

Universidad precaria, universidad sin futuro

Juan José Castillo, Paloma Moré

▶ **To cite this version:**

Juan José Castillo, Paloma Moré. Universidad precaria, universidad sin futuro. Fuhem Editorial. , 2018, 978-84-95801-43-2. hal-01753338

HAL Id: hal-01753338
https://amu.hal.science/hal-01753338

Submitted on 13 Apr 2018

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

JUAN JOSÉ CASTILLO
PALOMA MORÉ

UNIVERSIDAD PRECARIA, UNIVERSIDAD SIN FUTURO



FUHEM
ecosocial

Título: *Universidad precaria, universidad sin futuro [En liquidación]*.

Edita:
© Fuhem
Avda. de Portugal, 79 (posterior)
28011 Madrid
Tf.: 91 431 02 80
www.fuhem.es
publicaciones@fuhem.es

ISBN: 978-84-95801-43-2
Depósito Legal: M-1235-2018
Impreso por: Villena artes gráficas

Para la reproducción parcial de este libro, habrá de solicitarse autorización expresa a Fuhem Ecosocial.

UNIVERSIDAD PRECARIA, UNIVERSIDAD SIN FUTURO

[EN LIQUIDACIÓN]

JUAN JOSÉ CASTILLO Y PALOMA MORÉ

FUHEM
ecosocial

ÍNDICE

Prefacio *9*

I. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS 11
1.1. Por una sociología del trabajo académico 11
1.2. Investigar tu propio campo, los riesgos y ventajas de la proximidad 16

II. EL TERRENO DE ESTUDIO:
LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID (UCM) 19
2.1. El sistema universitario español y su evolución en los últimos años 19
2.2. Hacia un nuevo modelo de financiación: las reformas tras la crisis 20
2.3. Itinerarios de la carrera académica: la UCM como estudio de caso 22
2.4. Mapa de actores: negociación sindical y movilización del profesorado 28

III. RELATOS DE TRABAJO Y VIDA DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO 31
3.1. Sobre la metodología de investigación y análisis 31
3.2. El doctorado: punto de partida de la carrera académica 34
3.2.1. Condiciones (in)formales de la situación laboral 35
3.2.2. Un trabajo flexible: tiempos y espacios para la tesis 36
3.2.3. Relaciones laborales 37
3.2.4. La vida privada y la tesis en el ciclo de la vida 38
3.2.5. De la motivación por investigar a la no perspectiva de futuro 39
3.2.6. Relatos 40
1. María: el doctorado como trabajo, el porvenir oscuro
2. Nico: un camino atípico y exitoso hacia el doctorado. Y sin embargo…
3. Marta: la tesis doctoral, un empeño personal, una vocación, ¿y luego qué?
4. Daniela: un panorama incierto tras la burbuja de la beca predoctoral
5. Álex: la universidad vista desde la mirada de un doctorando
6. Carmen: la tesis omnipresente, un reto frente a la discapacidad
3.3. Doctores y doctoras: abrirse camino en la Academia 64
3.3.1. Ante todo no bajarse del tren 66
3.3.2. Quemar etapas rápidamente o quedarse “mayor” 67
3.3.3. Unas remuneraciones por debajo de las expectativas 68
3.3.4. La estabilidad que nunca llega 68
3.3.5. Un alto precio para la vida personal… más allá de los 30 69

3.3.6. Relatos 70
1. José Luis: un primer gran paso, un futuro incierto
2. Penélope: hacer el doctorado en un contexto de crisis
3. Alicia: una doctora sin plaza que no quiere renunciar a la carrera académica
4. Arturo: un joven doctor en busca de empleo
5. David: un investigador confirmado sin expectativa de ser profesor
6. Jaime y la trayectoria de excelencia estancada
3.4. El profesorado precario: malvivir en la academia 91
3.4.1. "Meter la cabeza" en la universidad esperando una plaza decente 91
3.4.2. La carga de trabajo y los "méritos informales" 95
3.4.3. Dependencia económica 96
3.4.4. Trabajar entre la casa, el despacho y las aulas 96
3.4.5. Relatos 97
1. Mayte: la precariedad de los asociados de perfil académico
2. Gloria: una carga de trabajo y situación laboral desbordante
3. Almudena: una falsa asociada que debería ser contratada doctora
4. Alejandra: una profesora asociada y consultora que quiere ser académica
5. Marisa: cuando el departamento te "hace la vida imposible"
6. Darío: docente pluriempleado y mileurista, ¡cuando llega!
3.5. Los primeros pasos de la carrera docente: a las puertas, cerradas, de la estabilidad 123
3.5.1. El tapón de la tasa de reposición 124
3.5.2. La última generación de ayudantes doctores 125
3.5.3. Compaginar la docencia y la investigación 125
3.5.4. Condiciones laborales que lastran la motivación 127
3.5.5. La organización doméstica con la llegada de los hijos 127
3.5.6. Relatos 128
1. Roberto: los cambios de una relativa estabilidad en el empleo
2. Antonio: tras la estabilidad temporal, la incertidumbre de nuevo
3. Rebeca: ansiedades de la inestabilidad
4. Nines: una investigadora ante las puertas (cerradas) de un contrato estable
5. Paula: contratada doctora, interina y madre
6. Javier: una promoción laboral frustrada que llega en el peor momento
3.6. Contratados/as doctores/as: la estabilidad por fin 152
3.6.1. Una carrera de muy largo recorrido 153
3.6.2. Un trabajo gratificante, pero trabajo al fin 154
3.6.3. La universidad en crisis: escasa renovación de los departamentos, sobrecarga laboral y recortes en investigación 155
3.6.4. La promoción hacia la titularidad 156
3.6.5. Un balance descompensado entre investigación y docencia 156
3.6.6. Eficiencia y productividad desde una perspectiva de género 157

3.6.7. Relatos 158

1. Miguel Ángel: una trayectoria normal o que debería serlo

2. Mónica: conseguir un contrato estable y tener que marcharse

3. Sergio: estabilidad laboral, pero carga docente que desborda

4. Cintia: una profesora estable por méritos y por la acción colectiva

IV. CONCLUSIÓN: POR UNA POLÍTICA URGENTE PARA LA UNIVERSIDAD 177

V. REFERENCIAS CITADAS 181

PREFACIO

Santiago Álvarez Cantalapiedra
Director de FUHEM Ecosocial

En una sociedad en que el sustento, la identidad personal y el reconocimiento ajeno dependen –en gran medida y para la mayoría de la gente– de la relación salarial, el deterioro laboral se traduce de forma inmediata en precariedad existencial y social. La condición asalariada se ha fragilizado incesantemente en una economía transformada bajo la égida neoliberal por la globalización, la financiarización y las disrupciones provocadas por las nuevas tecnologías. Siendo un fenómeno general, el deterioro ha sido especialmente grave en nuestro país debido al modelo productivo y al tipo de inserción subalterna en la economía mundial, sin olvidar tampoco la responsabilidad que en ello ha tenido el elevado dogmatismo ideológico del que han hecho gala los gobiernos responsables de las dos últimas reformas laborales. El mundo del trabajo asalariado en España tiene la marca de los flagelos del desempleo, de la precarización, de la desigualdad y de la pobreza. Nuestro país padece una elevada tasa de desempleo, sólo superada en Europa por Grecia, y la juventud se encuentra abocada a tener que elegir entre el paro y la precariedad o el exilio laboral. El abanico retributivo ha alcanzado una amplitud inimaginable y la devaluación salarial ha sumido a una buena parte de la clase trabajadora en la pobreza.

Conocer la realidad del precariado –trabajadores sin derechos, sin redes de seguridad, sin continuidad en el empleo, con salarios devaluados, sin perspectivas de promoción profesional ni ascenso social– resulta imprescindible para explicar el mundo del trabajo. Sin embargo, cuando descubrimos cómo contrasta esta cruda realidad con el papel central que desempeña el trabajo (no sólo el asalariado) en la vida de las personas y en la riqueza de las naciones, se nos hace más difícil comprender por qué, siendo tan crucial, sufre tanto maltrato, y por qué siendo la fuerza mayoritaria en la sociedad su protagonismo en la organización de la vida social es tan reducido.

