universitarios culminan en dos procesos, el primero de flexibilidad/ precariedad y el segundo de mercantilización/ privatización.

Las voces más críticas afirman que las políticas derivadas del proceso de Bolonia ocultan la consecución de un proyecto político- económico más amplio, el cual se ha presentado por las distintas instituciones como una exigencia natural o neutra. En concreto se argumenta que oculta la adaptación a un modelo socioeconómico basado en la productividad, competitividad, empleabilidad y mercantilización, en el cual se busca adaptar las instituciones universitarias a las necesidades de la sociedad del capitalismo post-industrial. (Murga y Quicios, 2006, Naidorf, Giordana y Horn, 2007 en Ferreiro 2010).

2.5 Ley Orgánica de Universidades

La puesta en marcha del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), introdujo por primera vez criterios de competitividad, eficiencia y productiva en su gestión. (Mira – Solves et al., 2012 en Fernández y Martínez, 2015) el reclamo por parte de Europa respecto a la competitividad y eficiencia y la intención de revertir dicha situación se debe contextualizar con lo ocurrido en el sistema de Educación Superior en España hasta la década de los 70, donde este era homogéneo, elitista y la docencia se alejaba necesidades productivas y sociales del país. (Hernández Armenteros y García, 2011 en Fernández y Martínez, 2015).

Este proceso culmina a finales de los años 70, debido a las nuevas demandas de la sociedad española con la consolidación del sistema universitario, el cual está caracterizado por el incremento del número de estudiantes, universidades y mayor actividad investigadora. (Corominas y Sacristán, 2011 en Fernández y Martínez, 2015).

En este contexto, y ante los retos que plantea la integración del Sistema Universitario Español, la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades (LOU), supuso el comienzo de un nuevo periodo tras décadas de vigencia de la ley Orgánica 11/1983, de reforma Universitaria (LRU).

La LOU, la cual fue modificada en el año 2007, pretende desde su preámbulo afrontar los nuevos retos que se derivan de la entrada en la sociedad del conocimiento. Se diseñó una nueva normativa que pretendía mejorar la calidad docente, investigadora, de gestión y aportar nuevas competencias a las universidades relacionadas con la contratación profesorado, junto a nuevas figuras jurídicas para su desarrollo.

Esta nueva reordenación del sistema universitario pretendía crear las condiciones necesarias para que el PDI pueda impulsar y desarrollar una dinámica de competitividad y calidad. (Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.) Sin embargo, con su reforma y modificación del año 2007, se introducen en el marco del EEES criterios de exigencia hacia la universidad de eficiencia y productividad respecto al uso de los recursos públicos. (Fernández y Martínez, 2015).

La referencia hacia la Sociedad del Conocimiento se hace presente en el preámbulo de dicha ley, aunque queda patente que se trata de un cambio de modelo de sociedad

inevitable entraña varios retos debido a que la Sociedad de la información exige el rediseño de la vida humana, entendida como la desaparición de las barreras que existen entre tiempo de educación, trabajo y ocio.

El riesgo y reto a la vez de este nuevo modelo de sociedad versa sobre la aproximación paulatina de las interacciones constantes entre diferentes dimensiones como educación, formación, empleo, trabajo, ocio, consumo y participación social entre muchas otras. (Fontela, 2001 en Díaz - Romeral 2002). En la sociedad industrial, el trabajo adquiría una dimensión central en la vida de las personas, el nuevo precariado no tiene la misma identidad ni estatus respecto al empleo, la precariedad permea las diferentes esferas de la vida del trabajador.

En primer lugar la LOU creo nuevas figuras contractuales, introduciendo sistemas de contratación propios de la empresa privada, produciendo nuevas formas de segmentación entre el profesorado. Antes de LOU la plantilla universitaria estaba compuesta en su mayoría por funcionarios que permanecían en la universidad a la espera de que el puesto de trabajo que ocupaban con el paso del tiempo se convirtiese en fija, esta situación hizo que en la década de los ochenta se incorporaran al personal docente e investigador de manera sencilla gran cantidad de nuevos profesores. Sin embargo, la campaña de desprestigio de la universidad unida a las acusaciones de endogamia académica hizo que LOU tomara un enfoque distinto (Ferreiro, 2010).

La LOU crea una multiplicidad de figuras respecto al PDI, en su artículo 48 establece que las Universidades públicas pueden contratar en régimen laboral a los siguientes tipos de PDI: ayudante, profesor ayudante, doctor, profesor colaborador, profesor contratado doctor, profesor asociado y profesor visitante. Sin embargo, quizás como medida que pudiera evitar la precariedad, se estableció que el número total de PDI contratado no podía superar el cuarenta y nueve por ciento del total de PDI de la Universidad.

Castillo y Moré (2017) argumentan que se tomaron medidas que pretendían eliminar la llamada endogamia universitaria, remplazándola por un sistema meritocrático en el que el PDI para promocionar debe obtener acreditaciones por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y la Acreditación (ANECA) la cual mediante criterios objetivos como la autoría de publicaciones científicas en revistas relevantes,

participación en proyectos de investigación, patentes, estancias de investigación en centros extranjeros, participación en congresos, evaluaciones positivas en la docencia, dirección de trabajos de investigación y experiencia en gestión valoran los méritos de cada PDI para su promoción de categoría.

2.6 Personal Docente e Investigador

A raíz de la Ley Organiza de Universidades del año 2000 (LOU) y la posterior modificación de la misma en el año 2007, se introdujeron distintas modalidades de contratación de carácter temporal.

En la actualidad en la Universidad de Zaragoza existen las siguientes categorías de personal docente e investigador, de ahora en adelante (PDI).

- Catedráticos de Universidad.
- Profesores titulares de Universidad.
- Catedráticos de Escuela Universitaria.
- Profesores Titulares de Escuela Universitaria.
- Profesores con plaza vinculada.
- Profesores Asociados.
- Ayudantes.
- Profesores Ayudantes doctores.
- Profesores colaboradores.
- Profesores contratados doctores.
- Profesores contratados doctores investigadores.¹

La definición de lo que es el PDI no es del todo clara, y muchos artículos académicos obvian su significado, por ello se ha recurrido a la definición que aporta la web de la

¹ http://www.unizar.es/gobierno/gerente/vg_humanos/pdi/retribuciones/2017/index.html

Universidad de León.² El Personal Docente e Investigador se compone de personal funcionario y personal laboral, el cual está adscrito a un determinado área de conocimiento y se integra en un departamento donde desarrolla su actividad profesional en los siguientes campos:

Docencia: orientada fundamentalmente a la formación de estudiantes universitarios.

Investigación: Dentro del área de conocimiento a la que se adscribe.

Gestión universitaria: Realización de tareas de dirección, programación y coordinación de actividades.

La LOU en su artículo 47 establece que el personal docente e investigador de las universidades públicas está compuesto por funcionarios de los cuerpos docentes universitarios y por personal contratado. (Lou, 2011) En las distintas tipologías de PDI en la universidad se aúna la doble condición de docente e investigador, sin embargo, existe dualización entre aquellos que son funcionarios y aquellos que no. Según De los Reyes (2014) los profesores universitarios que se sitúan dentro del funcionariado público, se le reconocen y aplican derechos de carácter general adscritos a su condición, mientras que los profesores en régimen de derecho laboral se les conceden y aplican los derechos reconocidos a su categoría profesional.

Uno de los retos de la Universidad es evitar la precarización de su personal, actualmente la protección social del sistema de seguridad social está ligada a la relación contractual del PDI. A esta situación se le debe añadir como reto futuro la trascendencia que tuvo para el PDI la modificación del Real Decreto – Ley 13/2010, el cual prevé que todos los empleados públicos de nuevo ingreso con independencia de su carácter funcionario se incluyan en el Régimen General de la Seguridad Social, esta situación produce una doble dualidad de regímenes de protección social, en primer lugar entre personas de un mismo cuerpo docente, y posterior entre profesores funcionarios y con contrato laboral. (De los Reyes, 2014).

A raíz de la dualización de la protección social entre las distintas tipologías de PDI han surgido otra serie de problemas como el falso profesor asociado en analogía a los denominados falsos autónomos.

² <https://www.unileon.es/personal/pdi>

Según Castillo y Moré (2017) para aquellos doctorandos no becados, una de las posibilidades para poder impartir docencia es ser falsos asociados, la exigencia de estar dado de alta en la Seguridad Social ya sea por cuenta ajena o en el régimen de autónomos ha contribuido a que existan investigadores se den de alta y paguen su propia Seguridad Social.

Entonces, cabe plantear que estas condiciones sean uno de los factores a tener en cuenta en la agrupación de los profesores asociados en torno a sus intereses comunes, puesto que los años de trayectoria académica se han incrementado.

Siguiendo a Díaz (2013) algunos utilizan esta estrategia como trampolín de acceso a la universidad porque no existe otra vía, sin embargo, al optar por esta estrategia se legitiman ciertas prácticas que fomentan su precariedad. Dentro del poco margen de acción que deja la institución, y ante la disyuntiva de abandonar el ámbito académico, algunos se convierten en trabajadores por cuenta propia, lo que se traduce en que el profesor asociado paga su propia cotización a la seguridad social a través del régimen especial de trabajadores autónomos.

2.7 Profesores asociados

La figura del profesor asociado nace con la Ley Orgánica 11/1983 de Reforma Universitaria en España (LRU) para incorporar a profesionales de reconocida trayectoria profesional, vinculados con el ámbito privado a la docencia universitaria, originalmente este puesto es visto como el de un profesional que no depende económicamente de su actividad docente. (Núñez, 2002) Esta nueva figura era un nexo de unión entre experiencia profesional y la actividad docente, fue ideada con la intención de mejorar la formación de los estudiantes uniando el saber teórico con el práctico. (Carrillo y Molina, 2011).

El profesor asociado es una de las figuras más controvertidas en la Universidad, pese a ser oficialmente profesionales prestigiosos y especialistas de reconocida competencia que sirven de apoyo y complemento a los cuerpos docentes se considera que están en el tramo vulnerable de la jerarquía universitaria. (Martínez–Otero, 2010).

Por tramo vulnerable de la jerarquía universitaria se entiende que están en afectados por la escasa retribución por su trabajo y su carácter inestable, sin embargo, se debe recalcar que es una categoría laboral heterogénea, todos los profesores asociados no son precarios en función de la profesión que realicen ajena a la universidad.

Según Castillo y Moré (2017) Estos trabajadores se caracterizan por tener unas condiciones laborales precarias dentro del sistema universitario, poco control sobre su horario, bajos salarios, inseguridad respecto a la certeza de renovación de contrato, condiciones que dificultan su independencia económica y las decisiones vitales.

La situación de vulnerabilidad en la jerarquía universitaria en ultimo termino repercutiría en diferentes estrategias, tales como recurrir al pluriempleo, compartir gastos, ralentizar la independencia, evitar estancias en el extranjero y participación en congresos, así como aceptar horarios y asignaturas que nadie quiere o poco tienen que ver con la especialización del PDI. (Castillo y Moré., 2017)

El proceso de precarización no afecta únicamente al sueldo, está integrado dentro de dinámicas de privatización y mercantilización del cognitariado, se debe de hacer hincapié en que estos procesos reducen las habilidades de una persona relativamente creativa y con conocimientos a única función que es dar clase y transmitir lo que sabe.

Díaz (2013) expone que la figura del asociado es difícilmente analizable gráficamente por su carácter temporal y por la encadenación de contratos temporales. Es este carácter contractual temporal el que facilita su uso como mano de obra barata con apenas cargas sociales, debido a que en ocasiones la carga social es compartida por la universidad y el otro perceptor.

Gran parte de la problemática surgida en torno a la figura del profesor asociado surge en la desvirtuación del fin para el que fue creado. Según Carrillo y Molina (2011) con frecuencia la contratación de profesores asociados no ha seguido una relación entre experiencia profesional y docencia, produciéndose una disociación entre sus campos profesionales y las asignaturas impartidas. Han sido concebidos como un refuerzo adicional al PDI con la intención de suplir la carencia de plazas, utilizándose como mano de obra barata debido a su baja remuneración y en ocasiones su responsabilidad docente no es acorde con su el campo en el que estos profesionales son especialistas.

Según Díaz (2013) el profesor asociado entendido como mano de obra barata, asentada en la temporalidad sirve en gran parte para sustituir a docentes que se encuentran de

baja por maternidad y enfermedad, siendo la práctica habitual de las universidades la sustitución del personal docente.

Siguiendo a Castillo y Moré (2017) existe un elevado grado de aceptación acerca de las practicas que realiza la universidad pública respecto a la contratación de forma sistemática de profesores universitarios altamente cualificados como mano de obra barata para resolver sus problemas de gestión durante los años de crisis.

Una de las reivindicaciones de los asociados es que en muchas ocasiones realizan una función parecida a la del personal contratado por menos sueldo, en este caso sus competencias son varias, pueden dar clase, realizar investigaciones si están dentro de un grupo de investigación, dirigir Trabajos fin de grado. Sin embargo no pueden formar parte de los comités de evaluación, no pueden desarrollar actividades administrativas fijas, u ocupar cargos de responsabilidad universitaria.

Esta racionalización del trabajo que afecta a los docentes universitarios con menor capacidad de negociación se convierte en la práctica habitual de las universidades, se promueve las jornadas laborales irregulares y volubles, lo cual limita el ejercicio de del empleo educativo universitario, lo cual afecta a diferentes dimensiones vitales e imposibilita la compatibilización de dos actividades la docente y la profesional. (Díaz, 2013).

A esta situación se le suma la difícil conciliación de la vida laboral, personal y familiar, la cual está condicionada por la falta de corresponsabilidad institucional que legitima y promueve la carga de trabajo del personal docente. En otras palabras se fomenta la inestabilidad institucional, mientras que son utilizados a libre disposición de la universidad. (Díaz, 2013).

En el artículo 53 de la LOU, se establece que los profesores asociados serán contratados, con carácter temporal, y con dedicación a tiempo parcial, entre especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera de la Universidad. (LOU, 2001).

En este punto es necesario introducir la idea de que cuando hablamos de profesores asociados no se habla necesariamente de trabajadores precarios, aunque no se debe equiparar cuantía salarial con precariedad en los profesores asociados, cabe destacar que todos los profesores asociados no son iguales en sus condiciones respecto a la precariedad.

Existen disciplinas que tienen características más cercanas al falso asociado, por ejemplo el médico, el juez, el trabajador social pueden ser asociados en la medida en que su primera actividad es su profesión, sin embargo nos debemos de preguntar que ocurre con aquellos trabajadores que están orientados a unas disciplinas fundamentalmente humanísticas, cuyo mercado de trabajo en términos profesionales esta mas desvalorizada.

En este contexto aparecen los falsos asociados como doctores que aspiran a ser profesores universitarios, no existen en términos estadísticos y son autónomos, en este sentido, se debe diferenciar a aquellos que son profesores asociados doctorados, dedicados exclusivamente a la investigación y la docencia, los cuales se encuentran un mercado exclusivo en el que tienen que hacer méritos para promocionar dentro de la academia, y aquellos profesores asociados que complementan con la actividad de docencia su trabajo en el que son especialistas.

Por otra parte, los asociados reales, aquellos que no quieren hacer carrera académica dentro de la universidad pero realizan actividad docente impartiendo sus conocimientos y experiencia profesional tampoco tienen una situación fácil. Esta situación es debida por el mercado de trabajo, ya que aquellos que proceden de sectores estables como la administración y empresa pública se encuentran en condiciones que les permiten mantenerse en la universidad, mientras que aquellos que se encuentran posicionados en un mercado de trabajo en el que predomina la incertidumbre y altos niveles de paro tienen dificultad para el desarrollo profesional en el ámbito universitario debido a que no acreditar una actividad por cuenta ajena supone para esta figura abandonar la universidad (Díaz, 2013).

2.8 Dualización – Segmentación

Se debe hacer hincapié en la dualización de la plantilla universitaria, en primer lugar, por las distintas figuras creadas por la LOU, y en segundo lugar entre aquellos profesores asociados que cuentan con un trabajo estable fuera de la institución universitaria.

De este modo, existe dualización entre el PDI funcionario, PDI laboral y PDI inestable, la cual está asociada al prestigio, el cual es a veces intangible, difícil de medir y se materializa en los siguientes poderes.

- político, en el que se alterna la universidad y la política.
- económico, en el que se controlan los recursos económicos de profesores y universidades mediante la concesión de proyectos, puestos, cargos o complementos salariales.
- académico, mediante la ocupación de cargos como resultado de procesos electorales similares a los procesos políticos. Este último poder, es necesario para ejercer un control sobre los sistemas de producción de normas, procesos de evaluación, los recursos materiales disponibles en la universidad y los trabajadores con los que cuenta la universidad. (Bermejo, 2011).

La dualización de la plantilla de profesores universitarios bajo mi punto de vista debe ser entendida como una división interna de la plantilla entre aquellos con posición de funcionario y aquellos inestables.

En segundo lugar se debe de hablar de segmentación dentro de la figura del profesor asociado entre aquellos profesores no doctores y los doctores que pretenden promocionar en la universidad. Para Díaz (2013) la existencia del profesorado asociado facilita a las categorías más estables el ejercicio de determinados derechos como los sexenios, la reducción de carga docente por cargos académicos, comisiones de servicio etc.

Ante este panorama en el que encontramos una dualización evidente de las relaciones contractuales dentro de la universidad, unido a que la media de edad en la mayoría de las categorías estables de las universidades es elevada y ante la jubilación masiva que se producirá con seguridad en los próximos años, cabe preguntarse como se va a realizar el relevo generacional en relación con la promoción del personal inestable a estable.

Mientras que una postura opta por la flexibilización en la contratación para atraer el talento de otros lugares y combatir la endogamia universidad, otra postura asegura que ya estamos en una universidad precaria, la cual está inmersa en un proceso de desfuncionarización del PDI.

Actualmente la LOU da legitimidad para que las universidades tengan la máxima flexibilidad y puedan desarrollar y planificar adecuadamente su política de profesorado de acuerdo a sus necesidades docentes e investigadoras. Legalmente posibilita la contratación de hasta un máximo del cuarenta y nueve por ciento del total de profesores

contratados, cuya regulación y régimen jurídico son competencia de las Comunidades Autónomas. (LOU, 2001).

La segmentación del profesorado trasciende a las distintas figuras contractuales creadas por la LOU, desde el inicio del proceso de Bolonia se pretendió adaptar los estudios universitarios a las necesidades de la nueva configuración del trabajo en la sociedad postindustrial mediante la formación de trabajadores cognitivos capaces de adaptarse a un nuevo contexto en el que el reciclaje de conocimientos obsoletos junto a la flexibilidad es esencial para los distintos procesos de producción. (Marazzi, 2003; Bautista- Cerro Ruiz, 2006; Rioja, 2006 ; Escobar , 2007 en Ferreiro 2010.) Desde este enfoque, el profesorado segmentado e inestable es aquel al que se le impone el reciclaje de conocimientos y competencias para afrontar nuevas, asignaturas tanto en grados como postgrados con la finalidad de garantizar su supervivencia en la universidad.

En este sentido, existen voces críticas que argumentan que el Sistema Universitario Español se encuentra en medio de un proceso de desfuncionarización del PDI. De hecho en abril del 2012 se nombro una comisión de expertos para la reforma del Sistema Universitario, a propuesta del ministerio de Educación.

Sobre la posibilidad de desfuncionarización de la plantilla universitaria, el informe sigue la línea de crear un sistema de contratación más flexible y ágil, proponiendo una doble vía de acceso al profesor permanente, la primera para ser titulares y catedráticos funcionarios y la segunda para ser titulares y catedráticos contratados indefinidos. Sin embargo la comisión recomienda mantener la limitación del 49% de PDI contratado de todo tipo que mantiene la LOU, así como propone disminuir el PDI contratado temporalmente, recomendando que los contratos temporales se asignen a las figuras originalmente previstas como es el caso de los profesores asociados. (Comisión de Expertos para la Reforma del Sistema Universitario Español, 2013).

En esta situación cabe preguntarse, y en relación con la grafica anterior si la universidad no es lo suficientemente flexible y desfuncionarizada. Actualmente la mitad de los profesores no son funcionarios, la mayoría con contratos temporales y bajo la figura del profesor asociado, figura que como se ha expuesto anteriormente se encuentra desvirtuada desde su concepción original.

