

La Macdonalización del sistema universitario: un caso de explotación del profesorado precario en la Universidad de La Laguna y su crisis sindical

Enviado 5 de mayo de 2020 / Aceptado: 28 de abril de 2020

Publicado: 12 de julio de 2020

DR. JOSÉ M^a DEL CASTILLO-OLIVARES BARBERÁN

Departamento de Didáctica y Organización Escolar, Universidad de La Laguna,
Vicepresidente del Comité de Empresa de la ULL y secretario de acción sindical de Fesp-UGT de la ULL.
jmcastil@ull.edu.es

DRA. ESTHER TORRADO MARTÍN-PALOMINO

Departamento de Sociología, Universidad de La Laguna,
Presidenta del Comité de Empresa de la Universidad de La Laguna y Coordinadora de Asamblea del Profesorado.
estorra@ull.edu.es

DRA. CHAXIRAXI ESCUELA CRUZ

Departamento de Historia y Filosofía de la Ciencia, la Educación y el Lenguaje,
Universidad de La Laguna. Secretaria del Comité de Empresa de la Universidad de La Laguna.
cescuela@ull.edu.es

DOI 10.24310/IJNE3.1.2020.8728

RESUMEN

Enrique Díez comienza, en su libro *Neoliberalismo Educativo* (2018), narrando una mañana a primera hora en la universidad y como se ha iniciado una invasión de *mupis* publicitarios, casi todos relacionados con las empresas y los bancos. No se trata solo de una invasión de espacios públicos, sino de espacios del conocimiento y del trabajo, de una *pedagogía neoliberal* gestionando las instituciones del conocimiento al estilo de las franquicias de McDonald's.

Por eso, en este estudio hemos querido ahondar en las consecuencias de este modelo para el profesorado contratado laboral especialmente en los centros de educa-

ABSTRACT

Macdonaldization of university system: a precarious lecture case in the Universidad de La Laguna and their trade union crisis

This Enrique Díez begins, in his book *Neoliberalismo Educativo* (2018), narrating an early morning at the university and how an invasion of advertising mupis has begun, almost all related to companies and banks. It isn't only an invasion of public spaces, also spaces of knowledge and work, of a neo-liberal pedagogy managing the institutions of knowledge in the style of the McDonald's franchises.

ción superior y más específicamente en la Universidad de la Laguna en las Islas Canarias. Situaremos a esta universidad desde sus descriptores de producción y los relacionaremos con los de sobre carga de trabajo y condiciones laborales de precariedad del PDI laboral. El objetivo es tipificar o identificar esos indicadores de vulnerabilidad y precariedad, concentrados en figuras contractuales determinadas. Veremos cómo en la actualidad están empezando a desarrollarse experiencias de resistencia y lucha ante un modelo que promueve el logro individual, la elitización de las plantillas y las desiguales condiciones de trabajo. Ésta situación está empezando a movilizarse a pesar de las muchas barreras, derivadas de las fuerzas micropolíticas hegemónicas ostentadas por algunos grupos de funcionarios. Intentaremos explicitar algunas de las claves para una posible regeneración de las culturas de lucha por el derecho laboral.

Palabras Clave: Gobernanza Universitaria, Sindicalismo, Precariedad, Macdonalización.

For this reason, in this study, we wanted to delve into the consequences of this model for contract teaching staff, especially in higher education centers and more specifically at the University of La Laguna in the Canary Islands. We will locate this university from its production descriptors and we will relate them to those of overload of work and precarious working conditions of the labor PDI. The objective is to typify or identify these indicators of vulnerability and precariousness, concentrated on specific contractual figures. We will see how experiences of resistance and struggle are currently beginning to develop in the face of a model that promotes individual achievement, the elitization of staff and unequal working conditions. This situation is beginning to mobilize despite the many barriers derived from the hegemonic micropolitical forces held by some groups of officials. We will try to explain some of the keys to a possible regeneration of the cultures of struggle for labor law.

Keywords: University Governance, Unionism, Precariousness, Macdonalization.

Introducción: la aceptación de las desigualdades en las universidades públicas españolas

Una muy conocida frase, que mantiene su actualidad es que “*la universidad es una institución medieval*”. Esta frase trata de describir su origen, sus notables resistencias a la modernización, su régimen hasta cierto punto autónomo de la gobernanza nacional, y que describe una estructura vertical, estamental y llena de desigualdades e injusticias, donde la carrera profesional está diseñada por una élite privilegiada que entiende que ésta carrera debe ser lenta, de extraordinario sacrificio y competitividad.

Estos procesos se han incrementado con la entrada del milenio en España, donde las universidades inician procesos de cambio de profunda repercusión ciudadana, educativa y política, estos son: la culminación del proceso de unificación efectiva de España en la Unión Europea, la entrada del euro como nueva moneda, la extraordinaria intensificación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (en adelante TICs), los nuevos planes de estudio bajo métricas competenciales, la transferencia de créditos

de estudio europeos, la financiación europea de numerosos proyectos, la adopción de políticas neoliberales en la gobernanza de las universidades, la apertura y crecimiento de nuevas universidades privadas presenciales y no presenciales, todo ello en un contexto normativo que pretende bajo estas condiciones “modernizar” la universidad, maximizar y rentabilizar económicamente su producción científica.