Podría pensarse que la precariedad se reparte desigualmente entre sectores y colectivos, como suele ocurrir con otros males sociales, concentrada y cronificada en algunas actividades, grupos y subclases altamente vulnerables con poca cualificación y escasas oportunidades laborales, y que ámbitos como el de la educación superior o la investigación científica a los que se accede tras un largo proceso de formación se encontrarían a salvo de este azote. Ciertamente las diferencias exis-

ten, pero es cierto también que la precarización se ha extendido con rapidez por todo el cuerpo social. Dicho de otra manera: la precarización se ha convertido en la norma, aunque su grado de aplicación es diverso. Efectivamente, hay diferencias apreciables entre sectores y colectivos, pues en algunos casos –como el de la carrera profesional universitaria o el sector de la alta cocina– la precarización todavía se presenta temporal, como el peaje provisional que deben pagar los candidatos que aspiran a un futuro académico, mientras que en otros sectores –como el de la limpieza, la informática o tantos otros– ya presenta unos rasgos estructurales y permanentes.

El descubrimiento de la situación de precariedad que padece la universidad suele sorprender al ciudadano común; pero, una vez enterado, le suele sorprender aún más la escasa respuesta que existe a esta lamentable situación entre el propio colectivo afectado. La universidad, que hasta hace bien poco representaba para mucha gente un espacio de rebeldía y contestación, calla ahora frente a la precarización. ¿O habría que decir –para ser justos– que se encuentra acallada al desempeñar esa misma precarización un papel sociodisciplinario de primer orden?

Esperamos que con la publicación de este libro se abran nuevas oportunidades para que la sorpresa ceda su lugar a la indignación. Quien llegue a conocer lo que de verdad acontece en los primeros pasos de la carrera docente e investigadora en la universidad española difícilmente permanecerá satisfecho. ¡Qué mejor vía para conocer esa realidad que los relatos contados en primera persona por aquellos a quienes les toca padecerla! Es la propuesta investigadora de los autores de este libro, referentes de la sociología del trabajo de este país. Pero con la indignación no basta. Se han de encontrar también cauces de articulación y movilización que alumbren urgentemente una política alternativa para la universidad. ¡Ojalá esta publicación sirva de herramienta para conseguirlo!

I. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

La enseñanza superior en España se encuentra en un proceso de transformación constante y esto afecta al personal docente e investigador, en su trabajo y en su vida. Con una aproximación cualitativa, nuestro propósito ha sido profundizar en la problemática social que viven el personal investigador y docente, identificando y analizando los factores que determinan y explican sus estrategias para enfrentar la carrera académica.

El objeto concreto de este libro es también el personal investigador y docente joven: tratamos de caracterizar sus trayectorias y estrategias laborales, académicas y vitales para comprender, desde su punto de vista y a través de sus experiencias, las transformaciones del sistema universitario español y los efectos que estas tienen sobre las vidas de quienes emprenden la carrera académica.

También es nuestra voluntad conocer la incidencia que están teniendo las diferentes reformas educativas en la precarización del trabajo universitario y en el sistema educativo global: la evolución y situación actual de las condiciones de trabajo y empleo en la docencia y la investigación universitaria, y sus perspectivas de evolución y cambio.

1.1. POR UNA SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO ACADÉMICO

En la vasta literatura consultada para la realización de la investigación de este libro, tanto internacional como española, los enfoques y perspectivas cubren muy distintas orientaciones, que conforman un amplio panorama consolidado de análisis de la Universidad y la enseñanza superior. Para abordar la precariedad del trabajo de enseñar e investigar en la Universidad, nos centramos en aquellas que orientan esta introducción hacia el marco de análisis que nos ha guiado en nuestra reflexión y análisis concreto.

La precarización de quienes trabajan en la Universidad, y de la enseñanza superior en concreto, ocupa un lugar destacado en la literatura sobre la precarización global del trabajo y de los y las trabajadoras, como muestran las excelentes aportaciones sobre "la nueva geografía del trabajo", de Andrew Ross (2008), o la "vida y el trabajo en tiempos precarios" (2009), en la que, como ha destacado Rosalind Gill, en

una reseña del libro *Times Higher Education*, "la academia, en este importante libro, es el ejemplo de más rápido crecimiento de la "casualización" [nuestra precariedad] en el mercado de trabajo de Estados Unidos".

Y esta es nuestra perspectiva en el marco general del proyecto de investigación "Retos y alternativas a la precarización del trabajo y la vida en la crisis actual", del que forma parte este estudio de caso, que, obviamente, se ha diseñado en conjunto y contraste con esa perspectiva general y explicativa[1].

Por ello, trabajos seminales como la obra de Marc Bousquet (2008), considerado por Cary Nelson, en el prólogo al mismo libro, "La resistencia no es fútil", como el Virgilio del "trabajo académico postmoderno", y uno de los autores críticos de referencia en Estados Unidos, nos han servido de inspiración y ejemplo, porque nuestro trabajo de investigación también comprende el investigar sobre las posibles alternativas, en lo concreto, recogiendo y evaluando el alcance de las múltiples iniciativas que los propios profesores e investigadores, mujeres y hombres, están llevando a cabo en sus respectivos centros de trabajo[2].

Igualmente, trabajos colectivos, con una profundidad y mirada compleja, como el llevado a cabo a partir de una huelga en la Universidad de Nueva York en 2005 (Krause, Nolan, Palm y Ross 2008) nos ayudan a abrir nuestra interpretación de la situación actual en España, contemplando muy distintos aspectos que inciden directamente en el estado y las posibilidades de cambio del trabajo académico: como desvelar las actividades reales de los sindicatos presentes; en concreto su propuestas, sus intervenciones, su implicación en las políticas de gestión, más de una vez en relación muy "distante" con las propuestas de los movimientos y colectivos que se generan autónomamente. También, nos obligan, como preveíamos en nuestro diseño de investigación, a tener en cuenta cómo las políticas, no solo en nuestro caso las del gobierno central y autonómico, sino también las "centrales" de cada rectorado, marcan y limitan las posibilidades desde abajo: facultades, departamentos, etc. E, igualmente, nos señalan un asunto importante: la fragmentación y también la polarización del colectivo de "profesores y profesoras": cómo reaccionan ante los movimientos y las acciones de defensa de los colectivos peor situados (becarios, doctores con contrato precario, etc.) los "bienestantes", los mejor situados, los funcionarios que, en muchos casos, obtienen beneficios, por ejemplo menor carga de trabajo, de docencia, gracias a la carga y sobrecarga de los colectivos peor situados[3].

Nos preguntamos, y les preguntamos a las personas que hemos entrevistado en esta investigación, "¿cómo resistir en el trabajo hoy?" (Fleming 2014: 124)[4].

1. "Retos y alternativas a la precarización del trabajo y la vida en la crisis actual (2005-2014)". Ministerio de Economía y Competitividad; CSO2013-43666-R. (2014-2016) IPs: Juan José Castillo y Pablo López Calle.

2. En los agradecimientos del libro, Bousquet indica en primer lugar el apoyo y ánimo que debe a una larga lista de activistas que forman el colectivo editorial de *Workplace: a Journal for Academic Labor* (www.workplace-gsc.com) que hemos utilizado y consultado ampliamente para llevar a cabo esta investigación.

3. "Comprender, en este caso, sólo es difícil porque se comprende demasiado, en cierto modo, y porque no se quiere ni ver ni saber lo que se comprende" (Bordieu 1984: 52) (trad. del autor).

4. Véanse los artículos publicados en la revista *Sociología del Trabajo*, n. 78, primavera de 2013, "La degradación del trabajo en la Universidad", que recoge varios artículos sobre esta resistencia en la Universidad Complutense de Madrid, especialmente, debidos a Itziar Agulló y María José Díaz, miembros de nuestro Grupo de Investigación. Y también el artículo de Begoña Marugán y Jesús Cruces, entre otros.