La universidad sigue a la espera de una gran reforma, es cuestión de tiempo que el debate, los análisis, el consenso y la reflexión culminen en una reforma que tiene por objeto llevar a buen puerto a la Universidad española. (Prieto, 2015).

En mi opinión, flexibilizar más la universidad podría ser el golpe definitivo para asentar las bases de una precarización que afecte a toda la plantilla. Es cierto que se debe de dar respuesta a todas aquellas figuras contractuales que se encuentran en la universidad atascados en la inestabilidad, sin embargo esta solución debería pasar por abandonar la lógica de la competitividad creciente en la que los docentes producen conocimientos con la finalidad de conseguir la ansiada estabilidad.

2.9 Sentencias judiciales de profesores asociados

A modo de entender de donde vienen las reivindicaciones de los profesores asociados, se entiende que las diferentes sentencias promulgadas en los tribunales han sido uno de los factores causantes del asociacionismo entre ellos. Se ha decidido ordenar cronológicamente las siguientes sentencias, las cuales son un fenómeno reciente respecto a los derechos de este colectivo y que magnifican la lucha de este colectivo por las diferentes Universidades del Estado.

18/03/2016, sentencia nº87/16, Universidad Pablo de Olavide de Sevilla

La Sentencia nº 87/16 contra la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, del día 18/03/2016, creó jurisprudencia y reconoce derechos hasta el momento negados al colectivo de los profesores asociados.

La sentencia establece que en la demanda formulada el 13 de septiembre de 2013, el PDI asociado debe ser personal indefinido debido a que no hace un trabajo puntual. La demanda vino de debido a la concatenación de contratos por un profesor asociado al que no se le renovó el contrato.

La universidad niega que exista despido por entender que el cese ha obedecido a causa legal, argumentando que según el artículo 40 de la Ley 14/2003, de 22 de diciembre, Andaluza de Universidades en su apartado 4 establece que los profesores asociados serán contratados con carácter temporal y dedicación a tiempo parcial.

La sentencia concluye con que la normativa comunitaria contenida en la Directiva 1999/70/CE del consejo se sitúa por encima del sistema de fuentes del derecho español, las medidas establecidas en dicha directiva se consideran prioritarias sobre la legislación interna con la finalidad de evitar la utilización abusiva de contratos temporales del profesor asociado. Por ultimo establece que el contrato de profesor asociado debe considerarse indefinido, declarando la improcedencia del despido.

Esta sentencia supone una novedad puesto que se le reconocen derechos de personal indefinido, en este sentido el profesor asociado no puede concatenar contratos sin que se le reconozcan ni méritos ni antigüedad.

31/03/2017 sentencia nº126/2017, Universidad del País Vasco.

En la sentencia del juzgado de lo social número 9 de Bilbao, una profesora asociada de la UPV, es reconocida como personal indefinido no fijo, en lugar de temporal, en este contexto tiene derecho a ser indemnizada si se le despide. La profesora de la UPV llevaba 30 años de concatenación de contratos.

Se entiende que los profesores asociados han ganado su plaza en un concurso público en el que las universidades valoran los méritos de los docentes y su despido sin indemnización supone un fraude de ley, esto supone una serie de derechos reconocidos que antes no disponían el colectivo de los profesores asociados.

Estos pueden desempeñar su labor de tres a cinco años, cuando se termina el contrato la plaza vuelve a salir a concurso, en caso de que el mismo profesor consiga la plaza, se le cesa y se le vuelve a recontratar, mientras que si otro aspirante se hace con la plaza el aspirante anterior pierde su empleo sin indemnización.

La sentencia argumenta que se ha empleado la fórmula de temporalidad para cubrir “de facto” necesidades “permanentes y estructurales” de carácter docente del centro académico vasco. Por ello, resuelve que la denunciante debe pasar de ser considerada como una trabajadora temporal a ser reconocida como personal “indefinido no fijo”. Añade además que en caso de ser despedida deberá serle reconocida una indemnización, que en su caso alcanza los 46.000 euros.

El magistrado argumenta en su auto que la renovación sucesiva de los contratos de los profesores asociados en la UPV/EHU se ha utilizado de facto para «cubrir necesidades docentes permanentes y estructurales», según informó ayer el sindicato UGT. Concluye que los contratos sucesivos que se le han realizado a la profesora que presentó la

demanda son «fraudulentos», y califica su relación laboral con la UPV como de «carácter indefinida no fija». Condena a la Universidad a contratarla con esa categoría o, si le cesa, a indemnizarla con 46.000 euros.

1/06/2017, sentencia nº 473/2017, Universidad de Barcelona

El Tribunal Supremo considera fraude de ley a los contratos temporales de profesor en la Universidad de Barcelona para necesidades estructurales.

La sentencia aborda el problema planteado por un profesor que había trabajado para la Universidad de Barcelona a través de sucesivos contratos de carácter temporal desde el año 2003 hasta el 2013.

La Sala de lo Social ha establecido que la normativa vigente, ni siquiera la específicamente prevista en materia de contratación de docentes universitarios, no ampara el recurso a la contratación temporal como fórmula habitual para cubrir necesidades docentes de carácter estructural y ordinario.

De acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, la Sala ha dictado una sentencia que indica que los órganos judiciales deben comprobar en el caso de los profesores asociados que la sucesión de contratos temporales en la universidad se realiza para atender necesidades provisionales o intrínsecas.

Para la Sala, cuando se incumple la finalidad prevista en el contrato porque es utilizado para cubrir objetivos distintos a la figura elegida “no estamos en presencia de una nulidad total del contrato sino de una situación de fraude de ley en la contratación”, que supone la consideración del mismo como indefinido no fijo y el cese como despido improcedente.

La sentencia aborda el problema planteado por un profesor que había trabajado para la Universidad de Barcelona a través de sucesivos contratos de carácter temporal desde el año 2003 hasta el 2013. Cuatro de los contratos los firmó como profesor asociado a tiempo parcial -2003 al 2007-, dos como profesor colaborador a tiempo completo -2008 al 2008- , y otros tres contratos como profesor lector a tiempo completo -2008 a 2013. Ese año la Universidad de Barcelona le comunicó la finalización del contrato de trabajo. Durante la vigencia de todos los contratos, según los hechos probados, el profesor realizó siempre las mismas funciones, impartiendo las mismas asignaturas troncales, además de otras asignaturas complementarias, en el Departamento de Escultura de la Facultad de Bellas Artes de la Universidad de Barcelona.

El juzgado de lo Social nº 12 de Barcelona estimó la demanda presentada por el profesor y declaró la improcedencia del despido condenando a la Universidad a su readmisión o al pago de una indemnización de 48.802 euros.

Por su parte, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña estimó el recurso interpuesto por la Universidad de Barcelona contra la sentencia del juzgado y concluyó que la contratación irregular de un profesor asociado supone la nulidad total del contrato trabajo, lo que implica el cobro de la remuneración correspondiente al trabajo ya prestado como si hubiese sido un contrato válido.

La Sala de lo Social afirma que las modalidades específicas del ámbito universitario y los contratos temporales comunes, cuando resulten de aplicación, únicamente podrán ser utilizadas en los casos, durante los períodos y para las necesidades previstas legalmente; “no siendo el ámbito universitario un espacio inmune al cumplimiento de la normativa comunitaria y española sobre contratación temporal y las consecuencias de una utilización indebida de la misma”.

En la sentencia, se pone de relieve que en dicho ámbito es posible la contratación temporal en los supuestos previstos en la ley, incluso para atender necesidades permanentes, siempre que responda a los fines e intereses protegidos por la norma legal, bien sea por razones ligadas a la necesaria relación entre la realidad práctica y profesional con la formación de los alumnos, bien a exigencias conectadas a la promoción y formación del docente, o a cualquier otra finalidad legalmente establecida.

La sentencia analiza las consecuencias que tiene la contratación temporal en fraude de ley como ocurre en este caso. En esos supuestos, concluye la Sala, no puede hablarse de nulidad total del contrato pues ni hay vicio en el consentimiento, ni es ilícito el objeto del mismo, ni hay simulación contractual. Como consecuencia de esa actuación fraudulenta, entiende que existía un contrato de carácter indefinido no fijo, cuya unilateral extinción bajo la alegación de la finalización de una duración temporal inexistente debió calificarse como despido improcedente.

Por todo ello, la Sala estima el recurso interpuesto por el profesor al no tener dudas de que la Universidad de Barcelona suscribió con él sucesivos contratos de duración temporal cuya celebración en fraude de ley resulta evidente por cuanto que, por un lado, se dirigieron a la realización de necesidades docentes regulares y estructurales que no estaban ligadas a los objetivos propios de dicha contratación; y, por otro, no había

quedado acreditado que el docente realizara una actividad profesional ajena a la Universidad cuando fue contratado como asociado, ni que en la contratación como profesor lector se cumplieran las finalidades formativas ligadas a esa figura contractual.

“Nos encontramos sin duda ante una sucesión de contratos de duración determinada para atender a necesidades que en realidad no tienen carácter temporal, sino muy al contrario permanente y duradero”, sentencia la Sala.

2/02/2018, sentencia nº00058/2018, Universidad de Vigo

En la sentencia nº00058/2018, del dos de febrero del 2018, del juzgado de lo social nº9 de Ourense, se demandó por parte de un profesor asociado, el cese de su relación laboral sin indemnización.

En los fundamentos de derecho se señala que la contratación temporal, en las Universidades Públicas debe de respetar la legislación laboral y según el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, la temporalidad debe de estar debidamente justificada, no siendo posible cubrir las necesidades permanentes de la Universidad recurriendo a profesores asociados.

Se reconoce que no puede existir ningún espacio exento del cumplimiento de las garantías de los trabajadores y de las normativas de la Unión Europea y la regulación española al respecto, incluyendo el ámbito universitario.

Se señaló que pese a ser profesor asociado, la relación laboral entre profesor y universidad es indefinida con antigüedad del año 2005, y las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario son las que se corresponden con las figuras de ayudantes, profesor ayudante, doctor, profesor contratado, doctor, profesor asociado y profesor titular. En este sentido, no se pretende cambiar las figuras sino proporcionar una serie de derechos a las figuras contractuales.

Se debe matizar que todas las sentencias comparten un rasgo en común, están enfocadas a las reivindicaciones respecto a la estabilidad en el empleo, en otras palabras se reivindica que no puedan ser cesados sin ninguna contraprestación por el hecho de ser profesores asociados. Probablemente esta situación sea uno de los factores a tener en cuenta para entender porque este colectivo se ha comenzado a organizar recientemente.

3. Nomenclatura de organizaciones

En este apartado se a realizar un recopilatorio de las organizaciones de profesores asociados a mi juicio más importantes, cabe destacar que es a raíz de las sentencias anteriormente descritas cuando estas organizaciones o plataformas comienzan a tomar fuerza, al ser un fenómeno reciente se ha empleado como fuentes en este apartado las distintas noticias periodísticas sobre la temática.

Los profesores asociados son un colectivo en el que desde la creación de la LOU existe cierta invisibilidad respecto a sus condiciones y demandas. La organización entre profesores asociados es un fenómeno reciente, inesperado e inédito y que se relaciona con las situaciones de precariedad en los profesores universitarios y desde un punto de vista de estatus social y económica que hasta hace varias décadas era de prestigio.

Las diferentes plataformas y coordinadoras de profesores asociados les permiten convertirse en lobby por, para y contra la universidad, sin embargo este grupo de presión no está reconocido como interlocutor, en otras palabras los representantes no pasan por un proceso democrático que de autoridad para hablar “en nombre de” los delegados de estos grupos sin embargo pasan por un trámite más informal.

La diferencia de estas plataformas y coordinadoras respecto a los sindicatos, aparte del proceso de elección democrática de sus representantes es la afiliación, los profesores asociados no están afiliados, no pagan cuotas, no existe una sede con una organización, un rasgo de estas organizaciones es la informalidad, por ello gran parte de su estrategia funciona a través de internet

La plataforma PDI (Personal Docente e Investigador) Associat de la Universitat de València (UV)

La plataforma PDI (Personal Docente e Investigador) Associat de la Universitat de València (UV) es la plataforma más activa de todo el territorio, a mediados de enero del 2018 iniciaron la primera huelga de profesores asociados en España.

Su gran reivindicación es la estabilidad³, “que la renovación de los contratos "se realice en base a criterios objetivos y públicos y no solo por las encuestas de los alumnos como

³ Los profesores asociados de UPV cumplen un mes de huelga sin servicios mínimos a final de curso, Valencia Plaza , 15/05/2018

en un principio pretendía la universidad, y que se reconozcan sus tareas, la experiencia y la promoción interna".

Según el manifiesto de su web⁴, ellos consideran que se hace un uso perverso de la categoría de los profesores asociados, unido a la nula renovación de plantilla y al desequilibrio presupuestario de las administraciones públicas se ha transformado la figura del profesor asociado en el recurso habitual para atender a la oferta docente ante situaciones de bajas definitivas y temporales: enfermedad, cargos académicos, dedicación a la investigación.

En sus reivindicaciones, aseguran que además están en una situación de doble escala salarial respecto al resto de PDI, esto supone un fraude de ley: precariedad máxima, a costó mucho menor al salario del profesorado sustituido. En otras palabras, existen asociados que a la universidad le hacen las mismas funciones que un profesor titular a menor coste porque es asociado.

De este grupo viene la idea de crear una coordinadora nacional de profesores asociados⁵ en Febrero del 2018 se mantuvieron reuniones en Madrid con diferentes colectivos de profesores asociados para estudiar la creación de una coordinadora estatal que aglutinara las reivindicaciones.

El día 16 de Abril ante el fracaso de las negociaciones con la Universidad Politécnica de Valencia se formalizó la convocatoria de huelga indefinida⁶, a mediados de mayo, fecha de redacción de este trabajo, las negociaciones siguen en punto muerto.

La Plataforma de Profesores Asociados de la Universidad de Barcelona

Esta plataforma a través del sindicato CGT llevó a juicio a mediados de abril del 2018 a la Universitat de Barcelona por las condiciones laborales de los profesores asociados⁷.

⁴ Asamblea de professorat associat UV, <https://associatuv.wordpress.com/14/11/2014>.

⁵ Los profesores asociados de la UV estudian crear una coordinadora nacional. La Vanguardia, 05/02/2018

⁶ Convocada la huelga indefinida de profesores asociados de la UPV a partir del 16 de abril, El Mundo, 29/03/2018

Las reivindicaciones son solucionar los perjuicios existentes entre profesores fijos o a jornada completa y los asociados y regular las condiciones de estos últimos.

Argumentan que se les acaban reconociendo menos horas por hacer el mismo trabajo., además de exigir un salario digno y mayor estabilidad laboral. Finalmente el juicio se ha pospuesto hasta el próximo 6 de julio.⁸

Este colectivo a mediados de mayo del 2018 convocó una huelga para reclamar la regularización de los "falsos" profesores asociados⁹, se reclama que los falsos asociados están en una situación de precariedad extrema realizando un trabajo estructural de la Universidad de Barcelona, según fuentes de la plataforma de profesores asociados se cifran en 1800 el número de falsos asociados en la Universitat de Barcelona.

Argumentan que esta figura solo es posible ante los recortes y una tasa de reposición mínima. Este colectivo protesta contra la Universidad de Barcelona por pretender aplicar el próximo curso 2018- 2019 el Real Decreto-Ley 14/2012 por el que los profesores asociados con una actividad de investigación menos intensiva, harán más horas de docencia¹⁰.

Esto implicaría por parte de la Universidad de Barcelona prescindir de una treintena de docentes asociados, se argumenta por parte de la Universidad que no se trata de despidos sino no renovaciones de contrato.

⁷La Universitat de Barcelona, a juicio por las condiciones laborales de los profesores asociados, El Diario, 05/04/2017

⁸El juicio de los profesores asociados contra la UB se aplaza para negociar las condiciones laborales, Eldiario.es, 06/04/2017

⁹Profesores de la Universitat de Barcelona convocan huelga para reclamar regularizar los "falsos" profesores asociados, La Vanguardia, 15/05/2018

¹⁰ Protesta de los profesores asociados de la UB por sus condiciones laborales, El País, 16/05/2017

Plataforma de profesorado no permanente de la Universidad Complutense de Madrid

Según la web de esta plataforma ¹¹el objetivo inicial de esta organización es dar respuesta a la situación de vulnerabilidad y peligro del profesorado no permanente de la UCM (Ayudantes, Ayudantes Doctores, Interinos, Ramón y Cajal y Asociados). Argumentan que la legislación nacional y autonómica y los recortes suponen el despido o no-renovación de este colectivo de profesores, que de hecho representa el 42% de la UCM. Cuando los contratos se extinguen y la norma superior impide que se convoquen las plazas a las que el profesor tiene derecho este es despedido.

Esta situación supone el fin de la carrera académica para profesores e investigadores, El drama personal de los despedidos o no renovados, el envejecimiento irremisible de la plantilla, La no continuidad de las líneas de investigación y docencia de los profesores afectados.

La acción más notable de esta plataforma fue su encierro en el año 2013 en la complutense por su condición precaria¹². En esta acción se denunció la precariedad laboral y la reivindicación contra la interrupción del Plan de Estabilización de la UCM. Según este plan, los ayudantes y ayudantes doctores podían, una vez finalizado su contrato, mejorar su situación académica, en otras palabras, promocionar académicamente, sin embargo la Comisión Académica, congeló dicho plan. Lo cual supone el despido de 150 profesores de esta familia docente a partir de 2014.

Se asegura que la plataforma¹³ aglutina a profesores de reconocido prestigio académico, acreditado por múltiples agencias independientes, que reivindican su descontento con la política del rectorado.

Según fuentes de la plataforma¹⁴ se manifiestan contra los recortes de la Comunidad de Madrid, los cuales provocan la destrucción de la universidad pública y por tanto de la

¹¹ Plataforma de Profesorado No Permanente de la Universidad Complutense de Madrid, <http://pnp-ucm.blogspot.com.es/> 17/12/2013

¹² Encierro de profesores en la Complutense por su "situación laboral precaria", El País, 17/12/2013

¹³ "Más de la mitad de los docentes de la Complutense son precarios", Público, 17/12/13

Complutense y están obligando al Rectorado a mantener el 40% de la plantilla del profesorado en situación precaria.

Plataforma de profesores asociados de la Universidad de Alicante

La plataforma de profesores asociados de la Universidad de Alicante puede verse como una reacción a las protestas en la Universidad de Valencia. En enero del 2018 apoyaron la convocatoria de huelga indefinida de sus compañeros en la Universidad de Valencia, sin embargo descartaron realizar ningún tipo de huelga.¹⁵

Protestan en contra de que el 40 y 50% del profesorado en su universidad sea asociado, alertando de que se está al límite del cupo de esta categoría laboral. Otra de las reivindicaciones es en relación con el sueldo, el cual en la Universidad de Alicante ronda los 300 y los 600 euros, alrededor de unos 5 euros la hora.

Aseguran que se ha desvirtuado la figura del profesor asociado, las universidades utilizan esta figura docente de manera masiva, denunciando que en algunas áreas de conocimiento superan el 80%.¹⁶ Otra de las reivindicaciones es la carga lectiva que es parecida o incluso mayor que la de los titulares en comparación con su sueldo.

Se reivindica también mayor estabilidad, puesto que existen casos de trabajadores que llevan hasta veinte años concatenando contratos anuales con la incertidumbre que conlleva esta situación, aparte de quedarse fuera de la promoción interna.

Coordinadora de Profesores asociados de la Universidad de Zaragoza

Esta coordinadora es el estudio de caso de mi investigación, mi llegada a sus asambleas se puede describir en términos anecdóticos, ya que se hizo a través de redes informales y en Febrero del 2018 celebraban su segunda reunión.