En consecuencia, en el año 2001 se aprueba la Ley Orgánica de Universidades (en adelante LOU), bajo un periodo político conservador y neoliberal, pues gobierna el Partido Popular y preside D. José María Aznar en su segundo periodo con mayoría absoluta. La LOU se conoce como “la ley a espaldas de los rectorados”. Es un periodo que promueve medidas de recortes de los servicios públicos y nuevas condiciones en las relaciones laborales. De un lado se abren las puertas a la inversión privada al capital público intelectual, mediante una regulación abierta de universidades privadas y universidades a distancia, y de otro lado se organiza una carrera docente que persigue “eliminar” lo que para los dirigentes es uno de sus males “*la endogamia universitaria*”. Para ello aseguran desarrollar un sistema de *acreditaciones externas* medidas por una secuencia de filtros y evaluaciones determinadas como requisitos objetivos.

El panorama laboral se mantendrá en dos niveles: un *nivel funcionarial* (titulares y catedráticos de escuela y facultad), destinado a formalizar las mínimas condiciones de los funcionarios al cargo; y un *nivel laboral*, destinado a cubrir las necesidades de servicio docente e investigador y que se reconoce como parte integrante y necesaria previa al acceso al funcionariado como titular. Las diferentes figuras de contratación laboral en la carrera universitaria quedan definidas como asociados, ayudantes, colaboradores, ayudantes doctores, contratados doctores, visitantes, y otras que estatutariamente pueda determinar cada universidad según sus necesidades. Cada paso de una a otra será garantizado por evaluaciones externas de agencias nacionales y autonómicas. Este diseño de universidad bajo condiciones de crisis económica y política produjo *de forma inmediata* tres consecuencias:

1. De un lado, los miles de profesores y profesoras en activo bajo situaciones laborales sin acreditación (pues no existía el concepto) ante el nuevo sistema credencialista se lanzan a la lucha por un sistema transicional que garantizara su estabilidad laboral a través de resoluciones urgentes de conversiones y transformaciones de contrato. Cientos de trabajadores y trabajadoras con contratos laborales procedentes de un régimen laboral antiguo (administrativos, asociados, interinos, becarios de distinta naturaleza y otros), comprenden que su trabajo se pone en riesgo porque nadie les garantiza la superación de los nuevos procesos de acreditación, ni conocen los baremos que aún están por negociarse. Se hicieron pactos de transformación de contrato según fechas de antigüedad, y según se tuviera o no la tesis leída. Se dieron plazos para las defensas de tesis, se negociaron listas de titularidad y cátedras. Se pactó en un contexto de urgencia con un activismo laboral y sindical muy visibles en asambleas, reuniones, huelgas y protestas ante el rectorado. El miedo procede de unas acreditaciones profesionales de agencias externas ya sean nacionales o autonómicas, donde nunca antes habían habido vigilantes de producción.

2. En segundo lugar, se produce un **abandono generacional** de las figuras contractuales permanentes y funcionariales en sus labores de mentorazgo y liderazgo universitario hacia las nuevas generaciones y un abandono de éstas ante las fuertes exigencias burocráticas y meritocráticas. Por eso, resulta anecdótico e incluso paradójico la movilización en pro de la defensa de los derechos colectivos, en un modelo que defiende la competencia y el individualismo y la idea de que esto “no es para todos”. De esta forma los grupos de presión y de poder pactan límites de antigüedad, condiciones para acceder a sexenios, direcciones de tesis e incluso diferencias salariales y de cargas de trabajo notables, y figuras aceptadas en los convenios de conversión, que van desde Asociados a fechas de contrato determinadas y que una vez obtenido la condición de doctor se transformarían en contratados estables y permanentes a una mayoría que no podrían dejar de ser interinos, becarios, etc., bajo contratos administrativos y un alargamiento de sus carreras y de sus condiciones de precariedad. Para ellos se ha dibujado un nuevo escenario: el supuesto mérito objetivo derivado de la **acreditación**.
3. En tercer lugar, la lucha laboral queda bien delimitada, los funcionarios titulares y catedráticos deberán representar su papel de gobernanza y por tanto, de patronal, abandonando la idea y escenario de acompañantes de las nuevas generaciones. El poder hegemónico del funcionariado queda legitimado en un marco bien definido para un continuum proceso explotador. Los derechos a la participación de la vida laboral investigadora y docente, los beneficios y el reparto de los recursos disponibles no serán igualitarios entre el colectivo laboral y el colectivo funcionarial. La plantilla laboral y su representación se desvertebrará entre intereses de los colectivos de trabajadores, con Juntas de Personal que representarán a los funcionarios y los Comités de Empresa que representarán a los laborales.

Éste es el contexto donde se estabiliza un poder hegemónico ostentado por el funcionariado, y un sector laboral abrigado por derechos laborales contemplados en el estatuto de los trabajadores pero *instaurado en “tierra de nadie”* y sin garantes, pues bajo el pretexto de la autonomía se permite realizar acotaciones y matizaciones que pervierte el espíritu del estatuto de los trabajadores. Y es que su dedicación al universo del sector público deberá regularse por estatutos de la función pública. Se deberán superar situaciones de cierta incoherencia del sector laboral incrustado en la función pública y superar también la desprotección en el derecho laboral estatutario, como es la limitación en años de las figuras de ayudante y ayudante doctor, o la falta de programas de estabilidad para personal interino.