Fleming comienza su excelente y sugerente libro, *Resisting work*, con una narración ejemplar, que no es casual que se refiera al trabajo degradado y extendido a la vida entera de las personas, al que vuelve en la referencia citada: una joven profesora (precaria, claro está) entra en un pub de Londres, un viernes por la noche cargada con una mochila llena de exámenes que le han "caído" por orden de su director: 450 exámenes que le entregaron, y que deben ser devueltos y corregidos ese mismo día. Mira alrededor, está furiosa, espera la cola para que la atiendan. Pide ayuda que, tres días después, tras varios mails, se le concede: que "pase" algunos exámenes a otros profesores. Los exámenes "cedidos" tendrá que llevarlos ella misma a sus domicilios a esos profesores que, puesto que son vacaciones, no están en el campus. Su vida entera se ha convertido en trabajo no reconocido (Fleming 2014: 1).

Por ello, como se verá más adelante, es una prioridad en esta investigación prestarle una especial atención a los y las "jóvenes profesores", a cómo, en caso de lograrlo, construyen una carrera académica; a cuál puede ser su futuro, y el de la misma Universidad, y cuáles pueden ser sus expectativas; tal y como se le presta en la literatura internacional (Yudkevich, Altbach y Rumbley [eds.] 2015; Nixon 2015).

Los distintos colectivos que han ordenado nuestro trabajo de campo tienen como fundamento la investigación y el conocimiento previo, ya sea de "la polarización de las identidades académicas" (Ylijoki, Ursin 2015) o del hecho de que las posibilidades de su situación actual y de sus perspectivas de futuro están muy condicionadas por esa adscripción o pertenencia. De cuáles sean, o puedan ser, las distintas identidades académicas en la educación superior, véase Evans y Nixon 2015.

Existe una clara polarización, también detectada en la mejor investigación fuera de nuestras fronteras, entre quienes tienen contratos y situaciones de trabajo "fijas" o estables, y los que tienen contratos precarios: "una pronunciada estratificación de los académicos en dos clases, los catedráticos y otros académicos con puestos permanentes, que pertenecen al estrato superior privilegiado, mientras que los académicos con contratos precarios, con trabajos de porvenir inseguro forman una creciente académica clase baja" (Ylijoki 2010: 366).

Nuestra clasificación de partida es muy semejante, con sus variantes particulares para España, a los trabajos que se han venido llevando a cabo en Europa o Estados Unidos. Como es el excelente balance de la situación actual Goastellec, Park, Ates y Toffel (2013) sobre mercados académicos y carreras académicas, donde separan y analizan los distintos estadios de las carreras académicas: 1.) Jóvenes académicos y, dentro de ellos, 2.) los doctorandos, además, 3.) los adjuntos y contratados precarios, y, finalmente, 4.) los *tenured,* o los fijos en España[5].

Entre las muchas personas e instituciones que han hecho aportaciones fundamentales para nuestro enfoque, directamente relacionadas con los objetivos que nos hemos propuesto, destacamos el libro colectivo *Academic working lives* (Gornall, Cook, Daunton, Salisbury y Thomas 2014), en el que hemos encontrado una notable coincidencia, como se verá, con nuestro abordaje de investigación consolidado a lo largo de los últimos quince años (Castillo 2005).

5. Véase, más adelante, III. Relatos de trabajo y vida del profesorado universitario.

Desde el estudio de todas las formas de trabajo, reconocidas formalmente o no, hasta la búsqueda del trabajo "que no se ve porque está oculto a la vista", porque, en muchos estudios, ciegos a la realidad del trabajo académico, se "ha prestado poca atención –y ello sorprende por la ceguera científica y política que supone– a las maneras y métodos por las que, realmente, los académicos hacen su trabajo" (Gornall *et al.* 2014: 1). Y por ello comienzan su libro con una introducción que subtitulan "Trabajo oculto y discurso en la práctica académica contemporánea".

Como en tantas otras ocupaciones actuales, el trabajo ha invadido todas las esferas de la vida. Y, por ello, hemos incorporado a nuestra estrategia de investigación algo que salta a la vista para cualquiera que no cierre los ojos a la evidencia: que el trabajo docente e investigador, en la Universidad, incluye también el trabajo desde casa, en tiempo de –presuntas– vacaciones, o fines de semana, la probable dependencia del correo electrónico en todo momento, etc.

Para llegar a detectar esa "carga global de trabajo" bastaba, como han hecho los autores en el libro de Gornall y otros, y, por supuesto nosotros mismos, con preguntas sencillas: ¿Cómo hace su trabajo?, ¿cuándo hace su trabajo?, ¿trabaja en casa?, ¿interfiere su trabajo en su vida personal?...

Como dice un entrevistado en ese libro, "por lo que yo veo, un montón de trabajo resulta que se realiza, y muy metódicamente, especialmente por las mañanas y por las noches, es decir antes y después de los horarios oficiales del campus en un día de trabajo" (Gornall *et al.* 2014: 2).

Y esa atención y búsqueda del trabajo oculto, del trabajo invisible, del trabajo perdido de la vista del investigador apresurado, como lo hemos analizado nosotros (Castillo, 2015), lleva, tras una ardua y compleja tarea de investigación de campo, a concluir que "mucho del trabajo importante en la educación –como argumentan los autores del libro– se lleva a cabo y es elaborado en los márgenes temporales y espacios ocultos fuera de la academia o de la organización que emplea. Lo que lleva a discutir y poner en primer plano la cuestión de qué es 'tiempo de trabajo'" (Gornall *et al.*: 9; Ylijoki *et al.* 2014).

Melissa Gregg, en su magnífico libro *Work's intimacy* (2011), recoge numerosos ejemplos de esta extensión del trabajo más allá del despacho, también en el caso de profesores universitarios "fijos", pero muy especialmente de los contratados precarios, con contratos de duración determinada, que se renuevan (o no) según las necesidades de la organización universitaria. Para todos ellos la consulta obsesiva del correo electrónico está relacionada con la presión que ejerce "el imperativo de la conectividad". Entre los profesores fijos la consulta y "limpieza" del correo, también en fines de semana, tiene que ver con la acumulación y presión que supone empezar el lunes con la bandeja llena, y poder empezar la semana con lo importante. Para los precarios "esta práctica se extiende a consultar el correo, incluso cuando están fuera, por si acaso, para ver si se han perdido algo"[6]. Algo casi siempre relacionado con su porvenir, y con las exigencias que se le piden de estar disponible sin tener en cuenta las exigencias por las que se les retribuye. Como recoge en su estudio, sobre

6. Gregg 2011: 47-48. Incluido en el capítulo 2: 39-55, "Working from home".

distintas personas en esta situación, los estudiantes muchas veces no tienen conciencia del estatuto precario de sus profesores, y requieren de ellos que respondan a sus mensajes, con celeridad y casi instantaneidad. Y a eso se suma, desde luego, preparar clases y otras ocupaciones que han de realizar para compensar su menguado salario (Gregg 2011: 58-63).

Con una tradición de estudios directos y sobre el terreno de los procesos de trabajo y de producción (Castillo y Agulló 2012), y como ha elaborado una autora de referencia en este campo de los estudios sobre la Educación Superior y los académicos (Musselin 2007, 2008, 2009), se trata de "adoptar la sociología del trabajo académico y, en consecuencia, estudiar las actividades académicas como se estudian otras actividades" (Musselin 2013: 35). Y eso es lo que hemos hecho en este libro.

Hemos recurrido, como venimos argumentando, a los mejores estudios publicados en la literatura internacional, como es el caso de las publicaciones de Rosalind Gill (2010, 2014). En el primero de ellos, "Rompiendo el silencio: los daños ocultos de la academia neoliberal", utiliza su propia experiencia, junto con un trabajo de campo poco ortodoxo que recoge experiencias y vivencias de otros y otras, sobre todo, compañeras de fatigas, intercambios de mails, discusiones informales, reflexiones personales… Todo ello precedido de un análisis minucioso de la literatura sobre la crisis y transformación del trabajo, sobre los cambios en la enseñanza superior, etc. Y lo hace porque, dice, prefiere empezar desde la experiencia vivida, para pasar más tarde a la reflexión. Desde una perspectiva feminista sin concesiones[7].