¹⁴ Un grupo de profesores de la Complutense se encierra en el rectorado como protesta, 20 Minutos, 17/12/2013

¹⁵ Los profesores asociados de la UA no irán a huelga pero reivindican unas condiciones laborales dignas, Cadena SER, 20/01/2018

¹⁶ Los profesores asociados son ya el 44% y exigen mejoras laborales y salariales, Diario Informacion, 24/04/2018

Una de las reivindicaciones que se reclamaban en sus reuniones y motivo de su organización es la exclusión del PDI asociado de los grupos de investigación, sin embargo según la Instrucción 14 de mayo de 2018, del Rector de la Universidad de Zaragoza sobre la colaboración de los profesores asociados en las actividades de investigación universitaria se estableció que los profesores asociados contratados por la Universidad de Zaragoza, en razón a su pertenencia al PDI, podrán participar en actividades de investigación (proyectos, contratos, grupos, etc.) tanto como investigadores principales, como formando parte de los equipos de investigación, con las condiciones y limitaciones que puedan establecer las entidades financiadoras y las convocatorias específicas.

El sindicato CSIF¹⁷ recogió varias demandas de esta coordinadora denunciando que el 40 % de los docentes e investigadores de la Universidad de Zaragoza son profesores asociados. Es decir, más de 1.600 de los 3.700 que hay en total. Un grupo, apuntan en el sindicato, que es conocido como el de los “profesores pobres”, ya que “perciben salarios entre 300 y 600 euros, pero las funciones que han de asumir extralimitan su contrato”.

Se remarca que actualmente muchos de ellos cambian de materia cada curso, incluso se les asignan funciones de tutorías, coordinación de trabajos de final de grado... y todo ello por el mismo salario, en algunos casos hasta cuatro veces inferior al de los profesores titulares”.

Desde esta plataforma se ha criticado la alta temporalidad de la Universidad de Zaragoza, alertando del riesgo que supone que en el campus público aragonés haya un porcentaje de docentes e investigadores temporales superior al 40% y en algunas facultades como medicina o ciencias de la salud supere el 80%.¹⁸

Esta situación ha servido para que el Justicia de Aragón haya realizado una sugerencia tanto a la Universidad de Zaragoza como al Gobierno de Aragón para frenar la

¹⁷El 40 % de los profesores de la Universidad de Zaragoza son asociados y cobran entre 300 y 600 euros, Eldiario.es, 16/02/2018

¹⁸ Más del 60% del profesorado de varias facultades de la UZ tiene un contrato temporal, Heraldo de Aragón, 24/03/2018.

temporalidad. Otra de las reivindicaciones está relacionada con la tasa de reposición¹⁹ debido a que la alta temporalidad se une a un elevado volumen de profesores de categorías estables cercano a la jubilación, en concreto el 18,8% de los docentes del campus público aragonés tienen más de 60 años; por lo que es un reto y un riesgo dar salida a estas categorías laborales.

La Asamblea de Profesorado Ayudante Doctor y Contratado Doctor interino de la Universidad de Sevilla

Pese a no incluir a los profesores asociados, esta asamblea está influenciada por las sentencias y movilizaciones por todo el estado, así como por el fallo judicial del Juzgado de lo Social 10 de Sevilla que da la razón al ex profesor de la Universidad Pablo de Olavide.

La asamblea acordó ir a la huelga indefinida a partir del 21 de mayo para reclamar una reforma de la Ley Andaluza de Universidades (LAU)²⁰. Las reivindicaciones son similares a las de los profesores asociados, buscan que la LAU les permita estabilizarse en sus puestos de trabajo una vez que superen con éxito una evaluación externa de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA).

Las demandas de este colectivo las recoge el Sindicato Andaluz de Trabajadores, criticando que el equipo de gobierno y el Consejo Social «abusan de las tasas de los concursos de personal docente investigador (PDI) en la Universidad de Sevilla».

Esta asamblea ha buscado la cooperación con otras Universidades andaluzas ante su situación²¹, proponen organizar una plataforma de afectados por la precariedad laboral, plantear demandas colectivas, exigir un plan de estabilización profesional.

Entre las propuestas destaca la demanda colectiva de los colectivos precarizados, acudir al Defensor del Pueblo Andaluz, preparar "acciones legislativas y judiciales",

¹⁹Más del 25% del profesorado de algunas facultades de la UZ está a punto de retirarse, Heraldo de Aragón, 28/02/2018.

²⁰ Profesores de la Universidad de Sevilla aprueban ir a la huelga indefinida a partir del 21 de mayo, ABCdeSevilla, 04/05/2018.

²¹https://www.eldiario.es/andalucia/Profesores-universitarios-afectados-denunciar-precariidad_0_517948798.html

desarrollar la "agenda de movilizaciones" o seguir construyendo la "red de colectivos" afectados.

4. Metodología:

El trabajo consta de dos análisis, uno de tipo cuantitativo que pretende mostrar los cambios acontecidos en la Universidad de Zaragoza respecto al PDI, y otro análisis de tipo cualitativo en el que se pretende indagar en la realidad social del colectivo de los profesores asociados, cada análisis consta de objetivos necesarios para dar forma coherente a las preguntas de investigación.

Respecto al análisis cuantitativo se han tomado como referencia tres gráficas, en la primera se muestra la evolución de las diferentes categorías laborales desde el año 2001, momento en el que se modifica la LOU.

El objetivo de esta primera grafica es analizar los procesos de dualización, desfuncionarización y tapón a la tasa de reposición que impide a las categorías inestables promocionar, por sus características se han simplificado las variables en cuatro categorías laborales, PDI funcionario, PDI contratado doctor, PDI ayudante doctor y PDI asociado.

En la segunda grafica se siguen utilizando como variables las mismas categorías de referencia, en ella se señala cual es el porcentaje de personas acorde a cada franja de edad desde los 20 a los 60 años divididos en franjas cada 10 años respectivamente.

Los datos de referencia son del año 2017, esta información sirve de contexto para establecer una relación entre categorías laborales y edad del personal de plantilla, es de utilidad si se quiere confirmar el hecho de que las categorías inestables y por tanto más precarias tienen un perfil de PDI más joven.

La tercera grafica utilizada muestra porcentualmente cuales son las jornadas de los profesores asociados en el año 2017 según el tiempo que dedican a la docencia, esta información es necesaria para reflejar como afecta en esta categoría laboral la flexibilización del tiempo de trabajo, la cual tiene un impacto directo en la remuneración.

A partir de estos datos se pretende dar un soporte cuantitativo que sirva de referencia al siguiente análisis cualitativo en el que se visualicen los procesos enumerados en el

marco teórico en la Universidad de Zaragoza. Se debe señalar que todos los datos han sido obtenidos a partir de la petición expresa mediante correo electrónico al portal de transparencia de la Universidad de Zaragoza.

Se parte de la hipótesis de que existe una dualización en la plantilla de la Universidad de Zaragoza a causa del relevo generacional, que repercute en flexibilidad laboral y salarial, los años de espera de promoción en la trayectoria académica afectan a determinadas categorías laborales especialmente los jóvenes.

En cuanto a la parte cualitativa se debe de señalar que comparte los objetivos generales del trabajo, es en este punto cuando surge la pregunta de investigación: ¿Cómo se organizan los profesores asociados? en el caso de que se organicen, ¿Cómo se organizan? ¿Desde cuándo se organizan? ¿Por qué se organizan? ¿Por qué se unen? ¿Qué reivindican?

En último término, se trata de clarificar, cuales son los distintos motivos que empujan a este colectivo a asociarse y conocer cuál es el perfil de los que se unen. No se trata de cuantificar, se trata de clarificar quiénes son estos académicos precarios que llegan a la conclusión de que para mejorar su situación laboral tienen que movilizarse, manifestarse y denunciar su situación.

La figura del profesor asociado existe desde 1983 con la Reforma Universitaria en España (LRU) para incorporar a profesionales de reconocida trayectoria profesional, algunos llevan en esta categoría profesional más de tres décadas, en este sentido, el interés radica en conocer por que es justo en este momento cuando deciden asociarse como grupo de presión dentro de la Universidad.

En otras palabras, a raíz de su situación precaria ¿Cómo se les ocurre unirse y asociarse? El interés en este punto recae en que es una categoría profesional muy heterogénea, por disciplina, historias de vida, edad y formación.

4.1 Metodología del análisis cuantitativo

Para el análisis cuantitativo se han decidido utilizar fuentes secundarias del portal de transparencia de la Universidad de Zaragoza, este primer análisis sirve de contextualización grafica de las diferentes problemáticas del PDI.

Objetivo principal

- Analizar la dualización y segmentación de las diferentes categorías de PDI en la universidad de Zaragoza.

Objetivos específicos:

A continuación se presentan los diferentes objetivos específicos junto a su justificación:

1) Conocer como se distribuye el Personal Docente e Investigador de la Universidad de Zaragoza en categorías de PDI funcionario, PDI permanente y PDI laboral o contratado.

La razón de este objetivo reside en que se parte de la hipótesis de que existe una segmentación entre personal permanente y personal no permanente dentro de la Universidad de Zaragoza.

2) Conocer cómo se distribuyen las diferentes categorías de PDI; Profesor emérito, Catedráticos de Universidad y de Escuelas Universitarias, Profesores titulares de escuelas universitarias, de universidad y de E.U laboral, Profesores asociados, Profesor contratado doctor, Profesor ayudante de doctor y Profesor asociado según edad.

Por otra parte, la hipótesis de la segmentación de la plantilla podría estar ligada a características de edad, en este sentido se considera necesario conocer cómo afecta la edad de cada figura contractual a la dualización del personal docente e investigador.

3) Conocer cuántos profesores asociados disponen del título de doctorado.

Según lo expuesto en el marco teórico, existe la hipótesis de que pudiera haber falsos asociados en la universidad que se ven forzados a situarse en esta categoría laboral si quieren hacer carrera académica. Los falsos profesores asociados se sitúan en el porcentaje de doctorandos, por ello es necesario cuantificar cual es el porcentaje de profesores asociados que potencialmente podrían ser falsos asociados.

4) Conocer cómo se distribuyen las jornadas laborales de los profesores asociados.

La razón de este objetivo se relaciona con la flexibilidad salarial de los profesores asociados en comparación con otras categorías de Personal Docente e Investigador, la precariedad y la inestabilidad es el nexo común transversal que afecta a la categoría de los profesores asociados y que en último término se relaciona con la flexibilidad salarial.

4.2 Metodología del Análisis cualitativo

El análisis cualitativo pretende obtener datos descriptivos mediante la información que pueda proporcionar las personas objeto de estudio, para la consecución de los objetivos planteados en este apartado se han decidido utilizar dos técnicas, la primera de observación no participante y la segunda de entrevista.

Respecto a la observación no participante se pretende acudir a las reuniones de la coordinadora de profesores asociados de la Universidad de Zaragoza para establecer cual es la situación y las principales problemáticas de los profesores asociados de Zaragoza, Con la técnica de la entrevista se pretende obtener información mediante una conversación que sirva de finalidad a los objetivos del trabajo.

Objetivo principal

- Analizar como los profesores asociados comienzan a organizarse en la Universidad de Zaragoza

Objetivos específicos

- Analizar cuáles son los factores que influyen en la organización de los profesores asociados en la Universidad de Zaragoza.

La primera fase de la investigación corresponde al diseño de la misma, para ello es necesario según Ibañez (1986) responder a las siguientes preguntas ¿Cómo se va a realizar? ¿Por qué? ¿Para qué? y ¿ Para quién?.. En este caso conocer ¿Por qué los profesores asociados comienzan a unirse para satisfacer sus demandas? A partir del marco teórico se han desarrollado las diferentes problemáticas y la necesidad de dar respuesta a las diferentes incógnitas que rodean a la investigación.

En la primera fase de la investigación, Ibañez (1986) establece que nos debemos preguntar para quien y para que se va a utilizar la información producida por la investigación. En este caso, se ha expresado la problemática de los profesores asociados en el marco teórico, a raíz de sentencias, movilizaciones, de este modo se pretende arrojar algo de luz a una nueva problemática que clarifique esta cuestión.

La segunda fase se debe de justificar ¿Por qué la investigación se hace como se hace?, a modo de contextualización, en este caso tenemos dos categorías institucionales interesadas, por un lado la categoría laboral de los profesores asociados y por otro la Universidad que pretende dar solución al conflicto.

En la tercera fase se responde a como se hace, en este sentido se responde al requerimiento de la propia Universidad a través de las investigaciones de Trabajo Fin de Máster para conocer determinadas realidades sociales.

Según Orti (1986) el análisis de la realidad social está configurado por la propia complejidad y heterogeneidad de los fenómenos sociales, en este caso las técnicas cualitativas en especial la utilizada la entrevista abierta nace para la interpretación del propósito de interpretar los diferentes discursos. Aunque solo es una vía mas para interpretar la subjetividad ajena, el discurso de los entrevistados debe de ser interpretado preguntándose el ¿Por qué? Y ¿Para qué? del discurso, buscando penetrar en los valores y significados del hablante.

En cuanto al diseño de la investigación es necesario responder que perspectiva de investigación se va a utilizar, en este casos se ha optado por la perspectiva estructural debido a que pretende adecuar el modo de observación y de acción según se considere más oportuno respecto a la temática en cuestión, valiéndose de las técnicas de producción primaria de datos como la entrevista en profundidad mediante el juego del lenguaje de pregunta y respuesta. (Ibañez, 1986).

En el diseño de la perspectiva estructural, mediante la entrevista abierta, se degenera el contexto situacional a una simple interacción entrevistador y entrevistado mediante el acotamiento de la selección de la persona entrevistada y la propuesta de un tema para hablar. (Ibáñez, 1986) En este caso reunirse con profesores asociados con un guion con distintas temáticas y problemáticas que se consideran cuestiones relevantes a partir del marco teórico para conocer sus opiniones y valoraciones.

Sera en el proceso de investigación cuando las informaciones afirmen o desmientan nuestras hipótesis, sin embargo, al ser un proceso abierto no se descarta que puedan producirse informaciones no previstas en el diseño de la investigación.

En cuanto a la técnica de obtención de información se ha optado por la entrevista cualitativa, según (Corbetta, 2007) a través de esta técnica se pretende obtener datos mediante preguntas a los sujetos, con el objetivo conocer la individualidad de la persona entrevistada y entender como es el mundo con sus ojos, conocer la perspectiva de los sujetos estudiado, sus categorías mentales, interpretaciones, percepciones y sentimientos.

El enfoque metodológico de las técnicas cualitativas en la investigación una forma de aproximación a la realidad social desde la comprensión e interpretación de las motivaciones y la conducta de los actores sociales, en otras palabras, , se busca conocer cuáles son los deseos más profundos de la categoría social a estudiar, sus creencias, valores y deseos subjetivos (Orti, 1986).

Esta técnica es una conversación provocada por el entrevistador, realizada un número considerable de sujetos a partir de un plan de investigación, con finalidad de tipo cognitivo, guiada por el entrevistador y con un esquema de preguntas flexible y no estandarizado.

En este caso se ha elegido la entrevista semiestructurada, en la que el entrevistador cuenta con un guion en el que se recogen los temas a tratar a lo largo de la entrevista. El entrevistador puede plantear preguntas en los términos que se consideren convenientes, este tipo de entrevista garantiza libertad tanto al entrevistado como entrevistador, al mismo tiempo que se van a discutir los temas más relevantes y recopilar toda la información necesaria. (Corbetta, 2007).

Según Aparicio (1986) Estas técnicas deben lidiar con límites impuestos por varias razones, la primera es la falta de criterios rigurosos que separen la subjetividad del investigador de lo válido objetivamente, y por la falta de normas metodológicas que permitan garantizar la representatividad de los resultados y extrapolar el conocimiento a grupos más numerosos.

Para garantizar el máximo rigor posible, el discurso social se centra no tanto en la subjetividad de las opiniones expuestas sino en descubrir la objetividad de las estructuras de opinión, en otras palabras como las opiniones se forman. Esto es debido a que las opiniones y puntos de vista son finitos y la distribución de opiniones no son casuales, sino que reproducen estructuras de diferenciación social entre distintos sectores sociales.

En cuanto a la interpretación del enfoque cualitativo en el estudio de las interacciones sociales es en definitiva el último nivel de la investigación sociológica, la cual se convierte en la más problemática y menos precisa y objetiva, pero sin embargo es necesaria para obtener conclusiones de gran relevancia para la finalidad de la investigación. (Orti, 1986).

El papel del entrevistador es determinante procurando que la comunicación cumpla con sus objetivos. Según Corbetta (2007) como sugerencias de este tipo de entrevista se plantea hacer explicaciones previas al entrevistado, la utilización de preguntas primarias y secundarias, preguntas exploratorias, utilización de técnicas como repetir preguntas, sintetizar las últimas respuestas, expresiones de interés, pausas, pedir al entrevistado que profundice y utilizar un lenguaje accesible.

En síntesis, se plantean cinco entrevistas en profundidad a profesores asociados que han acudido a la Coordinadora de profesores asociados de la Universidad de Zaragoza, cercanas a la hora de duración en la que los temas a tratar sean:

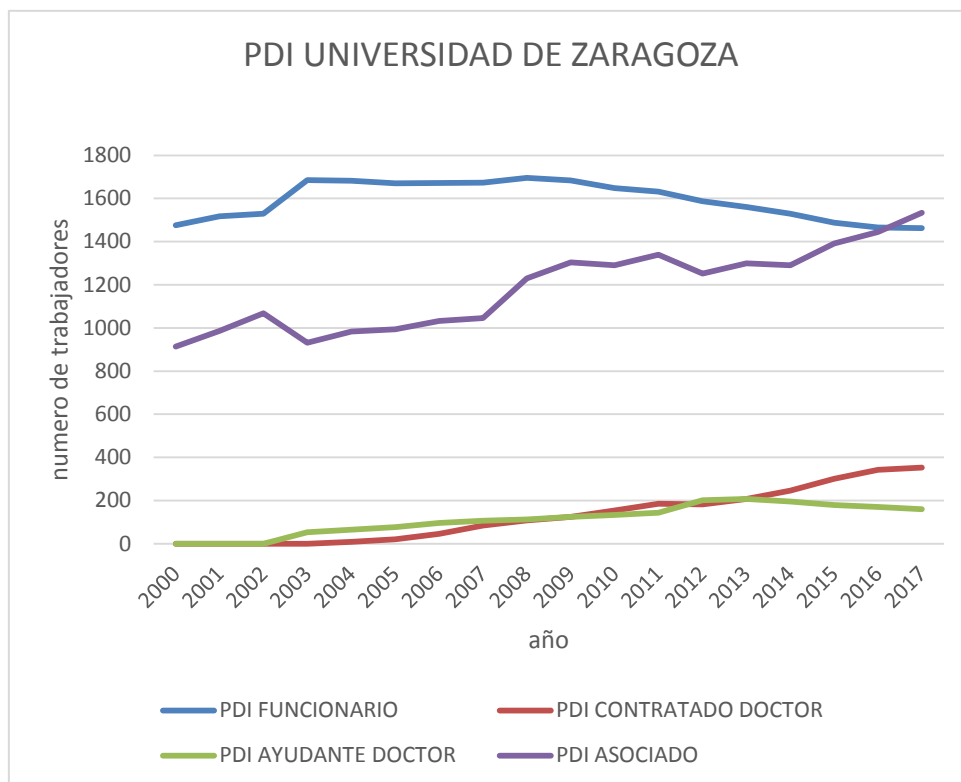
- Situación actual de los profesores asociados.
- problemáticas de la figura del profesor asociado.
- modelo al que aspiran los profesores asociados.
- propósitos de la coordinadora de profesores asociados
- principales demandas como plataforma.

En cuanto a al análisis de tipo cualitativo, se realizará después de realizar, grabar y transcribir las entrevistas, a modo de interpretación en el análisis cualitativo de datos se centra en los sujetos, por tanto es de tipo holístico, el individuo es observado y estudiado en su totalidad, comprender a las personas dentro de una realidad social determinada. (Corbetta, 2007).

La presentación de resultados se era en forma de narración, mediante relatos de los episodios y descripción de los casos, a menudo se utilizarán las mismas palabras de los entrevistados con el objetivo de no alterar el material recopilado.

5. Análisis

5.1 Análisis cuantitativo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del portal de transparencia de la Universidad de Zaragoza.

En esta grafica se observan datos cuantitativos relevantes que permiten hacer un análisis de lo ocurrido en la plantilla de la Universidad de Zaragoza a lo largo de 17 años.