La Ley Orgánica de Universidades del 2001 (en adelante LOU), si bien fue rechazada por el grupo socialista quien afirmó que sería modificada cuando volviera al gobierno con apoyo suficiente, en la actualidad no ha sido derogada, aunque sí fueron modificadas algunas de sus propuestas (como la prohibición de ser contratado por la misma universidad donde hayan leído las tesis, pasando a ser méritos preferentes

en las figuras de ayudante doctor). También se incorpora la ampliación de los contratos de 3 a 5 para los ayudantes doctores y se propician agencias locales de acreditación. Si bien las medidas fueron suavizadas, el espíritu de la ley y su naturaleza quedaría inmóvil. El grupo hegemónico que diseñó el modelo y que llevaba los cinco años previos trabajando en él, no presentó objeción a los planes de transición de diversas figuras laborales a su estabilización como permanentes ya fueran laborales o funcionarios. Tampoco hubieron objeciones en instaurar un modelo de precarización, laboralización e intensificación de las desigualdades representado bajo un profesorado joven y desvertebrado en diferentes formas de contratación.

El precariado en la universidad: más que un asunto de formas contractuales

Guy Standing (2011) define el precariado como la clase *más característica del capitalismo financiero contemporáneo*. Es un grupo social globalizado y en creciente desarrollo, caracterizado por empleo inestable, marginalidad y pérdida de derechos. En ese sentido, nos encontramos muchas otras referencias Díaz (2014), Donna (2010), Adami (2014), Barattini (2009), Valero (2015) entre los estudios sociológicos que nos describen la progresiva formación de esta capa social a lo largo de todo el mundo como producto de una plutocracia sostenida por una clase privilegiada asalariada estable.

En la universidad española este grupo de precariado está claramente representado por un extenso número de trabajadores y trabajadoras con sueldos reducidos e inestables, ascendiendo a unos 90.000 docentes de los cuales 45.000 son laborales y la tercera parte son contratos fijos. Es decir 30.000 son el personal considerado no permanente (asociados, contratos administrativos, contratos de interinos, sustitutos, ayudantes y ayudantes doctores. Aún más, como apunta Adamini (2014) en su estudio de caso de la Universidad de La Plata, las pasantías aún existen como un modelo masivo de explotación que además pasan a ser controlados actualmente por procesos de superproducción tecnológica. Son trabajadores y trabajadoras sin ninguna vinculación formal que, además, no son conscientes de la explotación, quizás por la naturaleza y condiciones de la tarea o por un interés ingenuo centrado en el estudio y la investigación o la intensificación del trabajo como forma de rentabilización meritocrática para superar futuros baremos de acreditación o contratación, de modo que no se invierte en beneficios inmediatos de la fuerza del trabajo y en consecuencia la obtención inmediata de un salario, sino que se invierte en beneficios a largo plazo relacionados con *la mejora de las expectativas* de empleo y no del empleo per se.

En España esta realidad se identifica, entre otras, con las becas de colaboración. Su situación y regulación es discrecional (en España hay unas 24.000 al año según la Federación de Jóvenes Investigadores. Consultar <http://precarios.org>), las hay nacionales, autonómicas y locales por cada universidad y pueden convocar en régimen de formación profesional, tantas becas como se considere.

Así por ejemplo, la Universidad de La Laguna utiliza esta fórmula para la construcción de unidades de servicio experimentales y en su momento. Así fueron creadas las unidades de evaluación de profesorado y la unidad de docencia virtual. Son trabajadores sin contrato, normalmente estudiantes de postgrado o alumnado en fase de tesis que no encuentran un sistema para financiar su investigación. Se prorrogan sus contratos por informes positivos de producción, trabajan con el mismo horario que el personal funcionario de servicios, y cobran el mínimo profesional como ingreso de beca. Antes del 2009 no cotizaban en Seguridad Social, aun así a fecha de hoy siguen sin ser reconocidos como personas trabajadoras.

Resulta paradójico que ante tales situaciones el precariado no esté organizado suficientemente en la defensa de sus derechos. Roca (2006) en un trabajo reciente destaca la pérdida de confianza o crisis de los grandes sindicatos de clase CCOO y UGT-y desvela algunas claves desde el anarcosindicalismo a través del análisis de tres estudios de caso de movilizaciones de precariado.