Una perspectiva que podemos resumir aquí por la notable coincidencia metodológica con nuestros planteamientos: "La investigación feminista tiene una tradición de demandar que lo no visto y lo no reconocido se hagan visibles y escuchados"; "El mito del observador objetivo, neutral, que abandona el campo sin influir en los datos, no afectado por el proceso de investigación, ha sido apropiadamente criticado por las/los científicos sociales feministas"; "Las cuestiones de quién habla, para quién y sobre qué, al igual que el carácter situado del investigador y el investigado, constituye un asunto importante en el trabajo contemporáneo sobre metodología y epistemología"; "Las/los feministas también pusieron en cuestión la noción de que el productor de conocimiento es irrelevante, de que no importa si el investigador es varón o mujer, negro o blanco, de clase media o de clase obrera, etc."; "Además, las y los escritores feministas criticaron el modelo positivista en la investigación social escribiendo con franqueza sobre las realidades del trabajo empírico"; "La escritura feminista ha destacado la centralidad de la reflexividad para la investigación"[8].

En Gill 2014 nos encontramos ante un artículo excelentemente organizado y argumentado, donde los académicos son analizados desde la perspectiva de los "estudios críticos del trabajo", y en el que se muestra, y demuestra, que cada vez es mayor la

7. "He querido comenzar a partir de las experiencias, más que desde la teoría o desde los balances de cambios en el capitalismo, el trabajo o la educación superior, porque me parece que es este nivel el que permanece más silenciado en la mayoría de los foros, aunque se afirme insistentemente en nuestras doloridas espaldas, ojos cansados, en las dificultades para dormir, y en nuestras múltiples experiencias de estrés, ansiedad, o sobrecarga" (Gill 2010). Artículo que se ha publicado, con posterioridad, en castellano, en un excelente número de la revista *Arxius de Ciencies Socials,* n. 32, junio de 2015: 45-48.

8. Ryan-Flood, R. y Gill, R. (Eds.) 2010: pp. 1, 2, 3, 4, 5, por este orden.

experiencia de la precariedad entre los académicos, la intensificación y la extensificación del trabajo, en sus propias palabras y argumentos. Se centra en tres aspectos de la experiencia académica que son buenas guías para detectar los cambios actuales en el profesorado universitario: la precariedad, la presión de tiempo[9] y la vigilancia.

Sabíamos, además, por nuestra propia experiencia, que para comprender la precarización general de los trabajos nos tocaba hacer de sujetos de investigación y ser, también, sujetos investigados. Porque la precariedad del trabajo en la Universidad era, y es, una cuestión muy relevante para entender la crisis y la degradación de la Universidad misma. Porque la precariedad estaba y está instalada en todos los campus, en todos los niveles de trabajadores y trabajadoras que los hacen, a pesar de todo, funcionar. Y muy especialmente en el profesorado. Con muy altos porcentajes de contratación precaria que, en muchos casos, viola la legislación vigente. Precariedad en términos de contratación y salarios, de carga de trabajo docente y de investigación "dignos" solo para ser estudiados en el contexto de nuestro programa de investigación.

1.2. INVESTIGAR TU PROPIO CAMPO, LOS RIESGOS Y VENTAJAS DE LA PROXIMIDAD

La vigilancia epistemológica que debemos observar los y las sociólogas tiene que ser especialmente lúcida ante el hecho evidente de que quienes investigamos somos también los propios sujetos investigados. Y aquí, por supuesto, trabajos reflexivos como los de Malli y Sackl-Sharif (2015) nos lo recuerdan analizando los *desvíos* y mostrando las estrategias que han aplicado para contrarrestarlos, ya que "investigar el campo académico, del cual como investigadores académicos formamos parte, presenta el peligro de un punto ciego relacionado con la proximidad cercana entre los investigadores y el objeto de investigación" (*Ibid.*: 3)[10].

Pero también es posible hacer de la necesidad virtud. Así lo ha hecho un equipo investigador desde Barcelona, que ha recurrido de forma sistemática, precisamente, al uso de las autoetnografías de los investigadores y de los investigados con un resultado excepcionalmente importante (Hernández, Sancho, Creus y Montané 2010).

Nosotros hemos iniciado, también, un proceso de "autoanálisis provocado y acompañado", para decirlo como Bourdieu, de los propios investigadores, ambos académicos, en la línea de lo defendido por Goodwing (2016: 981), inspirándose en Mills: la necesidad de mirar hacia atrás para pensar el futuro, como sujetos investigadores y sujetos investigados e implicados.

Una estrategia de análisis que ha influido notablemente también en la forma en que hemos transcrito las entrevistas realizadas. Los *relatos* que la lectora o el lector

9. "Los académicos quieren más tiempo para investigar; no tienen tiempo suficiente para leer; pasan demasiada parte de su tiempo en el trabajo; no pueden pasar tiempo suficiente con sus estudiantes; no consiguen hacer entrar su tarea en el tiempo disponible; no tienen tiempo para nada fuera del trabajo, niños, amigos, otras actividades" (Gill 2014:10).

10. Como recuerda Bourdieu desde la primera página de su clásico *Homo Academicus*: "Al tomar por objeto un mundo social en el cual uno está *atrapado,* nos vemos obligados a encontrar, bajo una forma que podría decirse *dramatizada,* cierto número de problemas epistemológicos fundamentales" (Bourdieu 1984: 11) (trad. del autor).

encontrará más abajo, en el capítulo III, donde también, sin ser conscientes de que seguíamos de nuevo a Bourdieu (*La misère du monde*: 915, 921), hemos aplicado lo de que "así, transcribir es, necesariamente, escribir, en el sentido de reescribir", y hemos tenido que aligerar, eliminar reiteraciones, reordenar los argumentos. Y todo ello "por respeto al autor", la entrevistada o el entrevistado, "paradójicamente", a su biografía.

En una lúcida reflexión sobre cuestiones de método en las ciencias sociales, especialmente cuando científicos sociales académicos estudian a académicos, como es nuestro caso, Greiffenhagen, Mair y Sharrock (2016: 461-462) destacan que la estrategia de la biografía, o la autoetnografía, es un cauce muy fecundo para llevar a cabo "una investigación del trabajo *in situ* en la investigación en la ciencia social". Así estudiar los *"troubles",* los problemas, lo que es no excepcional, sino normal. Así se aprende mucho, también, sobre esas "prácticas normales". Un poco a la manera de *La vida en el laboratorio*, de Bruno Latour. Y, con todo ello, desde la biografía de las prácticas reales, uno puede ser crítico sin esfuerzo: hasta preguntarse, "¿de qué modo las prácticas sociológicas son investigables?".

Pero lo que sí es posible, y muy esclarecedor, además, es que el autor vuelva al camino recorrido, para identificar sus posibles errores o sus aciertos. Lo ha hecho excelentemente Joaquín Estefanía en su libro *Los años bárbaros*, con su prólogo "Informe contra mí mismo" (2015: 9-30).

Solo muy excepcionalmente nos encontramos con autobiografías, como la publicada por Sandford Shram (2013), *Becoming a footnote: an activist-scholar finds his voice, learn to write, and survive academia*, que nos ilustra, con detalle y una proliferación de referencias y circunstancias excepcionales, lo que cuesta "llegar a ser una nota a pie de página", hacer una carrera académica, cuando, también, se es un activista, precisamente enfrentado a la lógica de la Universidad neoliberal, y empresarializada, como él la denomina con acierto.

II. EL TERRENO DE ESTUDIO: LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID (UCM)

2.1. EL SISTEMA UNIVERSITARIO ESPAÑOL Y SU EVOLUCIÓN EN LOS ÚLTIMOS AÑOS

El sistema universitario español experimentó un cambio cualitativo desde que en 1999 se suscribiera la Declaración de Bolonia en la que se establecían los criterios de reforma que conducirían a los distintos países de la Unión Europea hacia un proceso de convergencia que desembocase en la creación de un Espacio Europeo de Educación Superior, el denominado EEES. Algunos autores han señalado que en realidad el proceso de Bolonia tenía como objetivo más profundo un proceso de privatización de la universidad pública asimilándola al modelo "anglosajón" (Lorente 2015). El proceso de Bolonia iba a suponer un cambio considerable en la forma de entender la docencia y el aprendizaje y en la medición de los avances del alumnado y del tiempo empleado por el personal docente. Así, se introdujeron los créditos ECTS como medida del esfuerzo de aprendizaje orientado hacia la adquisición de "competencias y destrezas" en lugar del mero conocimiento, y, por supuesto, se transformaron las Diplomaturas y Licenciaturas en Grados de cuatro años y Másteres de un año.