Dentro de la categoría de PDI funcionario se ha incluido las figuras contractuales de Profesores titulares de Universidad, Profesores Titulares de Escuelas Universitarias, Profesores Catedráticos Universidad, Profesores Catedráticos de Escuelas Universitarias y Profesores titulares de E.U laboral.

Dentro de la categoría de PDI contratado doctor se encuentran las figuras de Profesor contratado doctor, dentro de la categoría de PDI ayudante doctor se encuentra la figura de Profesor Ayudante Doctor y dentro de la categoría de PDI asociado se encuentra la figura de profesor asociado.

Debe matizarse que tanto el PDI asociado como el PDI ayudante doctor son colectivos de docentes e investigadores no permanentes en la universidad. Por una parte, la figura del profesor/a ayudante doctor tiene una duración máxima de cinco años (u ocho si

anteriormente ha sido profesor/a ayudante) durante la cual deben obtener acreditaciones para acceder a figuras laborales estables de contratado doctor o profesor titular. Por otra parte, la figura de contratado doctor supone una estabilización del PDI después de 5 años de docencia.

También se debe matizar que son categorías laborales con trayectorias académicas distintas, en primer lugar, la figura de profesor asociado no está pensada para hacer carrera académica, aunque gran número de trabajadores en esta categoría cumplen con ese perfil. Por otra parte, la figura de ayudante doctor supone la primera etapa de la carrera académica hasta estabilizarse como contratado doctor.

Es evidente que la plantilla de la Universidad de Zaragoza está en medio de un proceso de desfuncionarización, en el año 2000 las figuras contractuales de PDI funcionario suponían el 62% de la plantilla de la universidad de Zaragoza, mientras que en el año 2017 esta cifra descendió de forma continuada hasta un 41%, suponiendo un 21% menos. Sin embargo, en cuanto a número de personal el PDI funcionario se ha mantenido en el tiempo de 1476 en el año 2000 a 1462 en el año 2017, la bajada porcentual de esta categoría se debe a la subida de otras.

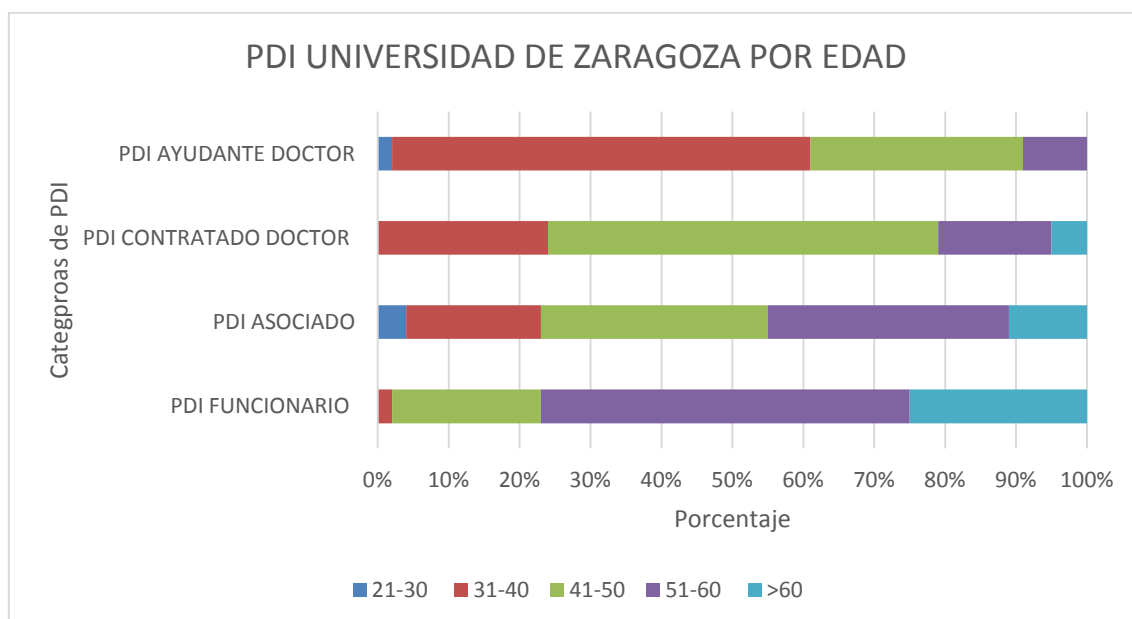
En lo que respecta al PDI asociado también se observa un ascenso desde el año 2000, pasando del 38% en el año 2000 a 43% en el año 2017, sin embargo ha pasado de 915 docentes en el año 2000 a 1533 en el año 2017, se debe de recordar que según la LOU esta categoría no puede superar el 49%. Se pone de relieve que la Universidad de Zaragoza hace uso de la flexibilidad externa, la cual finalmente repercute en la flexibilidad salarial, de este modo el 43% de la plantilla de la Universidad de Zaragoza tiene un salario menor de 801,61 euros.

Respecto a la categoría de PDI ayudante doctor ha aumentado en 160 docentes e investigadores desde el año 2000, suponiendo actualmente el 4,5% de la plantilla. Situación similar se observa en el crecimiento del PDI contratado doctor que ha tenido un aumento constante desde el año 2000, llegando en el 2017 a 353 docentes e investigadores, suponiendo el 8,92% del total.

Esta grafica sirve de soporte para ejemplificar que las vacantes de PDI funcionario que quedan libres y las nuevas demandas estructurales que tiene la universidad para impartir docencia son cubiertas en gran medida por el aumento de otras figuras más baratas como los profesores asociados, los ayudantes doctor y los profesores contratados doctor.

Si esta grafica se observa desde la óptica de la estabilidad, juntando las categorías de PDI funcionario y PDI contratado doctor y las categorías de PDI asociado y PDI ayudante doctor se debe señalar que en el año 2000 el 61% de la plantilla era permanente mientras que el 39% era inestable, en el año 2017 el 52% de la pantalla es estable y el 48% inestable.

Este contexto sirve de soporte para reseñar que desde la modificación de la LOU en el 2001 la universidad de Zaragoza ha prescindido de figuras estables por otras más baratas, conllevando la dualización de la plantilla entre estables e inestables.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del portal de transparencia de la Universidad de Zaragoza (03-2018).

Esta grafica debe de analizarse bajo el hecho de que la Universidad de Zaragoza se encuentra inmersa en dos procesos ligados entre si, el primero de “cuello de botella” que impide promocionar a las nuevas generaciones de PDI no permanente hacia categorías laborales más estables, y el segundo de desfuncionarización que limita la creación de figuras funcionarias.

Tanto el PDI asociado como el PDI ayudante doctor son categorías no permanentes, se debe señalar que “cuello de botella” es una expresión coloquial que hace referencia a un proceso laboral en el que se genera un tapón debido a la mínima tasa de reposición del personal de plantilla, en el que los trabajadores estables que abandonan su puesto de trabajo no son reemplazadas por personal más joven. de este modo encontramos a gran cantidad de trabajadores esperando promocionar a categorías estables.

Existe una relación entre las categorías estables y la edad del personal docente e investigador, no se debe a caprichos del destino, ni a que los profesores que buscan promocionar no tengan los méritos suficientes sino es una estrategia desfuncionarización de la Universidad que divide y dualiza el personal de plantilla.

Cifras que confirman esta relación entre edad y méritos de promoción son que el 77% del PDI funcionario tiene más de 51 años, y el 25% más de 60 años. En cuanto al PDI ayudante doctor el 59% tiene entre 31 y 40 años. De este modo se confirma que las categorías que pretenden promocionar académicamente se relacionan con la edad de la plantilla, no es un juicio de valor acerca de si una persona de 31 a 40 años es joven, sino un hecho contrastado de que existe una gran cantidad de personas en esta franja de edad esperando promocionar hacia una categoría estable como PDI contratado doctor o PDI funcionario.

Respecto al PDI contratado doctor se señala que el 24% tiene entre 31 y 40 años y el 55% entre 41 y 50 años, pese a ser una categoría estable la situación es similar a la del PDI ayudante doctor, pero en relación con plazas de profesor titular y catedrático.

Respecto a los profesores asociados se encuentran edades porcentualmente diferentes, esto se debe a la heterogeneidad del colectivo, el 19% tiene entre 31 y 40 años, el 32% entre 41 y 50 años y el 34% entre 51 y 60 años.

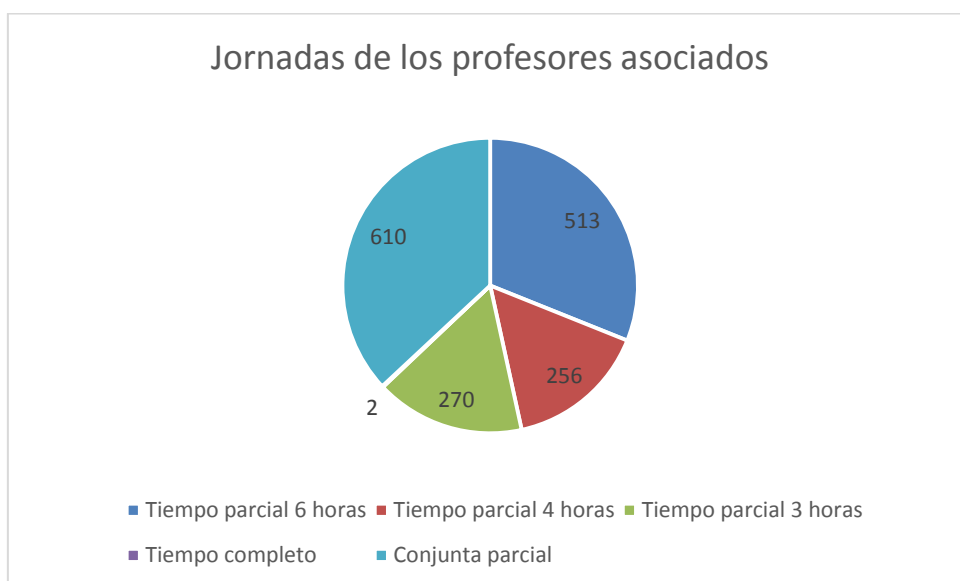
En este sentido se debe de hablar de escaso relevo generacional del personal de plantilla que a la espera de que aumente la tasa de reposición se sitúan a la espera, por ello los años de precariedad en la trayectoria académica y profesional aumentan, siendo las personas con mayor edad quienes se sitúan en la estabilidad.

Los profesores asociados en su definición son personal especialista en sus competencias que acuden a la Universidad a enseñar cuestiones relacionadas con su experiencia y profesión, en teoría no es el camino para seguir la vía académica debido a que existen categorías mas apropiadas como la de ayudante doctor, sin embargo, la teoría no siempre se corresponde con la realidad y existen perfiles de profesores asociados con intención de hacer carrera académica.

Necesariamente un profesor asociado, con o sin título de doctor no tiene porque ser precario ni querer hacer carrera académica, sin embargo, encontramos que el 42% de las

personas de esta categoría tienen título de doctorado. Esta situación pone en duda si existen falsos asociados en aquella franja que cuenta con título de doctor.

Las condiciones de cuello de botella expresadas anteriormente, unido a una baja tasa de reposición, unido al mercado restringido para aquellos titulados con título de doctor fuera de la universidad y los méritos necesarios para promocionar son factores a tener en cuenta para considerar que puedan existir falsos asociados en la Universidad de Zaragoza, y por consiguiente los falsos asociados son necesariamente precarios.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del portal de transparencia de la Universidad de Zaragoza (03-2018)

Esta ultima grafica muestra como se dividen las jornadas laborales en los profesores asociados, se puede afirmar que el 31% realiza jornadas de 6 horas, el 16% jornadas de 4 horas, el 16% jornadas de 3 horas y el 37% jornada conjunta parcial.

Se trata una vez más de un indicador de la flexibilidad laboral, en esta figura contractual que afecta finalmente en la flexibilidad salarial. La inestabilidad respecto al empleo, afecta al tipo de jornada y posteriormente repercute en bajos salarios.

Ante este panorama en el que encontramos una segmentación evidente de las relaciones contractuales dentro de la universidad, unido a que la media de edad en la Universidad de Zaragoza es elevada dentro de los sectores estables, , comienzan a escucharse voces críticas acerca de cuál debe de ser el rumbo que tome el Sistema Universitario Español.

Mientras que una postura opta por la flexibilización en la contratación para atraer el talento de otros lugares y combatir la endogamia universidad, otra postura asegura que

ya estamos en una universidad precaria, la cual está inmersa en un proceso de desfuncionarización del PDI.

En esta situación cabe preguntarse, y en relación con la gráfica anterior si la universidad no es lo suficientemente flexible y desfuncionarizada. Actualmente la mitad de los profesores no son funcionarios, la mayoría con contratos temporales y bajo la figura del profesor asociado, figura que como se ha expuesto anteriormente se encuentra desvirtuada desde su concepción original.

5.2 Análisis cualitativo

La metodología para alcanzar el objetivo de la investigación ha sido cualitativa, consistiendo principalmente en 5 entrevistas en profundidad con una duración de 40 minutos a 60 minutos a 2 profesores y 3 profesoras asociadas de la Universidad de Zaragoza que han participado activamente en las reuniones de la recién creada coordinadora de profesores asociados de Zaragoza.

Las entrevistas en profundidad han seguido un guion semiestructurado regidas por un guion temático del que se desprendían diversas preguntas, el orden de las preguntas no ha seguido un orden rígido, dando pie a que los profesores asociados entrevistados fueran sacando los temas de conversación y a través del guion enlazar con las preguntas correspondientes más acordes a la temática sugerida.

La mayoría de las entrevistas se han realizado en los despachos de los profesores asociados, salvo la entrevista número 1 que por motivos de horario y disponibilidad tuvo que realizarse en una cafetería.

El perfil de los profesores asociados que he entrevistado es variado, existen dos categorías diferenciadas entre aquellos que quieren hacer carrera académica y tienen una tesis doctoral y aquellos que no. De los cinco entrevistados, tres profesores tenían título de doctor, ofreciendo así una visión plural de cuáles son las inquietudes, problemáticas y demandas de cada perfil.

Se debe matizar respecto al perfil de los profesores asociados doctores que estar en posición de hacer carrera académica no significa que actualmente no dispongan de un trabajo externo en relación con su formación.

El tiempo en la universidad es otro factor de relevancia para las entrevistas, ya que se plantea que existe una promoción mínima dentro de la universidad que relega a la figura de profesores asociados a aquellas personas que quieren promocionar a figuras laborales estables. En este sentido, bajo esta figura laboral se cuenta con dos entrevistadas con 7 años en la universidad, un entrevistado con 11 años en la universidad, una entrevistada con 14 años en la universidad y por último un entrevistado con 17 años en la universidad.

La forma a través de la cual conseguí ponerme en contacto con la coordinadora de profesores asociados de Zaragoza fue a través del correo electrónico para informarme de cuándo y por qué se tienen las reuniones. Envié un correo a coord.asociados@posta.unizar.es para que me añadieran a su lista de contactos y estar al tanto de las novedades de la coordinadora.

Previamente a las reuniones se realizó una aproximación al terreno a través de la lectura de noticias de prensa, artículos de investigación, legislación y documentación que trataran los distintos fenómenos que afectan a la categoría de los profesores asociados. Desde el comienzo de curso académico se siguió de cerca la actividad de las distintas plataformas de profesores asociados, diferentes noticias y sentencias judiciales.

Esta información, además de dar una visión general de las transformaciones ocurridas en la Universidad, ha sido un material relevante para realizar gran parte del marco teórico.

En la primera reunión acudí como observador para conocer de primera mano cuales eran las problemáticas y circunstancias que empujaban a los profesores asociados a organizarse, fue de gran utilidad para conocer el punto de vista de los profesores asociados y hacer una enumeración de las distintas problemáticas que trataban en la reunión y que considero que son importantes para el asociacionismo de los profesores asociados.

Pasaron meses hasta la siguiente reunión, en la segunda reunión y con la metodología del trabajo definida, planteé mi propósito de investigar el caso de los profesores asociados de Zaragoza y la reciente creación de la coordinadora, explicando que se trata de un Trabajo Fin de Máster y cuáles son los objetivos de la investigación.

Estas reuniones sirvieron de utilidad para tejer una red de contactos que hasta entonces era inexistente, en este contexto planteé la posibilidad de realizar entrevistas a aquellos

profesores asociados que se prestaran al estudio, en total obtuve 30 correos electrónicos en la reunión.

Fue meses después, a mediados de junio del año 2018 cuando una vez recopilados los correos electrónicos de los asistentes a la coordinadora, se estableció contacto formal con ellos mediante un correo electrónico en el que se recordaba que soy un estudiante del Master de Sociología de las políticas Públicas que se encuentra haciendo una investigación del Trabajo de Fin de Máster acerca de las problemáticas que están teniendo los profesores asociados en la Universidad de Zaragoza y sobre la posibilidad de realizar una entrevista.

La elección de las entrevistas ha sido en función de una ronda de correos en la que de un total de 30 correos electrónicos han contestado estas cinco personas que accedían a formar parte del análisis de la investigación.

El perfil de los profesores asociados ha sido variado, dos entrevistas se han realizado a profesores de la facultad de Filosofía y Letras del Departamento de Historia del Arte, dos entrevistas se han realizado a profesoras de la Facultad de educación, una a una profesora del Departamento de Filología Inglesa y Alemana y otra del Departamento de Ciencias de la Educación, la última entrevista se ha realizado a un profesor asociado de la Faculta de Veterinaria del Departamento de Patología Animal.

En función de los objetivos del trabajo, la entrevista se divide en cinco bloques temáticos con sus respectivas preguntas dentro de cada bloque:

- 1) situación de los profesores asociados actualmente
- 2) problemáticas de la figura del profesor asociado
- 3) modelo al que aspiran los asociados
- 4) propósitos como organización
- 5) Principales demandas como plataforma

La información recopilada en las entrevistas cualitativas ha sido presentada mediante relatos en los que se hace hincapié en los ejes temáticos relacionados con el trabajo. La intencionalidad de estos relatos es señalar literalmente cuales son las palabras exactas con las que las personas describen su situación y los distintos fenómenos relacionados con su figura laboral.

A modo de ejemplo, no interesa conocer que es la precariedad laboral, sino como describen los entrevistados su situación y a partir de su relato interpretar si la figura del profesor asociado es precaria. En este contexto, los relatos sirven para dar una idea de cómo afectan los distintos fenómenos vistos en el marco teórico desde el punto de vista de los protagonistas.

La información seleccionada pretende ser lo más fiel a lo que los entrevistados pretenden transmitir, por ello se utilizan a menudo palabras textuales de los propios entrevistados. A menudo los conceptos y fenómenos a los que aluden los entrevistados requieren ser relacionados con los conceptos vistos en el marco teórico.

Los relatos se han presentado siguiendo el orden cronológico en el que fueron hechas las entrevistas, por último, la selección de la información relevante para los relatos ha sido escogida en función de cuáles son las cuestiones que más se acercan a los objetivos del trabajo.

Entrevista nº1

La primera entrevistada es profesora asociada del Departamento de Historia del arte, lleva 7 años de profesora asociada y es doctorada desde el año 2015.

Respecto al primer eje temático relacionado con la situación de los profesores asociados actualmente, la entrevistada afirma que *“los profesores asociados cubren en ocasiones la mitad de la docencia de nuestros departamentos y a la universidad le costamos la tercera parte que un profesor titular o funcionario”*

Con último escalafón se hace referencia a la situación de vulnerabilidad dentro de la jerarquía universitaria, que por su carácter inestable tiene condiciones laborales diferentes al resto de personal de plantilla.

Como se ha visto en el marco teórico y en relación con las diferentes sentencias, los profesores asociados realizan funciones estructurales dentro de la Universidad, ocupando el último escalafón de la jerarquía laboral de la universidad, siendo utilizados como mano de obra barata para la Universidad.

En relación con la posibilidad de promoción a otras figuras la entrevistada sostiene que *“estoy acreditada por la agencia de calidad universitaria para la figura de ayudante*

doctor o contratado doctor, pero en mi departamento hay pocas plazas. Es difícil que salgan plazas que tengan una durabilidad o vinculación superior a la de profesor asociado, el propio sistema mantiene que siga existiendo esta figura”.