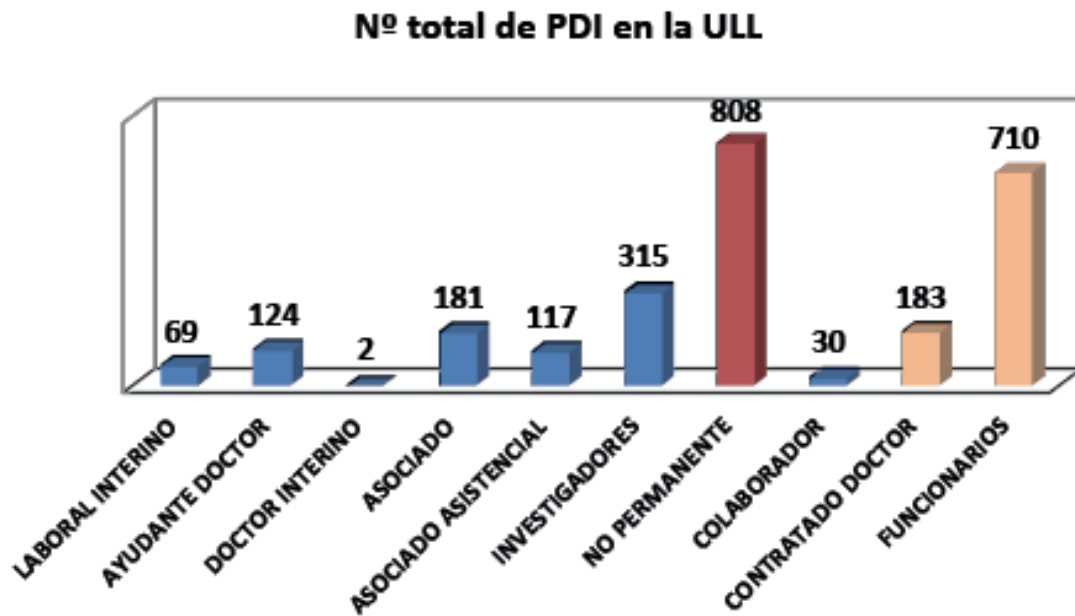
En el estudio de caso sobre la lucha por una cultura del derecho al trabajo en la universidad, Siva y Olmo (2016) destacan el eminente carácter resiliente de los contextos educativos españoles. Sin duda, como afirmó la socióloga Sara García Cuesta en una reciente conferencia en la Universidad de La Laguna (ULL en adelante) “somos las *gafotas del patio*, estamos acostumbradas a que nos maltraten y seguimos trabajando, porque nuestras motivaciones vocacionales son muy fuertes y diferentes”. Con esta idea García alude al hecho de la ingenuidad de clase o alienación instaurada en un colectivo que no encuentra la diferencia entre *seguir aprendiendo* y pasar a *participar en la producción intelectual*. Además, en la situación social en España durante estos años de siglo XXI y siguiendo a Cristóbal (2016) y Kalleberg (2009) vemos que la crisis como contexto nos ha llevado a los índices más altos de precariedad, con el paro más alto de la historia y un porcentaje muy elevado de familias en situación de riesgo de pobreza. Y sin embargo se observa una resiliencia o capacidad de reponer esfuerzos ante la adversidad en aumento, como si nos adaptáramos a la precariedad. No es baladí que en el entorno universitario se encuentre el colectivo preparado, con formación de alto nivel (titulaciones, idiomas, masters, etc.), que simplemente se adapta a estas situaciones y sobrevive en muchos casos de microempleos, clases particulares, peón de construcción, talleres o mecánica, trabajos de hostelería, medianías y compartiendo pisos para reducir sus gastos principales: se adapta.

Revisión de datos: cartografía de la situación actual del PDI laboral en la Universidad de La Laguna

Según consta en la memoria académica donde se reflejan los datos de personal docente e investigador laboral reflejados en el gráfico 1, podemos observar que la suma de figuras no permanentes es un conjunto heterogéneo de 808 profesores y profesoras, incluyendo laborales interinos, ayudantes doctores, doctores interinos, asociados, asociados asistenciales e investigadores.

La suma de figuras permanentes son profesores colaboradores, contratados doctores, titulares y catedráticos de escuela y facultad, son 923 profesores y profesoras, es decir, ligeramente superior a la de no permanentes.

Gráfico 1. Fuente: Memoria Académica de la ULL 2018.



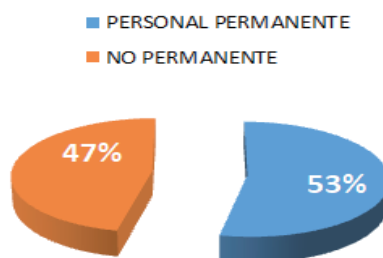
La complejidad de la estructura no se percibe a simple vista e incluso no podemos afirmar, que los 808 catalogados como PDI no *permanente* efectivamente lo sean, como es el caso de los contratos de asociado y asociado asistencial, pues formalmente son *especialistas* de reconocido prestigio y en teoría no son estables bajo una definición técnica de contrato estable. En su mayoría son profesionales de la salud y del derecho con unas horas de docencia y muchos con contratos con años de antigüedad que se prorroga anualmente y por años automáticamente.

Visibilización de la desigualdad en la universidad: hegemonía versus precariedad

Sin darnos cuenta hemos chocado con un concepto de catalogación de las relaciones laborales en las universidades y que determina gran parte de vida académica, el concepto de **personal permanente**.

Formalmente son funcionariado y laborales contratados doctores y colaboradores con condiciones de trabajo fijas en el tiempo, estables o indefinidas. En esa condición nos encontramos en la ULL con 923 trabajadores de un total de 1731, lo que supone el 53% del total del personal docente e investigador.

Gráfico 2. Fuente: Memoria ULL 2018.



Sin embargo la característica de “permanencia” es de muy dudosa validez para valorar o juzgar en relación a dicha permanencia temporal del trabajador o trabajadora.