Dentro de este marco, en el año 2001 el gobierno del Partido Popular aprobó la Ley Orgánica de Universidades conocida como la LOU y posteriormente reformada en la LOU 4/2007 por el gobierno del Partido Socialista. En esta normativa se estipulaban por primera vez las figuras contractuales (Profesor Ayudante Doctor y Profesor Contratado Doctor) que constituirían el itinerario académico del personal docente e investigador en España. Además, introducía un cambio cualitativo a través de la obligatoriedad de que las trayectorias académicas fueran evaluadas por organismos externos. Así, se crearon tanto la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y la Acreditación (ANECA) como otros organismos de nivel autonómico a modo de agentes evaluadores independientes de los méritos académicos de docentes e investigadores. En caso de evaluación positiva las personas candidatas obtendrían una acreditación para las diferentes figuras contractuales (Profesor Ayudante Doctor y Profesor Contratado Doctor) o de los cuerpos de funcionarios del Estado (Profesor Titular de Universidad, Catedrático).

De esta manera se pretendía reemplazar la llamada "endogamia" universitaria con un sistema de orden "meritocrático" que estableciera criterios "objetivos" para la

consecución de las acreditaciones. Así, para la obtención de las acreditaciones se exigen, dependiendo de los niveles de la acreditación, requisitos tales como la autoría de un número significativo de publicaciones científicas relevantes, contando principalmente las publicaciones en forma de artículo en revistas indexadas, la participación en proyectos de investigación competitivos, patentes, estancias de investigación en centros extranjeros, participación en congresos, evaluaciones positivas en docencia, dirección de trabajos de investigación y experiencia en gestión.

2.2. HACIA UN NUEVO MODELO DE FINANCIACIÓN: LAS REFORMAS TRAS LA CRISIS

El proceso integrador de Bolonia tenía como uno de sus principales objetivos equiparar la duración de los estudios superiores en los distintos países de la UE. Desde la aprobación de la LOU se puso en marcha el proceso de convertir los cinco años de Licenciatura en una doble graduación, en forma de Grado y Máster (4+1). A partir de la introducción generalizada de los másteres los precios públicos de la enseñanza superior en este tramo de especialización comenzaron a aumentar.

Así, como señala Lorente (2015), la financiación pública de las universidades públicas y las tasas y precios públicos presentan en el último lustro tendencias decreciente y creciente respectivamente, pero ambas tendencias se disparan con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 2/2012[11], de 27 de abril, denominada de "Estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera", y sobre todo con el Real Decreto-ley 14/2012[12] de 20 de abril, que tiene como objeto "adoptar medidas urgentes para la racionalización del gasto público en el ámbito de la educación, de conformidad con los principios de eficiencia y austeridad que deben presidir el funcionamiento de los servicios públicos" (BOE 2012). Ambas normativas inciden de manera tajante en la reducción de la financiación pública a las instituciones universitarias públicas y en el encarecimiento de la universidad pública o parte del costo que paga el propio alumnado, pues se privatiza de facto una parte creciente de la financiación del servicio (Lorente 2015).

Pese al carácter de "urgencia" y a la declarada "excepcionalidad" de sus medidas por la coyuntura de crisis económica y la necesidad de ajuste presupuestario, el RDL 14/2012 establece medidas de hondo calado que pueden ser calificadas de estructurales y que orientan la nueva política universitaria hacia un modelo de financiación que aumenta considerablemente las proporciones de la aportación económica del alumnado en sus estudios. Según Lorente (2015) esta medida supone una iniciativa clara hacia la transformación progresiva de un sistema básicamente público a uno soportado por los prestadores del servicio, en este caso el alumnado, siguiendo el ejemplo del modelo anglosajón y distanciándonos del modelo continental. En este sentido, como señala la Conferencia de Rectores de Universidades Españolas (CRUE) en su informe de 2015, "España tiene uno de los niveles de precios públicos universitarios más elevados de la Unión Europea (…) [pues] el modelo europeo continental es de tendencia a tasas de matrícula muy bajas o gratuitas" (CRUE 2015: 28-29).

11. http://www.congreso.es/constitucion/ficheros/leyes_espa/lo_002_2012.pdf (consultado el 2 de diciembre de 2016).

12. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-5337 (consultado el 2 de diciembre de 2016).

En este sentido, según los datos del informe *Education at a Glance* de 2014, el gasto en servicios básicos de educación, I+D+i y servicios auxiliares como porcentaje del PIB en la educación superior en el año 2011 se situaba en la media de la OCDE en 1,59% y en España en 1,32% (OCDE, 2014). En términos de prioridad presupuestaria el impacto de la crisis ha supuesto en España una política de reducción del gasto público en educación. En la perspectiva de la "actualización de Programa de Estabilidad 2015 a 2018" (MINECO 2015) presentado ante la Comisión Europea se planteaba como objetivo reducir el gasto público en Política de Educación del 4,5% del PIB en 2012, al 3,7% del PIB en 2018. Una reducción en términos reales de más de 8.000 millones de euros (CRUE 2015: 52).

Según este mismo informe, la reducción de ingresos junto a la obligatoriedad de presentar equilibradas las liquidaciones presupuestarias anuales en virtud del cumplimiento de la Ley Orgánica 2/2012 han causado una merma de 1.172 millones de euros en el total de los gastos liquidados en el periodo 2010-2013 (-11,8%) (CRUE 2015: 63) En concreto, el gasto de personal para el conjunto de las universidades públicas presenciales en su plantilla se ha reducido en 333 millones de euros en el periodo 2010-2013. Se produce así una mayor pérdida de capacidad productiva con independencia del grado de suficiencia financiera que manifieste la universidad (CRUE 2015: 65-66).

En este sentido, el porcentaje de reducción de gasto de personal en el periodo 2010-2013 ha sido del -13,34% para la Universidad Politécnica de Madrid, el -9,92% para la Universidad Rey Juan Carlos, el -9,11% para la UCM y el -5,93% para la Universidad Carlos III de Madrid. La media total de disminución de gasto de personal en 2010-2013 en las universidades públicas presenciales se sitúa en -5,74% y por tanto las universidades madrileñas antes señaladas se encuentran entre las que más han acusado esta disminución (CRUE 2015: 66).

A esto se añade que la modificación del artículo 81.4 LOU mediante el Real Decreto Ley 14/2012, de 20 de abril, incluía el recordatorio de que los costes de personal se mueven "en el marco de la normativa básica sobre Oferta de Empleo Público", es decir, la severa limitación de nuevas incorporaciones que opera a través de la tasa de reposición de efectivos, como técnica de contención del gasto público. La tasa de reposición es una ratio que determina el número de efectivos que se pueden incorporar a la Administración en función del número de bajas producidas el año anterior. Esta tasa se fija mediante medidas legislativas y se utiliza como instrumento para limitar la incorporación de nuevo personal. Antes de la crisis estaba en el 100% (lo que significa que, por cada profesor que salía, entraba otro) y en 2008, con el comienzo de la crisis se redujo al 30%.

Posteriormente, en la Ley 17/2012[13], de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013 se establecía en el artículo 23 que "la tasa de reposición se fijará hasta un máximo del 10 por ciento" haciendo mención explícita a las universidades públicas que dependen tanto de la Administración General del Estado como de las Comunidades Autónomas, así como a "las plazas de personal investiga-

13. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-15651 (consultado el 2 de diciembre de 2016).

dor doctor de los Cuerpos y Escalas de los organismos públicos de investigación definidos en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación".