Esta figura se mantiene por una cuestión económica para las universidades, esta situación se debe a que la financiación de las universidades depende tanto de Comunidades Autónomas como del Gobierno central, misma situación ocurre en la financiación de la investigación que depende de competencias ajenas a la Universidad.

Se confirma la idea de que existe un cuello de botella que limita en gran medida la posibilidad de promoción, además los profesores asociados consideran que esta vía es la base para desarrollar una carrera académica.

En relación con el segundo eje temático de la entrevista relacionado con las problemáticas de la figura del profesor asociado se asegura que la figura del profesor asociado *“En principio nació con un buen propósito, se supone que profesionales de reconocido prestigio fundamentalmente asociados a carreras liberales con su experiencia enriquecían los conocimientos eminentemente teóricos de la universidad, era un complemento idóneo a las clases magistrales y contaba la experiencia real”.*

“De algún modo ellos tenían una vinculación académica que les daba un prestigio, que compaginaban su labor profesional con la labor del ejercicio en la universidad. Ellos cobraban un sueldo relativamente bajo, pero porque era un complemento a sus sueldos donde ellos tenían la principal remuneración económica y la principal vinculación económica.”

Las condiciones laborales ajenas a la universidad han sido precarizadas a causa del periodo de crisis, esta circunstancia hace que el sueldo percibido en la universidad cobre mayor relevancia para los trabajadores de la misma.

Lo que ha ocurrido con esta figura en palabras de la entrevistada es que *“Al final esta figura se ha pervertido, ya que es la única forma viable a día de hoy de empezar para hacer una carrera académica, aparte de ser becario de investigación. Al final no somos profesionales de reconocido prestigio, sino que no hay otra manera de comenzar la carrera académica”.*

La entrevistada afirma que no existe otra manera de hacer carrera académica *“Actualmente no existe otra forma, a no ser que consigas unas becas postdoctorales,*

que se ofertan pocas, que es muy difícil conseguir. La gran mayoría entramos por esta vía porque no hay otra forma”.

La figura de profesor asociado es una forma para empezar a hacer carrera académica, pero conlleva unos requisitos *“Mi contrato actualmente exige que, o que yo tenga 18 horas de contrato que me pague otra entidad ajena a la universidad de Zaragoza, es decir que me paguen la seguridad social, o ser autónoma”.*

Respecto a su situación laboral ajena a la universidad sostiene que *“soy autónoma, profesional de mi sector. Entonces de mi sueldo tengo que deducirme 275 euros para pagarme la seguridad social. Obviamente el problema es económico, imagínate que de un sueldo que ni de lejos llega a los 1000 euros, en mí caso que soy doctora y tengo el mejor de los contratos me tengo que deducir ese dinero”.* En este sentido no sería un falso asociado, ya que tiene un trabajo relacionado con su experiencia profesional ajeno a la universidad, sin embargo, quiere hacer carrera académica al estar en posesión de la tesis doctoral.

“En mi caso yo soy perito fuera de la universidad, tengo un trabajo fuera. En mi caso compagino mi actividad profesional con mi actividad docente, pero hay compañeros que no tienen esa suerte, trabajan en la fnac, en zara, poniendo copas, cuidando niños, del modo que sea para poder pagar ese recibo de autónomos y poder seguir haciendo carrera universitaria.” Se reitera que la situación y el perfil de los asociados no es el mismo, y que existen falsos asociados, y profesionales que en realidad no se corresponden con el perfil de personal de reconocido prestigio que acude a la universidad a impartir clases.

“Así se ha pervertido la figura, porque en muchas ocasiones si no hay otra forma de acceder a la universidad hay algunas personas que no son profesionales de reconocido prestigio, que somos contratados para esa función para la que se crearon estos contratos”.

La entrevistada tiene aspiración de promocionar académicamente *“Claro que si, aunque seguramente existe gente que no, la gente que no tiene intención de promocionar no les hace falta ser doctores. Les interesa la universidad porque es una contrapartida interesante, dan sus clases en la universidad y ya está”.* La entrevistada está hablando de los diferentes perfiles de profesores asociados y cual se acerca más a la figura de profesor asociado real.

En relación con la tasa de reposición que mantiene la universidad de Zaragoza se señala que *“Es un problema de la tasa de reposición que se nos mantenga en esta figura, siguen saliendo contratos de asociados y no hay promociones superiores”*.

La tasa de reposición es el número de personal funcionario que ingresa en la administración pública dividido por el número de trabajadores que se jubila, en este caso existe un grupo muy numeroso de trabajadores que quieren ascender hacia figuras estables y están acreditados para ello, pero por una cuestión económica se cubre esta docencia con figuras laborales más baratas. Se hace referencia a que es una cuestión económica debido a que las universidades españolas se rigen por el control presupuestario de otras administraciones públicas.

Siguiendo con el tercer eje temático relacionado con el modelo al que aspiran los asociados la entrevistada afirma que *“depende de la persona, es una elección personal. Entiendo que hay gente que trabaja mucho para conseguir esa estabilidad. Tampoco podemos llevar el ritmo de trabajo que llevamos los asociados eternamente, yo en mi caso no soy madre, pero si lo fuera no podría llevar el ritmo de trabajo que llevo, sería imposible”*.

“Desde el momento que se compaginan varios trabajos, entiendo que en el momento en el que consigues la estabilidad puedes hacer cosas como tener hijos, tener pareja e irse al cine, cosas normales que ahora mismo no podemos hacer”.

Como se ha dicho a lo largo del marco teórico la precariedad invade otras esferas de la vida personal de los trabajadores, es la situación laboral la que impide tomar otras decisiones vitales como formar una familia o dedicar más tiempo al ocio, sin embargo se debe de matizar que el modelo depende del perfil de profesor asociado.

La entrevistada afirma que la figura del profesor asociado debe de seguir existiendo, sino que deben existir nuevas vías que correspondan mejor a los diferentes perfiles de profesores asociados. *“Yo no digo que no deban existir asociados, asociados deben de haber pero a lo mejor se deberían buscar nuevas vías o figuras laborales que respondieran mejor a las necesidades actuales para aquellas personas que quieren acceder a la universidad y hacer carrera académica”*.

Respecto al cuarto eje temático relacionado con los propósitos de la organización se sostienen como demandas *“Estabilizar puestos de trabajo, tener salarios dignos, en fin todo lo que quiere un trabajador normal”*.

Las situaciones de precariedad y los procesos de precarización existen en diferentes perfiles de trabajadores, no ocurre únicamente en la universidad, sin embargo, existe discordancia entre el estatus que proporciona ser profesor universitario por la formación requerida para tal puesto con las condiciones del puesto de trabajo.

El punto de partida de la creación de la coordinadora en palabras de la entrevistada es la exclusión de los grupos de investigación. *“Realmente el punto detonante fue que a los profesores asociados se nos excluyó de los grupos de investigación, habíamos aguantado el sueldo, lo de la seguridad social. Pero cuando por parte del gobierno de Aragón se nos excluyó de ser miembros de los grupos de investigación, es decir solo podíamos ser miembros colaboradores, no podíamos ser miembros verdaderamente integrantes de los grupos, es cuando empezamos a movilizarnos”.*

La importancia de los grupos de investigación en palabras de la entrevistada es porque *“está asociada a sexenios, complementos en el sueldo y reconocimiento por parte de los compañeros, en este sentido, la exclusión fue un agravio porque muchos asociados investigamos más que los titulares, que de algún modo están cómodos en su posición y prefieren hacer otras cosas o prefieren dedicarse a lo que realmente les interesa que a llevar una carrera investigadora más ambiciosa”.*

Los grupos de investigación proporcionan ayuda económica para que los profesores asociados continúen con su doble labor de docencia e investigación, en este sentido y bajo la perspectiva de un asociado que busca hacer carrera académica es de gran utilidad seguir manteniéndose dentro de los grupos de investigación. Además, desde la universidad se plantea la disyuntiva a los asociados de que o tienen que optar por la investigación o seguir siendo asociados.

“Hubo algunos que no estuvimos dispuestos a dejar de forma parte de los grupos de investigación, porque dijeron que había incompatibilidad o éramos asociados o éramos miembros de los grupos de investigación. Muchos de nosotros, en esa incompatibilidad pensamos que no podríamos presentarnos a los próximos contratos de asociados”.

Mantenerse en la universidad a pesar de las condiciones de trabajo es la alternativa a quedarse fuera, para trabajadores con intención de hacer carrera académica y con un perfil laboral poco valorado en el mercado laboral aguantar en esta situación supone una estrategia a la espera de promocionar a figuras estables.

Esa incompatibilidad de la que habla la entrevistada sería capaz de truncar muchas carreras académicas, debido a que los que renunciaran a la figura de asociado no podrían presentarse a los próximos contratos.

La plataforma de Zaragoza tiene un corto recorrido, según la entrevistada *“la plataforma empezó hace pocos meses, la creamos entre dos profesores, mandando correos electrónicos mediante listas de distribución de la universidad buscando profesores asociados. Nuestro objetivo era encontrar al menos un representante de cada facultad de la Universidad de Zaragoza, luego fue el boca a boca lo que hizo que creciera la lista de distribución.”*

La coordinadora de profesores asociados es una creación reciente ante un problema conjunto y de una manera informal, es mediante correos electrónicos la forma en que los distintos profesores se van adhiriendo a las reivindicaciones planteadas.

Cabe recordar que la figura de profesor asociado existe desde la LOU en 1983, y la última reforma es del año 2001, en este contexto se plantea porque no han comenzado a organizarse antes. *“En otras universidades ya se habían empezado a organizar, aquí todo el mundo estaba muy descontento, pero en Aragón hasta que no ocurrió el problema con los grupos de investigación no nos movilizamos, ha sido el detonante, obviamente a partir de ahí han surgido muchas más problemáticas, quizás hemos sido conformistas”.*

La organización de esta coordinadora a parte de estar relacionada con la exclusión de los grupos de investigación está influenciada por los recientes conflictos laborales de profesores asociados en otras universidades. *“Estamos en contacto con la Universidad de Valencia y con la red nacional en la que están muy activos”.*

Respecto al último eje temático relacionado con las principales demandas como plataforma se recogen las siguientes reivindicaciones *“Formalizar nuestra situación de algún modo, porque cuando interesa formamos parte de plantilla PDI y cuando interesa no. Si yo soy realmente docente, no debería de estar en tribunales de tfg o tfm, en realidad existe mucha exigencia y poca respuesta desde la universidad, se nos trata en algunos casos como profesores basura y no se nos reconoce nuestra labor.”*

El discurso versa sobre una mal utilización de la figura a la que se le exige una sobrecarga de trabajo con unas condiciones precarias.

Organizativamente la coordinadora *“es una plataforma informal, luego hay media docena de personas que trabajamos más activamente. No hay ninguna jerarquía, los que hemos querido trabajar somos la cara más visible. No hemos elegido a nadie, de un modo natural, las personas más interesadas han estado en los diferentes puestos”*.

Respecto a la problemática de los falsos asociados se asegura que *“existen, obviamente, son gente que de algún modo sufre para pagarse su recibo de autónomo por poder seguir manteniendo su carrera académica, hay compañeros que cobran 300 euros y se lo gastan únicamente en la seguridad social”*. Este problema existe y es sabido en muchos departamentos.

Según la entrevistada la coordinadora habla *“en nombre de todos los perfiles de asociados, en la plataforma hay de todo”*. Este enfoque aglutina a quienes quieren hacer carrera académica y a los que no.

Entrevista nº2

El segundo entrevistado es profesor asociado en la Facultad de Veterinaria, lleva desde el año 2001 bajo esta figura laboral, su otra profesión es de PAS veterinario para la Universidad de Zaragoza.

El entrevistado afirma que en aquel momento *“los asociados no estábamos incluidos ni en las asignaturas, nos dedicábamos a llevarnos a los chavales fuera de la universidad en nuestra clínica diaria, después nos fuimos involucrando en las asignaturas”*.

Respecto al primer eje temático relacionado con la situación de los profesores asociados actualmente, el entrevistado afirma que se ha pervertido la figura del profesor asociado *“el problema es que las universidades han mal utilizado la figura del profesor asociado, probablemente porque no tenían otro remedio, porque han venido años de reducción presupuestaria y no podían contratar figuras estables, la única solución que han visto ha sido utilizar a los profesores asociados, muchas veces sin la cualificación profesional que deberían de tener, y ese es un problema general de muchas universidades”*.

“En teoría un profesor asociado es un profesional de reconocido prestigio, a mi me consta que en este centro ha habido estudiantes que han terminado el grado de veterinaria y sin tener contacto real con el mundo laboral, se han pagado su cuota de autónomos y han accedido a una plaza, ese no debería ser falso asociado y se debería

de mirar por parte de la universidad. ¿Cómo vas a ser un profesional de reconocido prestigio si no tienes siquiera experiencia profesional? ”.

Se encuentran diferentes problemáticas en la mal utilización de la figura del profesor asociado, la primera relacionada con una restricción presupuestaria que ha hecho que los profesores asociados que buscan la promoción académica no promocionen a otras categorías laborales, la segunda se relaciona con la cualificación profesional de unos supuestos profesionales de reconocido prestigio, siendo para los doctorados la única vía para acceder a la universidad es difícil que la figura de profesor asociado corresponda con la de un profesional con experiencia.

“Mal utilizada a la hora de contratar, pero es que además lo que no puede ser es que encima dan asignaturas para las que no están preparados, poniendo un ejemplo, si contratas a una persona por ser cirujano, no lo contrates para explicar asignaturas básicas. La universidad necesita hacer docencia de asignaturas básicas y se ha aprovechado de esta figura y la ha pervertido, necesitaba docentes y no tenía presupuesto”.

Una de las razones por las que esta figura se ha pervertido es porque la universidad de Zaragoza ha permitido que bajo la figura de profesor asociado entren perfiles de trabajadores que no son profesionales de reconocido prestigio, la causa se encuentra en las necesidades estructurales de la universidad para hacer frente a la cantidad de docencia, sin embargo, las profesionales que entran a la universidad bajo esta vía conocen que no cumplen con el perfil adecuado que debería cumplir esta figura laboral.

Siguiendo con el segundo eje temático en relación con las problemáticas que conlleva la figura del profesor asociado el entrevistado afirma que tienen *“muchas problemáticas y depende de en qué perfil de profesor asociado estás pensando. Simplificando, no es lo mismo el asociado de verdad, aquel que tiene su trabajo fuera y le atrae la docencia y solo quiere venir a la universidad a impartir unas horas y punto. Y luego está el asociado que no encuentra otra figura con la que empezar su carrera académica pero que en el fondo lo que quiere es tener una carrera académica permanente en la universidad”.*

“Para los profesores asociados normales, los que tienen su trabajo fuera y no piensan en una carrera académica, además del sueldo, en algunos departamentos se les putea, les obligan a cambiar de asignatura permanentemente, les obligan a dar asignaturas

que no están relacionados con su experiencia profesional. Para los asociados que quieren promocionar a otras figuras, el problema está en que no tienen posibilidades de promoción”.

Se debe hacer hincapié en que las problemáticas varían en función del perfil de profesor asociado y el tipo de trabajo externo a la universidad, sin embargo como reivindicaciones comunes aparecen cuestiones como las asignaturas a impartir, el salario y las funciones.

“Yo creo que económicamente para lo que se nos pide a cambio se nos paga poco, sobretudo porque no se nos reconoce ciertas cosas que nosotros hacemos que a otras figuras sí que se les reconoce y se les paga por ello”.

Con este comentario el entrevistado se refiere a la remuneración en comparación con otros compañeros por tareas relacionadas con impartir y preparar docencia, e impartir tutorías.

La temporalidad es otra de las problemáticas que influyen en gran medida la asociación de los profesores asociados *“En el mundo laboral fuera de la universidad, esto de concatenar contratos durante tanto tiempo es impensable, es ilegal. En la universidad es legal y hay sentencias que han reconocido que precisamente que para esos contratos de profesores asociados exista esa temporalidad, pero matiza que deben ser para realizar labores de profesores asociados, para transmitir experiencias profesionales muy concretas y por lo tanto no deberían ser plazas para cubrir labores estructurales”.*

Con labores estructurales se hace referencia a que la universidad tiene unas necesidades docentes que se reproducen año tras año, ante esta circunstancia recurren a profesionales peor pagados en comparación con otras categorías laborales.

“A día de hoy la gran mayoría de los profesores asociados en la universidad de Zaragoza cumplimos con necesidades estructurales, con lo cual para ser justos nuestros contratos deberían ser no fijos sino indefinidos, además creo que a la universidad tampoco le costaría tanto dinero”.

La temporalidad es un fenómeno que ocurre en el mercado laboral en menor o mayor medida según el puesto y la formación,, además se reconoce que son usados para labores estructurales, profesores con una jerarquía laboral más baja que realizan en gran medida las mismas funciones por menos dinero. Desde la perspectiva de un profesor

sin intención de promocionar académicamente se reclama que al menos los contratos sean indefinidos.

Respecto a la aspiración de promoción académica se sostiene que *“todos los asociados no tienen intención de promocionar, de hecho hay algunos que ni se lo plantean, y hay otros que si, que se metieron en la figura de asociado con la idea de promocionar y otros que les ha entrado el gusanillo del mundo académico”*. En este contexto se encuentran tres perfiles diferenciados, aquellos que buscan hacer carrera académica y son profesores asociados porque no queda otro remedio, aquellos que no quieren hacer carrera académica y aquellos profesores asociados que no quieren hacer carrera académica, pero quieren estar dentro de los grupos de investigación e investigar.

Para los profesores asociados sin intención de hacer carrera académica la investigación es una forma de estabilidad en la universidad, esto se debe a que se suman meritos a los actuales para proseguir con la concatenación de contratos.

Según el tercer eje temático relacionado con el modelo al que aspiran los asociados, el entrevistado considera que tanto un modelo de competencia como el funcionarial tienen sus riesgos. *“Seguramente no todos asociados pensarán lo mismo, el modelo funcionarial bajo mi punto de vista tiene sus pegadas, hay mucha gente que lo da todo hasta que llega a ser funcionario, pero el sistema hace que una vez llegas a ser funcionarios dejen de darlo todo.” “Lo único que quieren es un modelo justo y eficaz, desde luego lo que tenemos ahora no es justo y eficaz, y probablemente el modelo funcionarial tampoco lo sea”*.

Se trata de una carrera por llegar a ser estable, en el que se reconozca la antigüedad del personal docente e investigador respecto a otros competidores. Se critica el modelo funcionarial en base al juicio de valor de que una vez llegas a esa posición no se es tan productivo, sin embargo, del mismo modo se pide a la universidad que se mantenga su puesto de trabajo en base a criterios similares.

El entrevistado añade *“Yo creo que se deberían de crear nuevas figuras de profesorado más allá de las existentes, pero esto es polémico. Sería negativo una universidad en la que todos los docentes accedieran por su experiencia profesional, eso sería una fp, pero tampoco quiero una universidad en la que todos optaran por experiencia investigadora porque eso sería el consejo superior de investigaciones científicas, debe de haber un equilibrio”*.

En relación con el cuarto eje temático relacionado con los propósitos de la organización el entrevistado afirma que llegó a la plataforma a través de *“unos compañeros de otra facultad que empiezan a lanzar una convocatoria que llega de manera poco efectiva, lo que les preocupaba en ese momento era que en la convocatoria de la diputación general de Aragón de grupos de investigación no se les daba la oportunidad de que los profesores asociados fuéramos miembros efectivos de los grupos de investigación”*.

El criterio mediante el cual comienzan a organizarse es informal, dos asociados de la universidad de Zaragoza hacen un llamamiento para contactar con más profesores asociados, en este caso para luchar contra exclusión de los grupos de investigación.

“Eso era un problema con la DGA, pero en esa primera reunión, además ponemos otros problemas en la mesa con la universidad. La universidad desde hacía un año había tomado la decisión de excluirnos de las convocatorias a aquellos asociados que formarían parte de un grupo de investigación”.

A esa problemática se le añade que la universidad planteaba excluir a los profesores asociados de la Universidad si pertenecían a los grupos de investigación. En mi opinión, la universidad con esta medida busca cerrar la vía académica a aquellos perfiles que no se corresponden con la idea para la que fue creada la figura del profesor asociado, sin embargo, se ha encontrado con que los trabajadores dentro de esta categoría laboral tienen aspiraciones de promocionar académicamente.