Para profundizar en esta idea debemos estudiar los datos de antigüedad y expectativa temporal de trabajo en la institución. Así, podemos observar que habrá un 80% de jubilaciones en 10 años. Estos datos nos hacen comprender que es el personal permanente el que permanecerá en la institución por **menos tiempo** y **el no permanente prolongará su permanencia** mediante el encadenamiento de contratos inestables. Sin embargo cumple dos características que hace difícil justificar su catalogación como no permanente:

1. Una antigüedad que es con mucha frecuencia superior a 10 años, y
2. La mayoría son el relevo generacional y permanecerán mucho más tiempo en la institución que el considerado como personal permanente.

Tabla 1. Fuente: Estudio Comité Empresa ULL.

PERSONAL LABORAL DE LA ULL POR TIEMPO DE CONTRATO. TOTALES					
figura	Nº prof.	experiencia	promedio	Cuartil superior Q3-Q4	
		Meses	249	335	471
P Contratado Doctor	183	Años	20	28	40
		Meses	79	101	298
P Ayudante Doctor	126	Años	6,6	8	25
		Meses	32	48	163
C Laboral Interino	69	Años	2,5	4	14
		Meses	102	140	342

P Asociado Asistencial	117	Años	8,5	11,6	28,5
		Meses	130	187	485
P Asociado	181	Año	11	15,6	40,4

Es decir, valorando el promedio de la antigüedad en la empresa y la antigüedad del cuarto superior más antiguo de cada sector tenemos que:

- Hay 46 trabajadores, es decir 1 de cada 4 contratados doctores entre 28 y 40 años de experiencia, con una jubilación muy cercana. Algo semejante sucede en el grupo de funcionarios y colaboradores.
- Hay 26 trabajadores (de los 103) ayudantes doctores que tienen una experiencia entre 8 y 25 años de experiencia y que están en una situación de riesgo de pérdida del empleo al no garantizárseles a pesar de haber sido acreditados por agencias evaluadoras y haber accedido a concurso público, su promoción a un empleo estable. Su condición es de riesgo porque dicha promoción está condicionada a ser seleccionado bajo un proceso de convocatoria pública en la mayoría de los casos y abierta, tras haber superado diversas acreditaciones y concursos y pudiendo perder la continuidad en la carrera y el empleo tras la finalización de 4 años que establece la LOU.
- Hay bajo la figura de profesor laboral interino 69 trabajadores con sueldos muy reducidos y sin contemplar el tiempo de trabajo dedicado a la actividad de la investigación o la gestión, una cuarta parte entre 4 y 14 años de experiencia.
- Hay 117 asociados asistenciales que son trabajadores, la mayoría de salud, personal médico en empleo combinado, figura antigua, la cuarta parte entre 11'6 y 28,5 años de antigüedad
- Hay 181 asociados, la mayoría en derecho, ingeniería, económicas y salud. Abundancia de contratos de asociados conocidos como "falsos asociados", pues no se derivan de "profesionales de reconocido prestigio necesarios para la función docente" (como determina la LOU para estas figuras), sino de una necesidad de cubrir un trabajo solo de docencia por ciertas horas. La cuarta parte entre 15'6 y 40 años de antigüedad.

La hegemonía de grupos de poder sobre los grupos explotados

Como colectivo de precarios entendemos el grupo formado por unos 200 trabajadores y trabajadoras no permanentes y en situación frecuente de explotación y abuso laboral. Son figuras eventuales y diversas que van desde CLIs (Contratados Laborales Interinos), falsos Asociados sin otra actividad combinada y Ayudantes Doctores con ejercicio profesional en exclusiva dentro de la universidad.

Desarrollo de las fases de precariedad hacia la estabilidad en las universidades		
Fase de entrada →	Fase de promoción →	Fase de estabilización
Precariedad en dos niveles		
CLI, no es necesario ser doctor, son interinos por sustitución a tiempo parcial. Permanecen en estas figuras durante años, encadenando contratos de sustitución. Acumulan experiencia docente, organizativa, e investigadora pero únicamente son remunerados por hora de clase y tutoría. Como máximo un 33% de la cotización en SS. Por lo precisan 4 años para percibir prestación por desempleo. cobrar paro si no obtienen continuidad.	Ayudantes doctores acreditados en fase de formación pero que asumen tareas de gestión, docencia e investigación hasta un tope de 24 cr de docencia que casi nunca se respetan. No pueden sin embargo solicitar los Sexenios de Investigación como cualquier investigador de universidad.	Contratados Doctores acreditados y con contrato indefinidos con dedicación a tareas completas de investigación, docencia y gestión. Promocionan con acreditación nacional a Titulares.
Precariedad en dos niveles		Promoción Hegemónica
Pobreza, explotación e inestabilidad. Sueldos con tope en 700 euros. Con explotación derivada de sobre carga docencia, investigación, gestión y cargos de coordinación. No son capitalizados para invertir en su propia investigación.	Explotación e inestabilidad. Contexto de competición desleal, acoso y deterioro del clima laboral. La cultura de la depredación de plazas	Estabilidad y promoción. Lucha por su titularidad.

Especialmente en condiciones de explotación *visibles pero silenciadas*, tenemos el grupo de 69 CLIs con tareas frecuentes de gestión y de investigación, de tipo voluntario (pero sin la cual no podrán ser competitivos en futuras interinidades o ayudantías posibles) y por tanto no repercutida en seguridad social. Sin embargo son un personal como señalamos con un plan de vida profesional comprometido con la universidad. Decimos que es una explotación *visible* por su dimensión pública, abierta y no oculta. La asignación de trabajo por encima de su contrato es muy frecuente y se aprueba en consejo departamental cada año. Y es una *explotación silenciada* porque no se reclama, no se denuncia, no se rechaza no se expone ni explican sus consecuencias.