Hasta el año 2015 en que se volvió a situar en el 50% la tasa de reposición se ha mantenido en el 10% con lo que ha supuesto una reducción drástica de las plantillas en las universidades públicas españolas y en concreto para las de la Comunidad de Madrid. Esta medida junto con la reducción de financiación estructural ha llevado a que las universidades tuvieran que reducir necesariamente su plantilla. Así, se han perdido en las universidades públicas españolas presenciales 4.943 efectivos de personal docente e investigador (PDI) con dedicación a tiempo completo y 3.476 efectivos de personal de administración y servicios (PAS) en el periodo 2010-2013. En lo que respecta al PDI la media total de reducción del PDI a tiempo completo de la UCM ha sido de -8,95%, por encima de la media de las universidades públicas presenciales en España, que se sitúa en -5,74% (CRUE, 2015: 67).

2.3. ITINERARIOS DE LA CARRERA ACADÉMICA: LA UCM COMO ESTUDIO DE CASO

La UCM contaba en el curso 2014-2015 con una plantilla total de 6.273 docentes de los cuales el 54,2% son hombres y el 45,8% son mujeres, según los datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte para el año 2016. El 60,8% de la plantilla está contratada a tiempo completo mientras que el 39% lo está a tiempo parcial, como se puede ver en la siguiente tabla.

TABLA 1. NÚMERO TOTAL DE PDI EN LA UCM POR SEXO Y POR TIPO DE CONTRATO (%). CURSO 2014-2015

	Total	Tiempo completo	Tiempo parcial
UCM			
Ambos sexos	6.273	60,8	39,2
Mujeres	2.876	61,6	38,4
Hombres	3.397	60,1	39,9

FUENTE: Subdirección General de Coordinación y Seguimiento Universitario. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2016.

Más del 92% de esta plantilla está empleada en centros propios de la universidad y tan solo una minoría en centros adscritos. De entre quienes ejercen en centros propios (5.790 personas) aproximadamente el 50% son personal funcionario y el otro 50% personal contratado. La distribución por sexo es bastante desigual entre el personal funcionario pues hay un 57% de hombres y un 43% de mujeres, mientras que entre el contratado está más equiparado, 51,7% hombres y 48,3% mujeres.

Entre el personal funcionario la categoría más numerosa es la de Titular de Universidad (TU) en torno a 2.000 personas (el 69,3%) en los centros propios, seguida de

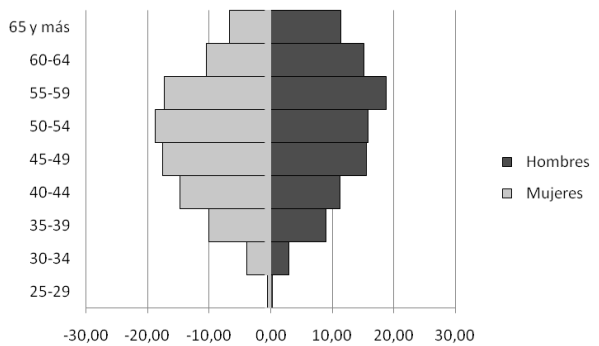
la categoría de Catedrático/a de Universidad (CU) que cuenta con 685 efectivos (el 23,7%) y alrededor de 200 personas (7%) en las categorías de Catedrático y Titular de Escuela Universitaria. La distribución más desproporcionada la encontramos en la categoría que requiere más antigüedad, la de CU, en la que hay un 26,7% de mujeres y un 73,3% de hombres; mientras que las proporciones se van equiparando en la categoría de TU con un 48% de mujeres y un 52% de hombres.

Entre el personal contratado, que asciende a 3.377 personas, el 34,4% es indefinido y el 65,6% tiene contratos de duración determinada. El 37,8% de las mujeres tienen un contrato indefinido mientras que el 62,2% lo tienen de duración determinada. En el caso de los hombres la temporalidad aumenta pues si bien el 31,2% tiene contrato indefinido, el 68,8% lo tiene de duración determinada.

En términos de evolución de efectivos se aprecia que las políticas antes mencionadas han tenido un efecto sobre la plantilla pues si en el año 2008 la UCM contaba con 6.252 efectivos de personal docente e investigador (PDI), en 2015 tiene 5.766 personas, lo que supone una reducción de 468 personas en un periodo de siete años.

Así, estas políticas de reducción de gasto público y de limitación de la reposición tienen un doble efecto negativo: por un lado, están vaciando de profesores algunos centros universitarios, que, como la Complutense, por tener muchos profesores en edad de jubilación, ven que su claustro es insuficiente y la capacidad formativa del centro, discutible; por otro, se está impidiendo acceder al sistema a las generaciones más jóvenes que ven que la carrera docente e investigadora, difícil siempre en España, se hace ahora sencillamente imposible. La desproporcionada y envejecida distribución por edad en la UCM se puede apreciar en la siguiente pirámide de población de su plantilla.

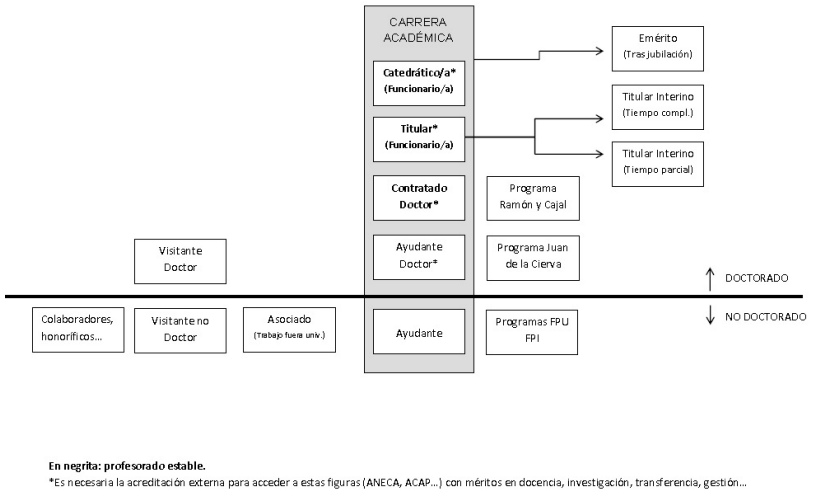
GRÁFICO 1. DISTRIBUCIÓN POR SEXO Y EDAD DE LOS EFECTIVOS DE PDI DE LA UCM. CURSO 2014-2015



FUENTE: Subdirección General de Coordinación y Seguimiento Universitario. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2016

Esta distribución por edad tan atípica, donde la cohorte de 65 y más años supera a la suma de las cohortes de 25-29 y 30-34 años, se explica mejor si tenemos en cuenta las distintas categorías de la carrera investigadora y docente que se sintetizan en el gráfico siguiente:

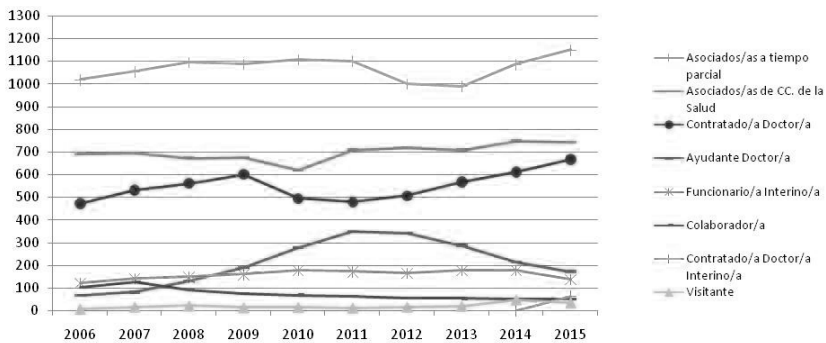
GRÁFICO 2. FIGURAS CONTRACTUALES CON LAS QUE DOCENTES E INVESTIGADORES PUEDEN VINCULARSE CON LAS UNIVERSIDADES EN ESPAÑA



FUENTE: Plataforma de Profesorado No Permanente de la UCM.