El canal mediante el cual se empiezan a organizar es *“a través de una lista de correos electrónicos y a partir de reuniones que mantenemos periódicamente”*. Respecto a la cuestión de mantenerse siendo una coordinadora informal, el entrevistado afirma que *“bajo mi punto de vista no veo la necesidad de constituirnos como organización o asociación. En estos momentos, los grupos organizados que más influyen en la política de la universidad de Zaragoza son los grupos organizados de profesores, colectivos de profesores, plataforma y renovación, estos grupos son los que acaban eligiendo a rector y ninguno de ellos es ni asociaciones ni sindicatos, simplemente grupos que trabajan y se presentan a todas elecciones de los distintos órganos que tiene la universidad”*.

No se han organizado antes porque *“probablemente porque la inmensa mayoría de los asociados durante estos años respondían al perfil de asociado de verdad, sin embargo desde hace tiempo cada vez hay más personas que usan plaza de asociados para*

promocionar académicamente. Además, cada vez la universidad empuja a esas personas a ser asociados, luego creo que muchos asociados que empezaron en el mundo laboral que se han dejado seducir por el mundo académico”.

Por una parte, encontramos la desvirtuación de la figura del profesora asociado, y por otra parte una institución que solo deja este camino a aquellos que quieren hacer carrera académica.

Respecto a los sindicatos se reconoce que han tenido contactos con varios de ellos *“hemos ido invitando a varios sindicatos, sin embargo, la sensación que tengo yo es que algunos han venido expectantes a informarse de cuál es nuestra situación y nuestros problemas y todos se han ofrecido a colaborar. También tengo la sensación de que todos con más o menos descaro pueden caer en la tentación en algún momento de querer aprovecharse de nosotros y pese a lo diverso que es nuestro colectivo, en todas reuniones tenemos claro que por ahí no pasamos. Porque lo mejor que podemos hacer por nuestro colectivo es mantener nuestra independencia, todos esos apoyos son necesarios, pero manteniendo la independencia”.*

Se subraya la necesidad de mantener la independencia respecto a los sindicatos, manteniendo en todo momento la colaboración, existe desconfianza hacia los sindicatos por no haber recogido las diferentes demandas hasta ahora.

Esta plataforma esta en coordinación con otras plataformas *“sí, además ha ido coincidiendo en el tiempo, aunque los de Valencia llevaban más tiempo moviéndose, fueron a Bruselas a plantear sus demandas. Justo cuando empezamos a establecer la coordinadora ellos empezaron una huelga indefinida e hicieron intentos por whatsapp y por correo electrónico de contactar con otras universidades. Hace no mucho otro compañero acudió a una reunión en Madrid en la que se constituye por primera vez la plataforma estatal de asociaciones de asociados”.*

El canal mediante el cual se empiezan a organizar sigue siendo informal, correos electrónicos y whatsapps, es una problemática nacional, los diferentes casos en otras universidades han podido tener un efecto dómino en la creación de la coordinadora de Zaragoza y la plataforma estatal de asociaciones de asociados.

“yo creo que tanto lo de la DGA, como la cláusula que nos dejaba fuera de los grupos de investigación fue bastante determinante, pero más tarde o más temprano y viendo el ejemplo de otras universidades habríamos acabado organizándonos”.

Aunque el problema de los grupos de investigación es únicamente en Aragón existen reivindicaciones comunes *“todas reivindicaciones son comunes, todos hemos hecho nuestras las reivindicaciones de todos. Más allá de que las reivindicaciones de cada universidad puedan ser mejores o peores en cada universidad”*.

Las reivindicaciones son comunes en el aspecto laboral, temporalidad, remuneración baja, dificultad en la promoción o concatenación de contratos son ejemplos de problemáticas que afectan a esta figura en todas las universidades españolas.

Respecto al último eje temático relacionado con las principales demandas como plataforma afirma que la exclusión de los grupos de investigación *“fue el detonante, pero luego en la primera reunión nos dimos cuenta que la universidad nos excluía de las convocatorias si pertenecíamos a grupos”*

La importancia de los grupos de investigación reside en que *“significa que lo que se debería considerar como un merito se nos castiga. La contradicción llega hasta el punto de que la propia universidad en los baremos de contratación un porcentaje de puntos por investigación y pertenecer a grupos de investigación, se han sumado todo estas cosas y al final el vaso ha rebosado”*.

Sin embargo, las reivindicaciones van más allá de la problemática con los grupos de investigación. *“Tenemos más reivindicaciones, por ejemplo, mejoras salariales, que se nos pague por cosas que hacemos y no se nos reconoce como por ejemplo prepararnos las clases como otras figuras. Que no se nos malemplee en las clases, por ejemplo, no puedes tener a un cirujano explicando cómo poner tiritas porque la mejor labor que puede hacer para la universidad es explicar cirugía. Posibilidad de promoción justa, entendiendo que es un sistema público y que hay mas sectores que quieren promocionar, pero debe de existir esa posibilidad”*.

“Planteamos cosas no son solo buenas para nosotros sino para la institución. En el fondo una aspiración general es que la universidad entienda que el hecho de tener a un montón de gente con mucha experiencia profesional y con muchas ganas de aportar al ámbito académico es una bendición, no un problema”.

La coordinadora actualmente habla en nombre de *“los profesores y profesoras asociados que vienen a nuestras reuniones y participan en nuestra lista de correos electrónicos, y sabemos que esos no son todos los asociados”*.

Organizativamente *“somos bastante asamblearios, nos reunimos periódicamente, cuando hay temas y actividades importantes. Tenemos la lista de distribución y un grupo de gente más activa de 20-30 personas que maduramos y reflexionamos mas las decisiones y repartimos tarea antes de ir a las asambleas más grandes. Es un grupo completamente abierto, ¿Cómo se ha decidido quien está en el grupo más activo? Ha sido iniciativa de la gente que quería estar en ese grupo”*.

Las decisiones se toman en asamblea, las reuniones se convocan mediante correo electrónico y las funciones de responsabilidad se toman en función de la actividad en el grupo. Los grupos informales carecen de una estructura definida, surgen como reacción ante una problemática específica que afecta al colectivo, en este caso mejorar las condiciones laborales mediante un grupo de interés que atiende a su interés común.

Entrevista nº3

La tercera entrevistada es profesora asociada de la Facultad de Educación, del departamento de Filología Inglesa y Alemana, lleva 14 años de profesora asociada, desde el 2004.

Respecto al primer eje temático relacionado con la situación de los profesores asociados actualmente comenta *“puedo hablar de mi situación en particular, la situación es complicada, precaria. Lo que no me encaja es que tengamos que estar trabajando en otro sitio mínimo 18 horas para poder seguir trabajando aquí, es un contrato basura, es un sueldo miserable y trabajamos en realidad mucho más que algunos catedráticos o profesores titulares. Parece que seamos la servidumbre de los profesores titulares, cuando hay profesores asociados que también son doctores, eso yo lo llevo bastante mal, porque no soy más que nadie ni menos que nadie”*.

Se comentan varios puntos, es la primera entrevistada que menciona la palabra precariedad en relación con su situación, se debe de tomar en consideración debido a que una de las cuestiones de relevancia en la investigación es que los entrevistados describan con sus propias palabras como son determinados fenómenos complejos.

Añade cuestiones de contrato de sueldo, la obligación de trabajar determinadas horas para otra empresa y por ultimo culmina con que los asociados realizan funciones similares a los profesores de categorías estables, lo cual es un conflicto derivado de la dualización de plantilla como se ha señalado en el marco teórico.

La entrevistada afirma que *“a través de la plataforma que tenemos he descubierto que es un problema que es general en toda España prácticamente. De hecho, ha habido movilizaciones en Valencia, en Alicante, la gente se está moviendo. Aquí nos preguntaron por loomio si queríamos movilizarnos y hacer algún tipo de huelga y a la final en las votaciones salía negativa, pero se propuso”*.

La coordinadora ha servido para que los profesores asociados consideren que su situación es similar a la de otras universidades, se debe hacer hincapié en que pese a ser una coordinadora no constituida bajo ninguna forma jurídica, ha llegado a plantearse la situación de huelga sin pasar por otros interlocutores. Esta situación de auto organización al margen de los sindicatos es derivada de que estos no formalicen demandas ni propuestas para el colectivo de los profesores asociados.

Respecto a las sentencias ganadas en otras universidades en relación con las indemnizaciones por despido sostiene que *“Es uno de los factores, pero creo que hay otras cosas que preocupan más, sobretudo en la gente que tiene actitud investigadora, que yo no tengo, está más preocupada por el hecho de quien podía participar en los grupos de investigación por ejemplo que no en el hecho de tener indemnización por despido”*.

“Luego existen otras cuestiones como el hecho de estar trabajando en otro sitio, tener horarios imposibles, como el hecho de que no se deje a los asociados participar en los proyectos de investigación, sueldos precarios totalmente”.

Siguiendo con el segundo eje temático relacionado con las problemáticas que conlleva la figura del profesorado asociado sostiene que *“se ha pervertido la figura, estamos trabajando como si fuésemos titulares o incluso más y luego no se nos reconoce nada, por ejemplo llega el principio de curso y pasa muchas veces que no hay profesores para otros grupos y yo he tenido que juntar a alumnos de dos grupos para que recibieran su clase, ¿Cómo iba a dejarlos tirados por el pasillo? y he llegado a dar clase a 80 personas, hasta que contratan a alguien, pues una vez contratan a alguien y se soluciona el problema, ni siquiera darme las gracias”*.

La perversión de la figura pasa por varias cuestiones para las que no fue pensada, sobrecarga de trabajo, salario e inestabilidad, además señala que en gran medida no son profesionales de reconocido prestigio.

“En esta facultad hace unos cursos estaban desesperados porque no encontraban a nadie y contrataron a un antiguo alumno de Huesca que acababa de terminar la carrera, vamos a ver, si da igual donde trabajes, hay gente que está pagando la cuota de autónomo para seguir trabajando aquí. ¿Esas personas que experiencia pueden aportar si no están trabajando en otro sitio? ”.

La entrevistada comenta que existen falsos asociados en la Universidad de Zaragoza, la existencia de falsos asociados es una forma de desvirtuar la figura de profesor asociado ya que se entiende que no son profesionales en su materia, pero el problema es de la universidad que utiliza esta figura por razones estructurales y cubrir asignaturas.

Una de las problemáticas que señala la entrevistada se relaciona con los méritos para renovar la plaza de profesor asociado *“cada cuatro años tenga que volver a presentarme para conseguir otra vez esta plaza, alguien me puede explicar después de 14 años de asociada ¿Qué más tengo que demostrar?”.*

Una de las problemáticas de los profesores asociados es la inestabilidad respecto al trabajo, la cual repercute en las condiciones de trabajo. En este contexto, se añade que existen otros factores para seguir siendo profesora asociada pese a las problemáticas.

“Parto de la base de que yo estoy aquí porque me encanta lo que hago, es vocacional, no por dinero, la satisfacción personal que me dan los alumnos no me lo da nadie. Yo trabajo en otro sitio, sin embargo, no tienes nunca la seguridad de si vas a estar, por ejemplo, yo tengo contrato hasta el 2020 pero en el 2020 no sé lo que pasara”.

La tasa de reposición está creando tensiones entre aquellos profesores asociados con un perfil más cercano a la idea de profesor asociado real y aquellos que utilizan esta figura para promocionar académicamente. *“yo creo que la gente que realmente quiere promocionar tiene que sentirse hundida en la miseria, porque realmente no existe otra manera de promocionar”.*

La razón radicaría en que a aquellos que quieren hacer carrera académica no les dejan otra opción que optar por esta figura, sin embargo, también existe otro conflicto entre quienes son estables e inestables.

“Existe una diferencia entre aquellos que son titulares y los que somos asociados, entonces parece que tenemos que trabajar para ellos. La universidad cuenta que lo que no hacen los estables lo vamos a hacer los asociados, yo siempre hago más horas de las que me corresponden por contrato, tenemos menos derechos, por poner un ejemplo este

año se ha hecho un cambio del libro de texto unilateralmente y nos han exigido preparar otro material, a mi no me han pedido opinión”.

Según el tercer eje temático relacionado con el modelo al que aspiran los profesores asociados la entrevistada declara *“En mi caso de competencia, yo estaría muy contenta si me aseguraran una continuidad y no tener que presentarme a determinadas pruebas”.*

Esta declaración debe de ser vista desde la óptica de una profesora que no quiere hacer carrera académica, y que lleva 14 años de profesora asociada y no se tiene estabilidad respecto al empleo, en este contexto se reclaman mejores condiciones de trabajo. Aboga por un modelo de merito en el que la antigüedad sea un factor a tener en cuenta para la renovación contractual.

El modelo al que aspiran los profesores asociados se relaciona con las condiciones de trabajo *“me gustaría tener un trabajo en el que no se sobrepasen las horas que hacemos, porque son las horas de clase, las de tutoría y las de preparación de clases. Yo he tenido que hacer tutorías con alumnas de Erasmus por skype a la 1 de la madrugada, al final el trabajo traspasa ese espacio entre tiempo de trabajo y tiempo libre, es de locos”.*

En este sentido, el tiempo de trabajo se disgrega de tal manera que invade el tiempo de ocio y permea otras esferas de la vida cotidiana. Se trata de una de las características del trabajo cognitivo dentro de los fenómenos de precarización.

La entrevistada no tiene intención de hacer carrera académica, sin embargo, ve necesario dar soluciones a la situación de los profesores asociados según el perfil. *“Una vía, sería crear otra figura contractual, de hecho en otras universidades de Europa tienen diferentes contratos según lo que quieras hacer en la Universidad”.*

En relación con el cuarto eje temático en torno al que gira la entrevista relacionado con los propósitos como organización se sostiene que tienen motivaciones comunes con otras organizaciones *“el hecho de tener unos sueldos totalmente precarios, trabajar en otro sitio equis horas, el hecho de no tener según qué derechos, el hecho de tener horarios muchas veces imposibles, todas esas cosas yo creo que nos unen a todos, el poder mejorar esas condiciones”.*

Se trata de reivindicaciones comunes que afectarían a todos los profesores asociados en todo el estado, sin embargo, la creación de esta coordinadora fue a raíz de dos factores,

la exclusión de los profesores asociados de los grupos de investigación y la conflictividad en otras universidades.

“Esta plataforma lleva muy poco tiempo, ha empezado este curso en diciembre, me uní a través de un correo electrónico que me llegó, que me pareció muy interesante. Fue a raíz de la huelga que se convocó en valencia, salió en prensa, se le dio difusión, y además estamos bastante quemados”.

Con la palabra quemados se hace referencia a determinadas condiciones de trabajo mantenidas en el tiempo que concluyen en las iniciativas de la coordinadora.

Respecto al quinto eje temático relacionado con las principales demandas de la coordinadora la entrevistada sostiene que *“la finalidad es conseguir unos derechos, unos objetivos que nos parecen de lo más normal. En ningún momento quiero que nos consideren como los titulares, pero tampoco tener estos contratos precarios, renovando las plazas, de tener que tener horarios rarísimos, tutorías que no están pagadas, vamos a ver que me pego 6 horas en el despacho y es mi tiempo, remuneráme esas horas”.*

Se debe de matizar que es erróneo que las tutorías no se paguen a los profesores asociados, por otra parte se sostiene que no desean ser titulares, sin embargo, la entrevistada considera que los profesores asociados están realizando funciones que no son muy distintas a las de los profesores titulares por una menor remuneración y con menos derechos.

Organizativamente la coordinadora funciona de manera informal *“hay tres o cuatro personas que son las que se encargan de enviar los correos, las que se encargan de organizar todo, luego hay gente que se encarga de ir a reuniones a otros sitios, hay un grupo de profesores asociados que se encargan de llevar el funcionamiento de la plataforma”.*

En este caso son los mismos profesores asociados que acuden a las reuniones de la plataforma quienes se encargan de gestionar la coordinadora. La entrevista señala que la coordinadora pretende *“extender nuestra lucha, somos muchos, pero luego cada uno se involucra como puede”.*

Entrevista nº4

El cuarto entrevistado es profesor asociado de la Facultad de Filosofía y Letras del Departamento de Historia del arte, es doctorado y lleva 11 años de profesor asociado.

Respecto al primer eje temático relacionado con la situación de los profesores asociados actualmente el entrevistado señala que la situación es *“mala, muy lamentable, independientemente del perfil del profesor asociado, se ha convertido la figura del profesor asociado en los últimos años en una forma barata de contratación, por cada catedrático o titular que se jubila no sale una nueva plaza de titular, sale una nueva plaza de asociado para cubrir esa plaza con mucho menos dinero”*.

El entrevistado cumple con el perfil de lo que no debería ser un profesor asociado, había hecho la tesis e intenta hacer carrera académica. *“La figura del profesor asociado se ha convertido en la única vía para hacer carrera académica, independientemente de los perfiles de cada uno, en todos los casos está mal pagado. Eso ha sido de forma generalizada, porque era la forma de contratación por falta de financiación en todas las universidades, cubrir plazas con asociados. Con la excusa de una universidad barata se coge esa figura, se pervierte, se abusa de ella”*.

En este contexto encontramos varias problemáticas, en primer lugar se refuerza la idea de que la tasa de reposición mínima de la Universidad de Zaragoza crea una situación de cuello de botella que impide promocionar a los profesores asociados que quieren hacer carrera académica a causa de una cuestión económica, además el propio sistema obliga a las personas que pretenden hacer carrera académica a ser asociados. En segundo lugar, son una mano de obra barata para la universidad muy bien formada a la que se le exige una productividad similar a la de la plantilla titular por menos dinero.

El entrevistado comenta que no existe otra vía para llegar a promocionar más que ser asociado, este ha sido uno de los factores que han pervertido la figura del asociado, ya que está muy alejada del ideal de profesional de reconocido prestigio.

“El sentido de falso asociado es absolutamente peyorativo porque en realidad todo el que se le contrata está cumpliendo con su labor de profesor asociado, independientemente de cuál sea su trayectoria profesional o no. Yo en determinados momentos he podido cumplir con la figura de falso asociado, porque cuando acabe la beca pre doctoral obviamente no era un profesional de reconocido prestigio y la mayor

parte de profesores asociados que yo conozco en ese sentido no son profesionales de reconocido prestigio”.

El entrevistado no es ajeno a lo que está ocurriendo en el resto de las universidades Españolas y señala que existe una relación entre los diferentes acontecimientos con la reciente creación de la coordinadora de Zaragoza. *“Curiosamente nos hemos asociado justo en el momento que estaba surgiendo el movimiento asociativo en otras universidades, eso ha supuesto que nos hayamos podido unificar las diferentes universidades. Te dabas dando cuenta de que salían sentencias que daban la razón a los profesores asociados y decían que esto no tenía ningún sentido, no se puede entender la situación laboral porque en ningún otro colectivo y menos en un organismo público está en esta situación”.*

Como se ha visto en el marco teórico, en las sentencias relacionadas con profesores asociados una de las reivindicaciones es la no concatenación de contratos, entendiendo que es un fraude de ley mantener a un trabajador determinados años bajo una categoría temporal.

“Ha pasado que se ha empezado a ganar juicios importantes, yo conozco a través de la asociación nacional a un profesor asociado que ha ganado uno de esos juicios y que ahora es profesor asociado indefinido. Ser profesores asociados indefinidos no es lo único a lo que aspiramos pero sería un primer paso, los jueces han dicho que si se contrata todos los años a la misma persona y existen necesidades en la universidad se nos debería hacer un contrato indefinido, ha sido un logro de jurisprudencia y se ha ratificado en el supremo”.

Siguiendo con el segundo eje temático relacionado con las problemáticas de los profesores asociados se encuentran reivindicaciones relacionadas con la remuneración, el reparto de asignaturas, las funciones, la imposibilidad de promocionar y la inestabilidad.

“Asignaturas que no se ajustan al perfil del profesor asociado, la remuneración, con ese sueldo nadie de reconocido prestigio salvo que tenga un interés muy específico va a dedicarse a la docencia. Yo no hago nada que no haga un profesor titular, no tiene justificación, a día de hoy todo lo que no hago es porque no puedo hacerlo, a excepción de estar en cargos de gestión en la universidad porque administrativamente no se permite, pero estoy en tfgs, tfms”.