Y tenemos 126 trabajadores y trabajadoras en una relación laboral de ayudante doctor, que proviene en su mayor parte del grupo de trabajadores y trabajadoras anteriormente señalado. Según un informe interno realizado por la Plataforma de Profesorado Precario de la ULL (en adelante PPPULL) difundido en redes, sobre una muestra de 53 ayudantes doctores y doctoras, hemos observado que la mitad proviene de otras figuras contractuales con una antigüedad mayor a 9 años. La media de edad es de 41 años, el 80% con más de 5 años de experiencia docente, y un 40% del colectivo con más de 12 años de experiencia profesional puesto que es un colectivo que ha combinado durante una media de más de 18 años la docencia en la universidad con otros oficios. Además, este colectivo ha superado de promedio

3'5 procesos públicos competitivos y el 84% de la muestra ya están acreditados por agencias externas en la figura de contratado doctor o doctora.

Si el primer grupo de CLIs destaca por ser un grupo trabajador pobre, con ingresos por debajo de 700 euros y con visible y silenciada explotación, este segundo grupo de Ayudantes Doctores (AYDOC) es un grupo expuestamente mal tratado laboralmente y caracterizado por la inestabilidad y la amenaza del despido. Su escenario laboral es el siguiente:

- Es personal a *tiempo completo* con responsabilidades docentes, investigadoras y de gestión, con la única limitación de no superar los 24 créditos de docencia ordinarios derivados de su contrato, si bien no en pocas ocasiones este límite es respetado. Las otras figuras de tiempo completo (colaboradores, contratado doctor, titulares o catedráticos) pueden subir hasta 29 créditos, y en situaciones límite por causas sobrevenidas, hasta 31.
- Con un *límite legal* de 4 años para acreditarse para contratado doctor, no pudiendo promocionar o renovarse más su contrato si no lo consigue.
- Una vez obtenida la acreditación ello no es óbice de que salga la plaza, con los consecuentes efectos de alargamiento de las carreras mediante la prórroga de contratos hasta 4 años.
- La plaza una vez cumplido esos plazos de 4 más 1 años, la plaza se oferta mediante convocatoria abierta, pública y competitiva no siendo un garante de estabilidad ni de promoción interna para personas que concursaron y se acreditaron para hacer carrera investigadora docente.
- La figura contractual del Ayudante Doctor/a va en aumento y por lo tanto se trata de *un colectivo creciente*. Es la habitual puerta de entrada a la carrera académica. En el caso de la ULL, donde la media de edad del PDI es de 55 años, la previsión a la baja es que en los próximos 10 años accederán a la institución alrededor de 1200.
- Por tanto, el 60% de los empleados de distintos departamentos estarán en este escenario; con un profesorado eventual que no se le permite promocionar regularmente hasta los 5 años, pero bajo la presión de tenerse que presentar a cualquier concurso aunque sea poniendo en peligro la estabilidad de otros, a realizar “ingeniería del baremo” con una precisión productiva de cirujano para maximizar las puntuaciones.

La crisis de la lucha sindical universitaria: aproximación al problema

Éste es un contexto que nos adelanta una situación laboral definida por *la depredación*, la estrategia oportunista, la competitividad desleal, la lucha interna y la acción micropolítica destinada a la promo-

ción personal, y que se consolida como el principal artefacto reproductor del poder del grupo hegemónico. Si a esto le sumamos los años de crisis económica, recortes de lo público y políticas universitarias mercantilistas, el panorama no parece muy reconfortante para el futuro del PDI de las universidades públicas cuya estructura de lucha está fuertemente desvertebrada.

El futurible nos desvela que para que una trabajadora o trabajador que ha cumplido con todas las exigencias legales para acceder a la carrera investigadora docente pueda sobrevivir en la institución, tendrá que someterse a condiciones laborales intensivas y extensas que se alejan de las buenas condiciones laborales, pero es más, a continuas evaluaciones y procesos competitivos con compañeros y compañeras a los que puede desplazar al desempleo por medio punto sin necesidad, pues el derecho laboral ha establecido procedimientos a lo largo del tiempo para garantizar estabilidad. Bajo estas reglas del juego, la cooperación científica y el buen clima laboral se tornan como algo lejano en las actuales relaciones laborales.

Es decir, en un departamento con 40 *compañeros y compañeras*, ante los datos expuestos de abundantes jubilaciones y nuevos contratos, en poco tiempo tendremos entre 10 y 20 ayudantes doctores y doctoras, es evidente que cuando salga la plaza de promoción de ayudante doctor a contratado doctor, se presentarán al concurso todos y todas, aunque suponga el riesgo de despido del “compañero” que justifica dicha plaza en promoción. Las condiciones de confrontación laboral aparecen como un factor de individualización, explotación y especialización del trabajo.