Al haberse reducido la contratación de ayudantes no doctores hasta prácticamente su desaparición, así como la de ayudantes doctores y contratados doctores, junto con la reducción de financiación para los programas Juan de la Cierva y Ramón y Cajal, se ha reducido de facto la renovación de la plantilla que por otro lado se va jubilando condenando las plazas a su extinción por la tasa de reposición. En el siguiente gráfico se observa cómo han ido evolucionando las distintas categorías de personal contratado desde 2006 hasta 2015.

GRÁFICO 3. PROFESORADO EN SITUACIÓN DE ACTIVO EN LA UCM. SERIE 2006-2015. DATOS TOMADOS EN NOVIEMBRE DE CADA AÑO



FUENTE: Vicerrectorado de Política Académica y Profesorado de la UCM

Este gráfico ilustra la evolución de las distintas categorías de la compleja y variada tipología que compone el colectivo de docentes no permanentes. Esta comparativa pone de manifiesto que se viene reduciendo desde 2011 el número de ayudantes doctores/as, que supone la primera etapa de la carrera académica. Esta reducción tiene que ver con el aumento de contratados/as doctores/as y contratados/as doctores/as interinos, ya que estas plazas serían en realidad una reconversión de las primeras. Se observa también el crecimiento del personal asociado a tiempo parcial y, aunque en menor medida, de las y los visitantes.

La figura del Profesor/a Ayudante Doctor es la que por el reconocimiento legal de su perfil académico está explícitamente encaminada a la formación del futuro docente e investigador de nuestra universidad. La duración máxima de su contrato es de cinco años (u ocho años si se ha sido antes profesor/a ayudante), tiempo durante el cual se debe obtener alguna de las acreditaciones que dan acceso a las figuras contractuales estables de Contratado/a Doctor/a o Profesor/a Titular para no perder su empleo. Otras figuras no permanentes como los contratos de investigación Juan de la Cierva, actualmente de cuatro años de duración divididos en dos periodos y concursos diferentes, y Ramón y Cajal, de cinco años de duración, tienen un perfil más orientado a la investigación.

Sin embargo, a este tronco de figuras académicas reconocidas se añaden otras figuras, que realizan las mismas actividades y que habitualmente emplean a docentes e investigadores/as de calidad indiscutible, y acreditados además por la ANECA y otras agencias de evaluación, pero que no han conseguido emplearse bajo una categoría laboral reconocida oficialmente y se encuentran en condiciones laborales altamente precarias.

Es el caso de los profesores interinos o falsos visitantes, cuyo contrato debía tener un carácter transitorio; o el de los asociados con carrera académica también acreditada, cuya figura contractual fue en un principio ideada para que profesionales ajenos a la universidad enriquecieran el entorno académico con su experiencia. En el contexto de reducción drástica de posibilidades de vincularse a la universidad de manera reconocida y con buenas condiciones laborales, estas figuras (visitantes, interinos/as, asociados/as) se han convertido en la vía de escape para que la UCM pudiera contratar PDI altamente cualificado a muy bajo coste. Así, estos contratos sirven para ocultar bajo falsas etiquetas a una generación de investigadores y docentes "de carrera" académica que debería ser permanente y estable.

El falso profesorado "asociado", una figura que en realidad se creó para atraer a gente del ámbito externo a las universidades, se está utilizando para contratar bajo unas condiciones de extrema flexibilización y precariedad a personas de carrera académica que no han conseguido un puesto estable (ver Díaz Santiago 2013a, 2016). Se exige estar dado de alta en la Seguridad Social ya sea por cuenta ajena o en el régimen de autónomos, algo que contribuye a que las y los propios investigadores se den de alta ellos mismos y paguen su Seguridad Social. Como se consideran figuras de dedicación parcial y que no requieren una actividad investigadora, dependiendo de la modalidad los sueldos oscilan entre los 600 euros (asociados con 6 horas de docencia y 6 de tutorías) y los 300 euros (contratos de 3 horas de

docencia y 3 de tutorías). Los contratos de asociado deben renovarse anualmente y en muy pocas ocasiones obedecen a la realidad para la que fueron creados. Esto ha llevado a que incluso en algún caso se lleve a las universidades ante los tribunales sentando así jurisprudencia en la materia[14].

El falso profesorado "visitante" se creó para atraer a investigadores y docentes de otras universidades que quisieran hacer una estancia breve en la UCM, pero del mismo modo que ha sucedido con la figura del profesorado asociado, ante la situación crítica de la falta de reposición de plazas, este tipo de contratación también se ha empleado para personal formado en la propia UCM y de carrera académica que no ha encontrado otra salida. Estos contratos tienen la particularidad de tener asociada una cotización a la Seguridad Social al 33% ya que se consideran de dedicación parcial, pese a que el nivel de docencia es de 18 créditos ECTS, que supone las tres cuartas partes de la docencia que imparten las y los contratados doctores, titulares y catedráticos. El salario ronda los 850-900 euros.

El falso profesorado "interino a tiempo parcial" se trata de nuevo de una figura que se ha utilizado para contratar a personal que no tiene dedicación a tiempo parcial sino completa pues además de impartir 18 ECTS (las tres cuartas partes de lo que imparten las y los titulares) no se tiene en cuenta la inversión de tiempo y esfuerzo dedicado a la investigación para conseguir acceder a una plaza estable. Al igual que ocurre con las y los profesores visitantes, cobran unos 800-850 euros y cotizan al 33%.

En la siguiente tabla vemos cómo esos sueldos oscilan entre los 271 euros netos de los asociados y los 900 de los interinos, pero que incluso en el caso de los ayudantes doctores no pasa nunca de los 1.500 euros.

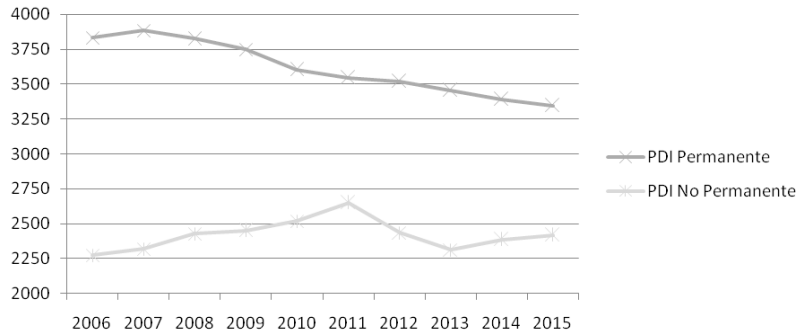
TABLA 2. SUELDOS APROXIMADOS DE DIVERSAS FIGURAS EN LA UCM. SON SIMILARES EN EL RESTO DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LA COMUNIDAD

Figura	Sueldo base mensual	Complemento adicional	Complemento destino	Sueldo neto mensual
Ayudante	1.430,44	285,0	0	1.286,6
Ayudante Doctor	1.646,53	285,0	0	1.488,6
Titular Interino (tiempo parcial)	480,0	97,0	542,0	839,3
Asociado 6 h	632,62	97,72	0	547,7
Asociado 3 h	316,33	48,86	0	273,9

14. http://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2016-05-19/realidad-profesor-universitario-precario-desmotivado-desperdiciado_1202154/?utm_source=facebook&utm_medium=social&utm_campaign=button (consultado el 02/12/2016).

En el curso 2015-2016, la proporción de profesorado no permanente constituye el 42,4% de la plantilla de la UCM y como se observa en el siguiente gráfico la tendencia es al aumento de esta proporción sobre el total de PDI.

GRÁFICO 4. PROFESORADO EN SITUACIÓN DE ACTIVO EN LA UCM. SERIE 2006-2015. DATOS TOMADOS EN NOVIEMBRE DE CADA AÑO.



FUENTE: Vicerrectorado de Política Académica y Profesorado de la UCM.

En definitiva, parece evidente que la UCM se está sosteniendo en estos tiempos de dificultades económicas con el desmedido sacrificio de una parte considerable de su plantilla que soporta unas condiciones laborales que resultan especialmente escandalosas teniendo en cuenta el nivel de méritos en forma de cualificación, acreditaciones, etc. que se les exige.