“La temporalidad es un problema, ya no por la inestabilidad sino debido a que los proyectos de investigación habitualmente son de más de un año y es un factor a tener en cuenta para poder promocionar académicamente”.

“Aquí en Zaragoza la contratación es siempre de un año, lo cual es siempre un problema, tienes una plaza que se renueva cada año, pero tu contrato acaba en septiembre, eso es un problema porque te impide por ejemplo formar parte de proyectos de investigación que te exigen un periodo de contratación”.

Se debe matizar que aunque el entrevistado diga que la contratación es únicamente de un año, no es así. La normativa de la Universidad de Zaragoza establece que los contratos de profesor asociado son de un curso académico renovable hasta un máximo de cuatro.

“A día de hoy no existe otra forma, porque existía otra vía, que eran los contratos de profesor ayudante no doctor que como dan poca docencia y son muy caros apenas salen, no hay ninguno en la Universidad de Zaragoza, por lo cual la única vía tal y como están saliendo las plazas es ser asociado, lo cual se supone que o tienes una profesión fuera o pagas autónomos”.

En esta coyuntura la ANECA juega un papel fundamental, para la promoción académica es necesario estar acreditado por esta agencia, la cual exige unos méritos que solo son válidos por la vía de la docencia.

“Si la ANECA no te acredita tú no puedes mejorar tu situación laboral, con lo cual tienes que hacer méritos para cumplir lo que la ANECA te mande. Si hubiera otra vía alternativa que no fuera para hacer carrera universitaria que no pasara por el profesor asociado la situación sería diferente, pero es que para anecarte tienes que tener docencia y la única docencia que aparece es la de asociado, con lo cual es obligatorio pasar por ahí para tener una carrera universitaria”.

A esta situación se le añadiría que la tasa de reposición es mínima en determinados departamentos por una cuestión económica, y que la universidad se planteaba expulsarles de la docencia si se dedican a la investigación. Una de las reivindicaciones a parte de la económica es la conversión de sus contratos a indefinido.

En relación con el tercer eje temático relacionado con el modelo al que aspiran los profesores asociados se señala desde la coordinadora que *“el colectivo de asociados debía de tener en cuenta siempre a todos los perfiles. En esos perfiles se debe de tener*

en cuenta al profesional que solo va a dar unas clases, al que consideramos que se le está pagando poco y que no quiere hacer carrera docente y al que quiere ser funcionario, catedrático y quiera hacer carrera universitaria”.

“Lo que hay que tener en cuenta es que aquí tenemos un problema de trabajadores en situaciones precarias en organismos públicos, precario, en cuanto a nivel de contratación y sueldo”.

Lo llamativo de este punto de vista es que independientemente del perfil de asociado, y del modelo al que se aspire, se pretende dar respuesta a situaciones precarias dentro de la universidad.

Según el cuarto eje temático relacionado con los propósitos como organización se señala que la coordinadora *“Surgió por una cosa ajena a la universidad, en los grupos de investigación del gobierno de Aragón nos cambiaban la categoría de los asociados, hasta ahora éramos miembros efectivos colaboradores de los grupos de investigación y con la nueva normativa pasábamos a ser miembros colaboradores”.*

” Cambiaba el esquema general de las ayudas de los grupos de investigación, con el anterior esquema los colaboradores ni siquiera podían pasar facturas relacionadas con los gastos de investigación como puede ser un billete de bus, al ver esa situación dos profesores de nuestro departamento nos enfadamos tanto que decidimos buscar una manera de organizarnos y quejarnos al gobierno de Aragón, ni siquiera a la Universidad”.

“Buscamos la manera de encontrar a más profesores asociados y mandamos un email a través de la mesa intercentros que llego a pocos asociados, pero que llego a algunos profesores titulares que vieron que los profesores asociados de su departamento tenían esa problemática y lo reenviaron”.

“Después de ese email, nos juntamos en una reunión sin conocernos de nada 15 o 20 personas y entonces surgieron más problemas, se vio que la cosa era mucho más grave, y que el problema no era solo del gobierno de Aragón sino de la Universidad de Zaragoza porque había aparecido recientemente una coletilla en la contratación que señalaba que estar en un proyecto de investigación o grupo de investigación planteaba la posibilidad de que te excluyeran de un concurso de profesor asociado”.

Se señalan varias cuestiones, en primer lugar el detonante que produjo la unión de los asociados fue el cambio de categoría de los asociados en los grupos de investigación,

este cambio de categoría les impediría obtener financiación de determinados organismos públicos, esta financiación es un factor a tener en cuenta para poder realizar carrera académica, posteriormente es a través una vía informal como se va conformando la nueva coordinadora, la cual requirió de los profesores titulares, pero posteriormente revisando las problemáticas se dan cuenta de que la posibilidad de ser despedidos adquiere mayor relevancia.

El entrevistado señala que el canal mediante el cual se empiezan a organizar es porque consideraban que no había otra forma *“fue a la desesperada, porque además teníamos que solucionarlo antes de que pasara el plazo para presentarnos en los grupos de investigación, fue cuando nos dimos cuenta de que nos podían echar de la universidad por estar en un grupo de investigación. Ya no es que el Gobierno de Aragón no nos dejara formar parte, es que los asociados estaban renunciando a formar parte de los grupos de investigación por miedo a ser despedidos”*.

“El problema que estaba surgiendo con la universidad es que te prohibían investigar, si estabas en un grupo de investigación o un proyecto se planteaban la posibilidad de echarte del concurso y declararte no apto, entonces en ese momento nos dimos cuenta que teníamos dos problemas, uno con el gobierno de Aragón y otro con la Universidad de Zaragoza”.

Ante estas nuevas condiciones muchos trabajadores en esta categoría laboral finalizarían su relación contractual con la universidad si deciden pertenecer a los grupos de investigación, especialmente para aquellos que quieren realizar carrera académica la creación de la coordinadora sería el medio para poder salvaguardar su trabajo y sus posibilidades de algún día promocionar.

El entrevistado afirma que la figura del profesor asociado ha cambiado en el tiempo hasta malversarse y convertirse en mano de obra barata. *“Los asociados de 1983 no tienen nada que ver con los del 2001, porque mis compañeros titulares que fueron asociados tenían un sueldo digno y no tenían que tener una dedicación externa, además trabajaban a tiempo completo”*.

Se trata de un agravio comparativo, un trato desigual en dos momentos históricos diferentes en la universidad. La raíz de esta situación se encuentra en los diferentes procesos de precarización, flexibilidad y mercantilización introducidos en la universidad.

Al mismo tiempo, se señala que el movimiento de Valencia ha tenido influencia en el asociacionismo en el resto de universidades españolas, a esta situación se le añade una durabilidad en el tiempo que ha terminado culminado en la creación de nuevas formas de organización para la defensa de intereses comunes.

“Yo creo que lo que ha sucedido es que las problemáticas se han acrecentado con la crisis, porque un porcentaje muy elevado de los profesores asociados consideraban que esto iba a ser una situación transitoria, en la que iban a estar en una situación laboral mala durante tres años o cuatro años y luego nos hemos dado cuenta de que todo esto era una mentira. La tasa de reposición impedía que se agilizara de forma más rápida, el hartazgo ha venido cuando se nos han acumulado los años de precariedad laboral”.

Se trata de un proceso en el que trabajadores muy bien formados han accedido a la universidad con la idea de que podrían progresar académicamente. Por otra parte la crisis económica ha afectado al mercado laboral y a la institución universitaria, en esta situación los procesos de precarización se han acrecentado y se ha creado una bolsa de trabajadores a la espera de promoción.

Respecto al quinto eje temático relacionado con las principales demandas de la coordinadora la entrevistada sostiene que existen demandas comunes respecto a otras universidades *“Yo estuve en la reunión nacional en la que se constituyó la junta directiva de profesores asociados y las diferencias son mínimas, las reivindicaciones son globales y luego simplemente hay situaciones que son peores en algunas universidades”.*

“No podemos hablar en nombre de nadie, pero tenemos que hacer nuestras las reivindicaciones que entendemos que son del todo colectivo. En las reuniones estamos pocos, pero se ha suscrito a la lista de correos más gente, cerca de 200. El siguiente paso es llegar a todos, al menos que sepan que existimos”.

Uno de los objetivos de la coordinadora es llegar a todos los profesores asociados, en cuanto a la implicación de los miembros se distinguirían dos áreas, en primer lugar, un núcleo de personas activas que acuden a las reuniones y participan activamente y en segundo lugar una red periférica a la coordinadora con lazos más frágiles que llegaría a 200 personas.

Organizativamente la coordinadora toma sus decisiones en reuniones periódicas *“A día de hoy funcionamos mediante la implicación día a día, los que han mostrado más*

interés y ganas de trabajar han sido las que más se han implicado y luego hay una lista de correos a través de la cual se difunde la información”.

No solo la organización es informal, sino que la delegación de las funciones de la organización se realiza mediante la implicación de sus miembros.

El comienzo de la asociación de profesores asociados es similar a la ocurrida en la Universidad de Valencia *“los de Valencia me contaron que hablando en el bar dos asociados dijeron, esto es insostenible y hay que hacer algo, y comenzaron a mandar emails a otros compañeros y fueron creciendo, ahora están en huelga.”* Todo comienza cuando dos o más personas son conscientes de una situación y buscan apoyos en más trabajadores.

Entrevista nº5

La quinta entrevistada es doctora, profesora asociada en la Facultad de Educación desde el año 2011 en el Departamento de Ciencias de la Educación.

Respecto al primer eje temático de la entrevista acerca de cuál es la situación de los profesores asociados actualmente comenta que *“los profesores asociados teóricamente somos un cuerpo docente que se nos contrata para hacer tareas de experto que transmitimos la experiencia de la rama profesional en la que estamos trabajando a la Universidad. Así es como empecé yo en la Universidad. Yo tengo mi trayectoria profesional fuera de la Universidad y me pareció interesante”.*

“El problema es que esta figura actualmente esta malversada, muchos de nosotros no tenemos trayectoria profesional fuera de la universidad de Zaragoza, y al final es la única manera para acceder a plazas en la universidad, ya que las otras figuras son muy caras y no se ofertan”.

En primer lugar, se hace mención a que la figura del profesor asociado esta desvirtuada, debido a cuestiones económicas ya que no se ofertan otras plazas para hacer carrera académica y posteriormente se añade que el perfil de los asociados no se corresponde en numerosas ocasiones con lo que debería ser.

En cuanto al segundo eje temático relacionado con las diferentes problemáticas de los profesores asociados se señala que *“depende del tipo de asociado, si eres un asociado que trabajas en tu carrera profesional, vienes a la universidad y te vas. Por otro lado los profesores que además queremos hacer carrera académica no vemos otro camino, nos gustaría que como profesores de la universidad que realizamos muchas de las*

mismas tareas que el resto de profesorado, que sacamos adelante los departamentos y las facultades. Nos gustaría tener los mismos derechos que los demás y no los tenemos”.

En este sentido las problemáticas se deben diferenciar según el perfil de profesor asociado, especialmente en aquellos que quieren hacer carrera académica, debido a que realizan funciones y tareas que en primer lugar no se relacionan con lo que debería de ser la figura del profesor asociado y en segundo lugar no gozan de los mismos derechos que los titulares.

La entrevistada considera que se han perdido derechos en la figura del profesor asociado *“no podemos salir de instancia más de 15 días, no podemos pertenecer a un grupo de investigación cuando se nos ha reconocido el derecho, no puedo irme de instancia un mes, si no puedes irte de instancia no te puedes acreditar, si no te acreditas no puedo acceder a una plaza, pero luego no te dan plaza porque no te acreditas, entonces nos ponen barreras”.*

No se trata solo de una paulatina pérdida de derechos de los profesores asociados, sino que como se dice en el marco teórico, la Universidad está sumida en una estrategia de privatización y mercantilización en la que los profesores son al final quienes reciben las consecuencias, en este contexto las trabas a la investigación tienen como objetivo la no promoción de los profesores asociados a figuras estables para que sigan siendo mano de obra contrariada barata y muy válida para la universidad.

Las problemáticas de los profesores asociados según la entrevistada son varias, remuneración, malversación de la figura y dificultad para la promoción académica. Respecto a la remuneración la entrevistada señala *“a la universidad le interesa tenernos como nos tienen, somos mano de obra barata, piensa que somos nosotros o nuestras empresas quienes pagan nuestra seguridad social, la seguridad social que pagan ellos es mínima. Además, nuestro salario es muy barato, con muchas horas de docencia. Porque a nosotros no se nos paga la investigación, solo se nos paga la docencia, en realidad eso ocurre con los falsos asociados, este sueldo es un complemento en teoría, pero en la práctica tu estás haciendo 180 horas por 600 euros mientras que un profesor titular está realizando las mismas horas por 2000 o más euros”.*

Encontramos varias problemáticas al sueldo, la entrevistada reconoce los profesores asociados como mano de obra barata, y posteriormente una doble remuneración según las horas impartidas en comparación con un profesor titular.

Respecto a la temporalidad se afirma que *“Si la figura fuera real, a nosotros nos daría igual que peligrara nuestro puesto, porque lo que realmente haces es complementar, tú tienes tu trayectoria académica fuera, pero esto es la teoría, la realidad es que muchos compañeros sin esto se van a la calle porque no tienen otra cosa, realmente, estamos haciendo una función estructural, sin los asociados hay facultades en las que no se podría trabajar, esto quiere decir que hay una malversación de la figura”*.

En relación con el tercer eje temático relacionado con el modelo al que aspiran los profesores asociados la entrevistada afirma que *“independientemente de que se consiga promocionar, creo que debe de haber una figura que no esté sometida a la tiranía de la ANECA, de forma injustificada y con unos criterios poco válidos para la docencia”*.

Con tiranía de la ANECA matiza que se refiere a que *“no por tener más artículos de investigación eres mejor docente, ahora se está comercializando este tema de forma absurda, el que tiene dinero puede dedicarse a hacer artículos. Lo que están haciendo es perjudicar a la docencia, porque tienes que dedicar más tiempo a escribir artículos que a la docencia, y la universidad no deja de ser una institución docente, que es también docente por su puesto, pero se está dejando la docencia a un lado”*.

Se entiende que la figura del profesor asociado con intención de hacer carrera académica tiene que atenerse a los requisitos de la ANECA, y los criterios para la promoción descuidan la docencia, es una situación totalmente contraria a lo que debería de ser la figura del profesor asociado.

Respecto al cuarto eje temático relacionado con los propósitos como organización la entrevistada afirma que se pretende a través de la coordinadora *“recuperar derechos que teníamos anteriormente, tener pleno derecho como trabajadores docentes e investigadores de la universidad. Yo considero que debería darse una vuelta a la figura, tendría que haber una figura nueva porque tenemos profesores que no están realizando una buena función docente a causa de la ANECA”*.

La entrevistada afirma que llega a la plataforma a raíz de que no le dejan estar en los grupos de investigación, como en todos los casos mediante un correo electrónico vía internet.

“En ese primer correo electrónico nos convocan a una reunión para hablar de por qué no nos dejan estar en los grupos de investigación. Surgió por dos asociados que se interesan por el tema y ya está, de momento no estamos vinculados a ninguna ideología, ni grupo político, fue porque hay un momento en el que nos quitan un montón de derechos”.

Siguiendo con el quinto eje temático relacionado con las principales demandas como plataforma la entrevistada afirma que *“a nivel nacional yo creo que se trata de la malversación de la figura, se trabaja porque tenga que haber una figura de profesor permanente o a tiempo completo que no tenga que pasar por los requisitos de la ANECA, los problemas principales en la Universidad de Zaragoza son la temporalidad y las posibilidades de investigación”.*

Estas demandas son globales en todas las entrevistas realizadas, sin embargo, las posibilidades de investigación en la Universidad de Zaragoza adquieren la particularidad de incluir a los profesores asociados como miembros colaboradores y la posibilidad de excluirlos en los próximos contratos en caso de ser asociados.

La entrevistada afirma que hablan en nombre de todos los profesores asociados *“porque la lucha es que no nos quiten los derechos que teníamos, y los derechos son para todos los mismos.” Organizativamente la plataforma comenzó mediante internet, posteriormente “se han hecho comisiones de trabajo con representantes de estas comisiones. Actualmente funcionamos de forma asamblearia”.*

Se reconoce que la exclusión de los grupos de investigación fue el detonante para la creación de la coordinadora, en palabras de la entrevistada estar dentro de un grupo de investigación *“es un derecho, realmente a mí el grupo de investigación me puede aportar relativamente, el problema es ¿Por qué me tienen que quitar ese derecho? Es una retirada de derechos que como trabajadores de la Universidad debemos de tener, para mí es cuestión de principios.*

Finalmente, para terminar la entrevistada añade que la figura del profesor asociado debería de ser para lo que se creó y no para lo que se está utilizando actualmente.

6. Conclusiones

Una vez realizadas las entrevistas, la pregunta de investigación que fundamentaba el trabajo ha sido resuelta. Las preguntas de investigación eran: ¿Cómo se organizan los profesores asociados? en el caso de que se organicen, ¿Desde cuándo se organizan? ¿Por qué se organizan? ¿Por qué se unen? ¿Qué reivindican?

En este apartado de conclusiones contestare a las preguntas de investigación del trabajo de acuerdo a las entrevistas. Posteriormente, a través de toda la información recopilada daré respuesta al objetivo específico que guiaba el análisis cualitativo, acerca de cuáles son los factores que influyen en la organización de los profesores asociados en la Universidad de Zaragoza.

Conviene en primer lugar realizar una tipología de los diferentes perfiles de profesores asociados de acuerdo con las entrevistas;

- Profesor asociado con intención de realizar trayectoria académica, tiene el título de doctor y su trabajo fuera de la universidad puede no estar relacionado con su experiencia académica.

Dentro de este grupo se encuentran los falsos asociados, trabajadores que pagan su cuota de autónomo para seguir haciendo carrera académica, escribiendo artículos de investigación y sumando méritos para la ANECA.

Este perfil por su situación de vulnerabilidad en la universidad tiene más probabilidades de aceptar sobrecarga de trabajo, o realizar tareas de docencia no relacionadas con su experiencia debido a que le interesa mantenerse en la Universidad.

- Profesor asociado sin intención de realizar trayectoria académica, puede tener el título de doctor pero no entra en la dinámica de productividad de acumular méritos para promocionar académicamente.

Su trabajo fuera de la universidad se relaciona con su sector de actividad, esto no quiere decir que las condiciones no puedan ser precarias, la docencia que imparte se relaciona con su experiencia laboral.

En relación con el marco teórico, se identifican diferentes factores que han influido en la organización de los profesores asociados en la Universidad de Zaragoza, en primer lugar, se constata que forman parte del cognitariado y están sujetos a las dinámicas del

capitalismo cognitivo, esta situación supone una nueva organización del trabajo que afecta a determinadas dimensiones vitales.

En una dinámica de productividad desmesurada que ha racionalizado el trabajo mediante la flexibilidad se reconoce por parte de los entrevistados con intención de realizar trayectoria académica que los profesores asociados acaban haciendo todo lo posible para sumar méritos mediante artículos de investigación para la ANECA, esta es una de las estrategias para mejorar su situación laboral, la cual repercute en el bajo nivel de docencia.

Esta nueva racionalización del trabajo unida a la situación de vulnerabilidad de los profesores asociados provoca que tengan que optar por determinadas estrategias vitales, una de las entrevistadas reconoce que a causa del ritmo de trabajo no puede ser madre o tomarse una tarde libre, se reconoce que renuncian a estancias en otras universidades y que gran parte de los profesores asociados con trayectoria académica asumen trabajos ajenos a la universidad no relacionados con su experiencia.

Se debe tener en cuenta que los procesos de precarización afectan a determinadas dimensiones vitales, el tiempo de trabajo se extiende más allá de la jornada laboral, las funciones que asumen los profesores asociados en ocasiones implican sobrecarga de trabajo, además la precarización de la trayectoria académica se ha extendido en el tiempo, lo que ha provocado el hartazgo de los trabajadores que llevan años en esta situación.