No podemos asegurar, que una vez que las instituciones públicas se han contaminado de un pensamiento mercantilista donde el fin justifica los medios y donde muchos de sus empleados no se sienten vinculados a la idea de lucha sindical debido a su consideración como élite, que se entienda la necesidad ahora más que nunca de un movimiento sindical organizado que luche por la defensa de lo público y contra la precarización de sus trabajadoras y trabajadores. No podemos entender la normalización de potenciales talentos perdidos y la minimización de los efectos que ello produce en la vida de las personas bajo afirmaciones como “tenía 20 décimas menos, un JCR menos o no era *el mejor*”.

El trabajo como derecho, la promoción laboral, el trabajo colectivo y cooperativo, la construcción de climas productivos bajo buenas condiciones de trabajo, y otros conceptos, no son entendidos sin significados éticos y políticos profundos. La invasión de las ideas neoliberales en las formas de producción del conocimiento y en las relaciones laborales de las instituciones académicas públicas, se ha insuflado bajo la idea de la objetividad meritocrática, donde el baremo es un mantra indiscutible, dogma de fe. Bajo este escenario, procede no discutir, no defender y no participar, es *el fracaso de los sindicatos* como instituciones canalizadoras de la participación de sus trabajadores y trabajadoras.

En ese sentido autores y autoras como Barrera, Malagó y Sarasola (2014) profundizan en el debilitamiento de la legitimidad sindical en la sociedad postfordista y señalan entre las causas de la disminución de la participación sindical varios núcleos que se reproducen fielmente en la universidad. Se trata de:

- La separación de los intereses individuales.
- La invisibilidad de los intereses de la acción colectiva
- La imagen *parasitaria* del sindicalismo inactivo

En la Universidad de La Laguna la separación de intereses individuales ha sido expuesta anteriormente, pero podemos matizar algunas ideas añadidas. Es una división del trabajo que además determina diferentes perfiles de precariado, en la línea que apuntan Ramalho y Lima (2016), o Kalleberg (2009), se ha desarrollado una estructura compleja de desarrollo de precariado filtrándose en diferentes formas. En la Universidad hay *capas o niveles* de precariado (desde ayudantías a interinidades de 3 horas con sueldos de 300 euros o colaboradores con 36 créditos de docencia sin opciones reales para terminar sus tesis), y *tipos o formas*, unas derivadas del escaso sueldo, otras de la inestabilidad e incluso de la infravaloración o desprestigio académico en una institución altamente clasista y jerárquica donde el estatus es una fuente de poder y distinción.

Estos atributos, sin embargo, en la enseñanza no universitaria de secundaria, primaria o infantil son inverosímiles, inexistentes y absurdos de considerar. Por el contrario en la enseñanza universitaria son comúnmente aceptados bajo la fórmula inmovilista de la hegemonía vigente: “*es así*”. Este atributo de precariado, *la separación de los intereses individuales*, es amplificado por el segundo atributo característica del precariado, el *oscurecimiento de los intereses colectivos*. Es decir no hay una explicitación clara y vivencial de las reclamaciones laborales de todos y todas. Por ejemplo, *las condiciones de trabajo*, que nos pertenecen a todos y todas, el clima, la colaboración, la acción compartida de la enseñanza y la investigación y la satisfacción del trabajo académico bien realizado, son condiciones para unos cuantos privilegiados y no debería serlo en las instituciones públicas. No debería serlo.

Las condiciones de trabajo no se evidencian como un interés común, y sin embargo abarcan temas como *la distribución de cargas, la gestión y la organización, la participación, la creación de culturas profesionales compartidas*.

Además, la división del trabajo en la universidad se separa por facultades y departamentos, de modo que en la estructura de trabajo no se ofrecen relaciones entre iguales. Un interino no es consciente de pertenecer a un colectivo de 70 iguales, o un ayudante no es consciente de pertenecer a un colectivo de 180 iguales. Se elimina lo común, lo colectivo y el sentimiento de identidad, de modo que parece que lo único legítimo es defender “lo tuyo”, porque “lo de todos y todas” no existe.

A esto se la añade la crisis sindical y la imagen parasitaria de los sindicatos derivada de los grandes fraudes en casos públicos de formación financiada y su inoperatividad en un contexto de paro y desempleo que no han sabido luchar ni defender a los más desfavorecidos bajo una invasión del microempleo

y la desregularización del mercado de trabajo, proyectando una idea común de que los sindicatos “no sirven para nada”, pues no tienen una acción preventiva. Deberíamos añadir sin duda otras muchas causas de la crisis sindical como la progresiva especialización de sectores, que disminuyen su potencia de presión social y aumentan el número de sindicatos que opositan entre sí para disputarse afiliados y bajo una confrontación que se aleja de la defensa de los intereses deteriorados de los trabajadores y se oscurece de competitividad interna y autodestrucción del interés común.

La nueva voz del cambio desde las plataformas independientes

El panorama expuesto muestra las dificultades que tenemos para la erradicación del sistema instaurado de explotación y precariado. ¿Cómo avanzar hacia procesos de mejora laboral?

Parece evidente que no es posible un cambio social sin lucha política, sindical y laboral. Además, tal como se ha expuesto, las condiciones son de crisis sindical y crisis de participación para la reivindicación. El problema definido es cómo *superar la priorización del interés individualizado*, cómo *rescatar los valores de los intereses colectivos* y *organizar la defensa de los derechos de estabilidad y promoción*.

Algunas propuestas estudiadas con interés por parte de Roca (2006), de Val y Fouce (2016) nos dirigen hacia la valoración de algunos casos de movilización de precariado modelados desde un anarcosindicalismo activo, caracterizado por autogestión del sistema y estrategia de lucha local. Esto tiene un espejo en las diferentes plataformas independientes generadas por convocatoria abierta y con ejecución asamblearia. En nuestra universidad ha tenido especial relevancia la PPPULL (Plataforma del Profesorado en Precario de la ULL) con presencia en redes Facebook y gestionada desde un gran grupo WhatsApp de más de 80 usuarios. Esta plataforma tiene sus semejantes en varias universidades con diferentes plataformas de becarios, de ayudantes, de jóvenes investigadores y ha conseguido poner en agenda política en la universidad el asunto del precariado hasta tal punto que en las últimas elecciones a Rectora todas las candidatas llevaban en su programa distintas fórmulas para gestionar y mejorar su situación. Val y Fouce (2016) relacionan el 15M con una nueva generación de diferentes profesiones en transición desde la apatía a la indignación, concretamente se centra en el auge de las nuevas formas de producción musical críticas, autónomas y con presencia en el discurso político renovado desde la polaridad izquierda-derecha a la polaridad arriba-abajo. Ante la dimensión del problema de la movilización colectiva, la creación de culturas críticas, de debate y exposición de situaciones ocultas y de eliminación de culturas hegemónicas basadas en normas que fueron puestas por otros y otras, en la universidad de La Laguna estamos en el camino de “sumar fuerzas” y de plantear un modelo mixto bajo las decisiones asamblearias y la representación sindical para mejorar la situación del precariado.

Estrategias formales e informales en el entramado democrático

Posiblemente la acción central que engloba otras decisiones es “sumar fuerzas”. Es una necesidad que se transforma en estrategia y que se centra en el objetivo de mejorar la equidad y la dignidad del trato laboral del profesorado precario dentro de la institución. Para ello estamos utilizando todas las herramientas que tenemos al alcance como son:

- Usar explícitamente el concepto de precariado y situarlo en el centro del debate social.
- Crear nuevos espacios de diálogo como la Plataforma de Profesorado Precario de carácter abierto y no sindical y asociarla con entramados nacionales como la Red Unidigna.
- Sumar recursos, experiencias y estrategias de los diferentes sindicatos y apoyar una acción coaligada.
- Utilizar y ocupar democrática y legítimamente las estructuras legales de representación de los trabajadores en el Comité de Empresa que los representa.
- Revitalizar la participación y presencia social y política del Comité de Empresa como órgano clave con voz y poder negociador.
- Multiplicar espacios de diálogo, en redes sociales, en publicaciones, en grupos WhatsApp y en reuniones asamblearias y coaliciones sindicales para informar, explicar, exponer la injusticia y reclamar.

REFERENCIAS

- Adamini, M. (2014). Formaciones precarias en el estado: La pasantía universitaria como dispositivo pedagógico de control laboral. *Trabajo y Sociedad*, (22), 161-173.
- Díez Gutierrez, E.J. (2018). *Neoliberalismo Educativo*. Barcelona, Octaedro Editorial.
- Barattini, M. (2009). El trabajo precario en la era de la globalización: ¿Es posible la organización? *Polis* (Santiago), 8(24), 17-37.
- Roca, B. (2006). Movilizando a los precarios. El anarcosindicalismo español contemporáneo ante el capitalismo flexible. *Nómadas*, (13).
- Silva, C., y Olmo, M. (2016). Docentes resilientes em contextos precários: Estudo de casos em Espanha. *Educação (UFSM)*, 41(3), 541-552.

- Cristóbal, A. (ed.). (2016). España 2015: Situación social. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 1(155), 155-161.
- Díaz, R. (2014). Cuerpos desgarrados, vidas precarias: Violencia, ritualización, performance. *Alteridades*, 24(48), 71-83.
- Donna K. (2010). Trabalho precário e precarização institucional nos Estados Unidos. *Sociologías*, 12(3), 66-100.
- Kalleberg, A. L. (2009). O crescimento do trabalho precário: um desafio global. *Revista Brasileira De Ciências Sociais*, 24(69), 21-30.
- Longo, J. (2012). Las fronteras de la precariedad: percepciones y sentidos del trabajo de los jóvenes trabajadores precarios de hipermercados. *Trabajo y Sociedad*, (19).
- Ramalho, F., y Lima, J. C. (2016). As múltiplas faces do trabalho precário e o sindicalismo: A experiência brasileira. *Trabajo y Sociedad*, (27), 93-108.
- Sarasola, J. L., Malagón, J. L., y Barrera, E. (2014). La legitimidad de los sindicatos. Reflexiones sobre su debilitamiento en la sociedad postfordista. *Aposta: Revista de ciencias sociales*, 61(61).
- Selman, A. (2018). Algunas consideraciones sobre el precario y la naturaleza jurídica del precarista. *Ius Et Praxis*, 24(2).
- Standing, G. (2011) *The Precariat: The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic, Londres y Nueva York.
- Val, F. D., y Fouce, H. (2016). De la apatía a la indignación. Narrativas del rock independiente español en época de crisis. *Methaodos. Revista de Ciencias Sociales*, 4(1).
- Valero, E. A. (2015). El precariado. Una nueva clase social, de Guy Standing. *Revista Colombiana de Sociología*, 38(1), 213-217.