El paradigma de universidad empresa en el que se incentiva la rentabilidad a costa del personal de plantilla tiene como resultado una mano de obra barata muy formada que se encuentra en una espiral de productividad perversa bajo condiciones de precariedad.

La figura del profesor asociado con trayectoria académica se identifica con diferentes niveles y dimensiones de la precariedad:

- El nivel de certeza respecto a la continuidad y estabilidad del empleo es insignificante, esta situación se ejemplifica cuando los entrevistados reconocen que cada cuatro años tienen que concursar por una plaza.
- El nivel de control individual y colectivo sobre el trabajo es mínimo, esto es debido a que la figura laboral es heterogénea y por tanto no todos tienen las mismas inquietudes y estrategias en la universidad. Por otra parte los profesores

asociados no se encuentran representados en los órganos de gestión de la universidad.

- El nivel de protección contra el desempleo o la discriminación es bajo, es una demanda de todo el colectivo que la figura se convierta en indefinida, como se ha mostrado en el marco teórico en otras universidades la raíz del conflicto ha sido la no indemnización de los profesores asociados cuando estos dejan su puesto de trabajo.
- El nivel de ingresos es bajo en todos los profesores asociados, aunque se debe matizar que el sueldo universitario es un complemento a la actividad ajena a la universidad. Sin embargo, existen determinados perfiles académicos que no son tan demandados por el mercado laboral, por lo tanto la universidad acaba siendo uno de los pocos nichos de empleo a los que pueden optar.

El bajo nivel de ingresos que ofrece la universidad es uno de los factores que provocan que los profesores asociados que no tienen intención de realizar carrera académica no encuentren incentivos en permanecer en la institución universitaria.

La gran parte de los profesores asociados ha dejado de ser profesionales de reconocida trayectoria profesional que vinculan la experiencia laboral a la docencia universitaria, actualmente es una vía de entrada para hacer carrera académica, muchas veces sin la cualificación necesaria para impartir determinada docencia.

La transición hacia el modelo de universidad empresa ha provocado situaciones insólitas hasta el momento las cuales han sido un factor que han provocado la malversación de la figura del profesor asociado. La universidad necesita docentes para cubrir sus necesidades estructurales, en este contexto se malversa la figura del profesor asociado con trayectoria académica.

El profesor asociado con trayectoria académica está inserto en el modelo managerista debido a que el riesgo recae en el trabajador de modo individual. En el mejor de los casos una empresa ajena a la universidad cubre con la seguridad social de este perfil de profesor, pero también se puede dar el caso de que sea el profesor asociado el que paga su cuota de autónomo para permanecer en la universidad.

En este contexto se encuentran tres perfiles diferenciados, aquellos que buscan hacer carrera académica y son profesores asociados porque no queda otro remedio, aquellos que no quieren hacer carrera académica y aquellos profesores asociados que no quieren

hacer carrera académica, pero quieren estar dentro de los grupos de investigación e investigar.

Independientemente del perfil de los profesores asociados y sus diferentes problemáticas, se pueden extraer las siguientes conclusiones acorde a los diferentes ejes temáticos.

¿Cómo se organizan los profesores asociados en el caso de que se organicen?

Los profesores asociados en diferentes localizaciones del estado español se organizan mediante coordinadoras en sus respectivas universidades, la mayoría no constituidas mediante organizaciones formales.

La recién constituida asociación estatal del PDI Asociado de las universidades públicas pretende que todas las plataformas de distintas universidades se constituyan como asociación para que sea una asociación de asociaciones en la que cada universidad tenga su voto particular respecto a las decisiones a tomar.

En el caso de la Universidad de Zaragoza, los profesores asociados comienzan a organizarse mediante correo electrónico, existe una lista de distribución de correos electrónicos en la que están suscritos cerca de 200 personas y en donde se informa de las reuniones periódicas, internamente entre las personas más activas cuentan con grupo de whatsapp. La información entre distintas coordinadoras de asociados se realiza a través de la plataforma loomio y correos electrónicos.

Las funciones dentro de la coordinadora de profesores asociados de la Universidad de Zaragoza, así como los grupos de trabajo se definen por implicación e interés de sus miembros.

Las decisiones que toma la coordinadora son de forma asamblearia por las personas que acuden a las reuniones mediante la idea de una persona un voto, tanto el grupo como las reuniones son abiertas.

¿Desde cuándo se organizan?

La plataforma tiene un recorrido relativamente corto, los profesores comenzaron a ponerse en contacto entre ellos aproximadamente en el mes de septiembre, octubre del 2017. Aunque en otras universidades la creación de coordinadoras que defendieran los derechos de profesores asociados fue con anterioridad, ejemplos de estos casos son las plataformas de la Universidad de Valencia y de la Universidad Complutense de Madrid.

Precisamente la coordinadora de Zaragoza nace en ese espacio temporal a raíz de dos acontecimientos, en primer lugar se cambia de categoría a los profesores asociados por parte del Gobierno de Aragón de miembros efectivos a miembros colaboradores de los grupos de investigación, y posteriormente la Universidad de Zaragoza se plantea la posibilidad de excluir de los concursos de profesor asociado a aquellos profesores asociados que pertenezcan a un grupo o proyecto de investigación.

¿Por qué se organizan y asocian?

La razón de por qué comienzan a organizarse y asociarse en este momento determinado está relacionada con un conjunto de factores y dinámicas que han venido dándose tanto en la Universidad de Zaragoza como en otras Universidades.

A nivel estatal han aparecido diferentes plataformas de profesores asociados que han comenzado a denunciar su situación a nivel colectivo, incluyendo los casos a los que se ha llegado a la huelga. Además, han surgido determinadas sentencias favorables que han dado la razón en determinadas cuestiones a los profesores asociados relacionadas con sus derechos laborales.

Las diferentes razones para comenzar a organizarse dependen del perfil de profesor asociado, sin embargo, existen diferentes problemáticas que han sido constantes la carrera de los profesores asociados desde que entran en la institución universitaria. Tales factores son la malversación de la figura del profesor asociado, remuneración, imposibilidad de promoción académica, inestabilidad laboral, duración de los años de precariedad laboral, poco control de su trabajo sobrecarga de trabajo, funciones no acordes a su categoría, imposibilidad de investigación.

¿Qué reivindican?

Pese a que existen diferentes perfiles de profesores asociados con diferentes inquietudes y estrategias en la Universidad, en base a las entrevistas realizadas se identifican las siguientes reivindicaciones:

- 1) Malversación de la figura: Actualmente los profesores asociados no se corresponden con la idea original para la que se creó esta categoría laboral, no son profesionales de reconocido prestigio que imparten docencia según su especialidad. Muchos de los profesores asociados no tienen trayectoria profesional fuera de la Universidad, o dan asignaturas no relacionadas con su

especialidad, actualmente ser profesor asociado es la única forma viable de hacer carrera académica.

- 2) Remuneración en comparación con otras figuras laborales en base a cada aspecto de su trabajo, no se remunera el tiempo invertido en preparar la docencia.
- 3) Posibilidad de promoción académica justa y eficaz: La tasa de reposición mínima en la Universidad de Zaragoza ha hecho que numerosos profesores asociados con acreditación por parte de la ANECA no puedan promocionar por cuestiones presupuestarias, en sus departamentos no se ofertan plazas estables, perdurando esta situación en el tiempo.
- 4) Estabilización del profesorado asociado: Todos los entrevistados han afirmado que debe de seguir existiendo la figura del profesor asociado, sin embargo, si los profesores asociados están realizando funciones estructurales en la universidad de acuerdo a la docencia, consideran que deberían ser al menos indefinidos, consideran que es una situación anómala en el mundo laboral la concatenación de contratos.
- 5) Mayor posibilidad de elección de clases y horarios, en ocasiones el tiempo de trabajo excede a las horas remuneradas que le correspondería al profesor.
- 6) Cambio en los criterios de acreditación de la ANECA, en los que la docencia tiene un peso mínimo en comparación con la docencia.
- 7) Funciones de los profesores asociados: La universidad obliga a los profesores asociados a asumir tareas que consideran que no deberían corresponderles, como la dirección de Trabajos Fin de Grado, Trabajos Fin de Máster o coordinación de prácticas.
- 8) Derecho a pertenecer a grupos o proyectos de investigación como miembros efectivos y no como colaboradores, no penalización de la investigación para los concursos de asociado, derecho a la realización de estancias docentes e investigadores sin trabas.

Como conclusión final considero a título personal que la universidad avanza hacia un modelo en el que solo conseguirán promocionar hacia categorías laborales estables

aquellas personas que pueden permitirse permanecer más tiempo en la institución universitaria.

7. Bibliografía

- Beck, U. (1999). *La sociedad del riesgo global*. Madrid: Siglo XXI de España.
- Bermejo, J (2011) *La maquinación y el privilegio. El gobierno de las Universidades*, Ediciones Akal Pensamiento crítico, Madrid
- Carrillo, J, Molina, M. (2011) *Los profesores asociados en la Universidad: una reflexión de futuro*, CEE Participación Educativa, 17, ser bachiller ayer y hoy, pp, 120-129.
- Castells, M. (2006). *La sociedad red :Una visión global*. Madrid: Alianza.
- Castells, M. (1997). *La era de la información :Economía, sociedad y cultura*. Madrid: Alianza.
- Castillo, J, Moré, P (2017) *La Universidad sin futuro. Precariedad e incertidumbre del trabajo universitario. Proyecto de Investigación Retos y alternativas a la precarización del trabajo y la vida en la crisis actual (2005-2014)*. Ministerio de Economía y Competitividad.
- Colectivo Edu-Factory (2010). *Nosotros no pagaremos vuestra crisis. Todo el poder a la autoformacion:La Universidad en conflicto. Capturas y fugas en el mercado global del saber* (1a ed.). (pp. 41– 51) Madrid: Traficantes de Sueños.
- Comisión de Expertos para la Reforma del Sistema Universitario Español. (2013) *Propuestas para la reforma y mejora de la calidad y eficiencia del sistema universitario español*
- Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social*. Madrid: McGraw-Hill.
- De los Reyes, C. (2014) *La protección social del personal docente e investigador al servicio de la universidad*. Revista Aragonesa de Administración Pública, 43-44, pp. 235-269.
- Díaz, M. (2013) *Experiencia no académica: el profesorado asociado como actor doblemente precarizado*. *Sociología del Trabajo*, nueva época, 78, pp. 51-71.
- Díaz – Romeral (2002) *La LOU y la Universidad en la Sociedad de la Información. Las reflexiones impulsadas desde los Cuadernos del Consejo de Universidades*. La universidad en la nueva economía, V Encuentro del Consejo de Universidades.

Cuadernos del Consejo de Universidades. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Consejo de Coordinación Universitaria, pp 13-19

García Ruiz, A. (2012). *Contra la privatización de la universidad :La universidad pública como bien común*,. Barcelona: Proteus.

Galcerán, M (2010). La educación universitaria en el centro del conflicto. *La universidad en conflicto: La Universidad en conflicto Capturas y fugas en el mercado global del saber* (1a ed.). (pp. 13 – 34) Madrid: Traficantes de Sueños.

Ferreiro, X (2010). Mercantilización y precarización del conocimiento: el proceso de Bolonia: *Capturas y fugas en el mercado global del saber* (1a ed.). (pp. 113- 139) Madrid: Traficantes de Sueños.

Fernández -Santos, Y, Martínez- Campillo, A (2015) *¿Ha mejorado la productividad docente e investigadora de las universidades públicas españolas desde la aprobación de la LOU?: Evidencia a partir del bootstrap*. Revista de Educación, 367, pp 91-116.

http://www.unizar.es/gobierno/gerente/vg_humanos/pdi/retribuciones/2017/asociados.html

<https://portaltransparencia.unizar.es/estadisticas-pdi>

Ibañez, J. (1986): "*Perspectivas de la investigación social: el diseño en la perspectiva estructural*", en GARCÍA FERRANDO, M; IBÁÑEZ, J.;

Laparra, M. (2006). *La construcción del empleo precario :Dimensiones, causas y tendencias de la precariedad laboral*. Madrid: Fundación FOESSA.

Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades. Boletín Oficial del Estado, núm. 307, de 23 de diciembre 2001, pp. 49400 – 49425.

Martínez-Otero, V (2010): *La voz del profesorado universitario contratado*. Vivat Academia, 110, pp 1-32.

- Mayos, S (2013). *Cognitariado es precariado. El cambio en la sociedad del conocimiento turboglobalizada*. Cambio social y cooperación en el siglo XXI [Vol.2]. El reto de la equidad dentro de los límites económicos. Román, B. y de Castro G. (coord.), pp. 143 - 157.
- Miras, M (2015). La Universidad Española frente a su propio desafío. *La reforma de la universidad española* (1ª ed.).(pp. 75-84) Cizur Menor Navarra: Aranzadi.
- Núñez, J. (2002) *Que piden las empresas a la universidad en la sociedad de la información*. La universidad en la nueva economía, V Encuentro del Consejo de Universidades. Cuadernos del Consejo de Universidades. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Consejo de Coordinación Universitaria, pp 87-101.
- ORTÍ, A. (1986): "La apertura y el enfoque cualitativo o estructural: la entrevista abierta y semidirecta y la discusión de grupo",
- Prieto, T (2015). Introducción: La reforma de la Universidad española a debate. *La reforma de la universidad española* (1ª ed.).(pp.22-37) Cizur Menor Navarra: Aranzadi.
- Ross, A (2010). La emergencia de la Universidad Global: *La Universidad en conflicto. Capturas y fugas en el mercado global del saber* (1a ed.). (pp. 41- 65) Madrid: Traficantes de Sueños.
- Sendín, M (2014) *La Universidad tras el Proceso de Bolonia: ¿Una Universidad reformada o una Universidad necesitada de reforma?*. AFDUC, 18, pp. 525-548.
- Standing, G. (2013). *El precariado: Una nueva clase social*. Barcelona: Pasado & Presente.
- Velásquez, J (2015) *Pensar la universidad. El profesar como acto formativo*. Kavilando, Vol. 8, Nº. 1, 2016, pp 72-76.
- Vercellone, C (2010) Capitalismo cognitivo y modelos de regulación de la relación salarial. Algunas enseñanzas del movimiento anti-CPE: *La Universidad en conflicto. Capturas y fugas en el mercado global del saber* (1a ed.). (pp. 113- 139) Madrid: Traficantes de Sueños.

8. Anexos:

1. Tablas de salarios PDI 2017

	Sueldo		C. Destino	C. Especifico	Total
Catedráticos de Universidad TC	TC	1.131,36	886,40	999,41	3016,81
	TP6	490,11	816,93	0	1307,04
	TP5	408,42	680,78	0	1089,20
	TP4	326,74	544,62	0	871,36
	TP3	245,05	408,47	0	653,52
Catedráticos de Escuela Universitaria TC	TC	1131,36	811,85	466,26	2409,47
	TP6	490,11	553,68	0	1043,79
	TP5	408,42	461,40	0	869,82
	TP4	326,74	369,12	0	695,86
	TP3	245,05	276,84	0	521,89
Profesores titulares de Universidad	TC	1.131,36	811,85	466,26	2409,47
	TP6	490,11	553,68	0	1043,79
	TP5	408,42	461,40	0	869,82
	TP4	326,74	369,12	0	695,86
	TP3	245,05	276,84	0	521,89
Profesores contratados doctores	1.131,36		811,85	466,26	2409,27
Profesores titulares de Escuela Universitaria	TC	1131,36	712,25	287,88	2131,49
	TP6	490,11	433,26	0	923,37
	TP5	408,42	361,05	0	769,47
	TP4	326,74	288,84	0	615,58

	TP3	245,05	216,63	0	461,68
Profesores ayudantes doctores	900,31		670,48	254,84	1825,63
Profesores asociados tipo 3º Doctores	TC	905,05	649,50	290,16	1844
	TP6	410,62	390,99	0	801,61
	TP5	342,18	325,83	0	668,01
	TP4	273,74	260,67	0	534,41
	TP3	205,30	195,51	0	400,81
Profesores asociados tipo 2º Licenciados	TC	905,05	475,73	133,76	1514,54
	TP6	410,62	237,42	0	648,04
	TP5	342,18	197,84	0	540,02
	TP4	273,74	158,27	0	432,01
	TP3	205,30	118,70	0	324

http://www.unizar.es/gobierno/gerente/vg_humanos/pdi/retribuciones/2017/index.html

Los profesores titulares de Universidad/Catedráticos de universidad/catedráticos de escuela universitaria /profesores titulares de Escuelas Universitarias además reciben plusos salariales por meritos docentes y productividad por evaluación de la actividad investigadora, por trienios y pagas extraordinarias.

Plusos por méritos docentes y productividad por evaluación de la actividad investigadora según el número de evaluaciones, importes por trienios y derecho a pagas extraordinarias

El complemento específico (ce) y el complemento de destino (cd) son dos de las retribuciones complementarias que perciben los funcionarios. El ce va ligado a la especial dedicación, responsabilidad, dificultad que supone el desempeñar un determinado puesto de trabajo, por el contrario el cd va ligado al nivel del puesto de trabajo.

Todos los puestos de trabajo en la AAPP tienen un determinado nivel, dependiendo de la Administración en la que trabajas, a mayor nivel mayor es el complemento de destino

El denominado sueldo base se cobra simplemente por desarrollar su trabajo dentro de un cuerpo que forma parte de un subgrupo determinado, sin más circunstancias modificativas.

El complemento de destino está ligado a un escalón que va asignado al puesto concreto en el que está prestando sus servicios. En general, a mayor complejidad y responsabilidad del puesto, mayor será el complemento de destino. El complemento de destino pretende introducir la idea de carrera

Existe un complemento que atiende a las circunstancias específicas del puesto a desarrollar, tales como la complejidad o la responsabilidad. Precisamente por ello, se denomina complemento específico. El complemento específico es uno de los conceptos retributivos de mayor relevancia en puestos de especial responsabilidad.

2. Guión para las entrevistas en profundidad

- **1- ¿Cuál es la situación de los profesores asociados actualmente?**

1.1 A nivel Estatal

¿Esta situación afecta únicamente la Universidad de Zaragoza?

¿Se tiene conocimiento de lo que sucede en otras universidades? (plataformas, sentencias judiciales).

1.2 En la Universidad de Zaragoza

- **2- ¿Qué problemáticas conlleva la figura del profesor asociado?**

¿Cómo definirías las condiciones de trabajo?

¿Cómo se entra a ser profesor asociado?

¿Son los salarios bajos? ¿Por qué?

¿Es la temporalidad un problema?

¿Existe dificultad para la promoción académica? ¿Por qué?

¿Qué problemática conlleva la tasa de reposición?

¿Tenéis aspiración de promocionar académicamente?

¿Aspiráis a la estabilidad?

¿Es un problema la dualidad?

¿Estáis invisibilidades? ¿En qué sentido?

- **3 ¿Cuál es el modelo al que aspiran los asociados?**

¿Es un modelo de merito? (Competencia)

¿Es un modelo funcionarial?

- **4 ¿Cuáles son vuestros propósitos como organización?**

¿Cómo llegas a la plataforma?

¿Cuál es el canal mediante el cual os empezáis a organizar?

¿No había otras formas?

¿Por qué no se han constituido como organización/asociación/sindicato?

¿Por qué no os habéis asociado antes?

¿Por qué justamente ahora?

¿Por qué no estáis afiliados a un sindicato? ¿habéis intentado hacer llegar vuestras demandas a un sindicato? ¿Cómo os ven los sindicatos

¿Cuál es el modelo al que aspiráis como plataforma?

¿Estáis en coordinación con otras plataformas? Si, no ¿Por qué?

¿Qué motivaciones comunes tenéis con otras organizaciones?

- **5-¿Cuáles son las principales demandas como plataforma?**

¿En nombre de quien habláis?

¿Cómo funciona organizativamente?

¿Qué significa estar dentro de un grupo de investigación? ¿Por qué es tan importante?

¿Vuestra coordinadora se ha constituido únicamente para lo de los grupos de investigación?

¿Consideras que dada esta situación os asociáis? O independientemente ¿os habríais asociado?

¿Tenéis la perspectiva de que estáis arriesgando algo al organizaros?