Pero, además, debe tenerse en cuenta que muchos de quienes han iniciado la carrera académica en los últimos años se han visto expulsados del sistema debido a la falta de alternativas. La dificultad de obtener contratos de investigación, de la escasa convocatoria de plazas docentes, la reducción de la financiación de proyectos de investigación, el requisito de las acreditaciones y la falta de estabilización y promoción del empleo, se muestran como algunas de las causas que terminan facilitando la expulsión de personas altamente calificadas y cualificadas "que han realizado grandes inversiones personales y económicas en su formación" (Agulló 2013; Díaz Santiago 2013; García Calavia 2013; Marugán y Cruces 2013). Así, la única estrategia profesional y de vida que les queda es la de salir de la Universidad hacia la empresa o emigrar a otros centros (nacionales o extranjeros) que se nutrirán de un personal docente e investigador altamente cualificado a bajo coste formativo proveniente de nuestros centros universitarios y de investigación. Noticias como esta se suceden en los periódicos: "Un biólogo madrileño logra beca en Princeton tras diez rechazos en España"[15].

15. http://elpais.com/elpais/2016/04/03/ciencia/1459683374_756652.html?id_externo_rsoc=FB_CC (consultado el 02/12/2016).

2.4. MAPA DE ACTORES: NEGOCIACIÓN SINDICAL Y MOVILIZACIÓN DEL PROFESORADO

Frente a la política del rectorado encontramos dos posicionamientos muy diferentes. Por un lado, los decanos de las distintas facultades no siempre han compartido las líneas de la política económica y de personal llevadas a cabo por el rectorado y en distintas ocasiones han mostrado su desacuerdo, pero siempre tratando de negociar pactos que pudieran beneficiar a cada uno de los centros que dirigen. Una postura común ha sido manifestada a través de la conferencia de decanos, que a menudo ha declarado su oposición a las decisiones o planes del rectorado.

Por otro lado, desde los sindicatos también se ha optado por la postura de negociar con el rectorado a través de una mesa sindical que agrupa a distintas organizaciones (CCOO, CSIF, CSIT-UP, SAP y UGT) y que periódicamente se reúne con el rector para tratar de que se minimicen las consecuencias negativas para el personal en la política de reordenación económica. Estas reuniones han dado lugar en los últimos años a más desacuerdos que acuerdos.

Ambos actores, tanto decanos como sindicatos, han optado por la vía de la negociación y han compartido muchas veces posturas, como se muestra en el siguiente extracto de un comunicado de la Mesa Sindical publicado en febrero de 2016: "El 10 de febrero se reunió la Comisión Académica de la UCM, de manera extraordinaria, para debatir la última versión del 'Plan de Actuaciones". En esta reunión, la conferencia de decanos presentó un escrito en que se solicitaba la retirada del documento por, entre otras razones, considerar que no se diferencia claramente entre la tasa de reposición y los procedimientos de promoción interna, que hay una insuficiente oferta de Profesores Ayudantes Doctores y que no se prioriza la estabilización del profesorado Ayudante Doctor, Contratado Doctor Interino, Titular Interino y Profesor Asociado. Nos satisface la postura de los decanos, que coincide en gran parte con la postura de los sindicatos de la Mesa Sindical, y que venimos manifestando reiteradamente en cada reunión".

Por último, un tercer actor de negociación se ha hecho presente desde que los recortes comenzaron a ser más evidentes entre 2011 y 2012. Se trata de la Plataforma de Profesorado no Permanente, una agrupación informal de profesoras y profesores que se unieron, al principio en torno a una lista de correo, para hacer frente de manera colectiva a una política que consideraban injusta y poco legítima. Desde entonces han optado por varias vías de reivindicación a través de lo que se ha convertido en un movimiento de protesta que agrupa a personal de casi todas las facultades y desde distintas posiciones laborales. Por una parte se han dedicado a hacer visible la situación del profesorado no permanente, del que se ofrece una visión detallada en el capítulo 3.3. "El profesorado precario: malvivir en la academia" de este libro, a través tanto de intervenciones en los medios de comunicación, como de movilizaciones en la calle o incluso la ocupación del rectorado.

Además, se han sumado a otros movimientos de reivindicación, como el colectivo Carta por la Ciencia, que a mediados del mes de octubre de 2014 reunía a investigadoras e investigadores de distintas instituciones en España para mostrar a la ciu-

dadanía su penosa situación laboral y tratar de explicar también la importancia de la ciencia para una sociedad como la española y las negativas consecuencias de su abandono. Así expresaban: "Los países del sur parecemos el criadero de científicos para los países ricos"[16] y se hacían una pregunta: ¿Cómo explicar a la ciudadanía la importancia de la ciencia?

De esta manera, los movimientos surgidos a partir del 15M, como "La Complu en la Calle", muestran alternativas nacidas del bagaje y el conocimiento de personas que trabajan en la Universidad, cuyas experiencias son cada vez más globalizadas y utilizan las nuevas tecnologías como forma silenciosa de "afiliación" (Díaz Santiago 2013b). Se parte, por tanto, de analizar lo que está pasando en la Universidad para estudiar lo que se está tratando de hacer: las alternativas y las resistencias que surgen frente a la precarización.

Durante los últimos años la Plataforma de PNP ha tratado también de ser una red que hiciera visible la situación de la universidad en distintas instituciones. Así, en 2016, este colectivo firmaba una carta dirigida a la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid que tuvieron la oportunidad de leer en la Asamblea de Madrid. Presentamos aquí un extracto: "Esta comparecencia es el resultado de una iniciativa que comenzó su andadura en mayo-junio de 2012, cuando, ante los sucesivos recortes presupuestarios adoptados por la Consejería de Educación de la CAM, el personal docente e investigador no permanente de las seis universidades públicas de Madrid redactamos una carta firmada por más de 400 profesionales. Exponíamos en ella, tal y como hacemos hoy, la situación de precariedad, injusticia e indefensión de una parte significativa del profesorado de las universidades madrileñas –el profesorado no permanente– y del perjuicio que supone, además de para los interesados, para el desarrollo de su labor docente e investigadora. Comparecemos hoy aquí no solo con el propósito plantear una reivindicación laboral de justicia, sino entendiendo que nuestro colectivo juega un papel decisivo en el futuro de la universidad madrileña y por lo tanto en el desarrollo socioeconómico y cultural de nuestra Comunidad en su conjunto. Para ilustrar esta realidad presentaremos de forma lo más breve y concisa posible el origen de nuestra situación actual".

16. http://www.publico.es/550975/los-cientificos-salen-a-la-calle-contra-los-presupuestos-de-la-precariedad-en-i-d-i (consultado en enero 2017).

III. RELATOS DE TRABAJO Y VIDA DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO

3.1. SOBRE LA METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS

Nuestra metodología ha sido cualitativa, consistiendo principalmente en entrevistas en profundidad. Se han realizado un total de 38 entrevistas, con 19 mujeres y 19 hombres que trabajan actualmente o que han realizado su tesis doctoral en la UCM. Las entrevistas semiestructuradas han seguido un guion de temas-preguntas que se han desarrollado bajo un formato de conversación sin seguir un orden preciso para abarcar los distintos temas, siendo enlazados por las propias personas entrevistadas en el curso de la conversación. Las entrevistas se han realizado en la mayoría de los casos en los despachos del personal entrevistado y en el caso de doctorandos en seminarios, aulas y pasillos de las facultades, salvo en tres ocasiones en que se realizaron en cafeterías. La mayoría de las entrevistas tuvieron una hora de duración aunque algunas se extendieron hasta las dos horas.

Para establecer nuestro diseño muestral recurrimos a una distinción entre las distintas categorías laborales y de la carrera académica en la UCM. En esta muestra se ha incluido el personal docente e investigador (PDI) con contrato laboral, el personal de apoyo a la investigación (PAI), el personal investigador en formación (becarios FPI, FPU, etc.), y por último también estudiantes de doctorado y recién doctorados sin relación laboral con la UCM. Se ha excluido de la muestra al PDI funcionario, pues hemos querido reflejar las situaciones intermedias que se dan en el proceso que va desde la realización del doctorado hasta la consolidación de la trayectoria con la consecución del primer contrato indefinido, es decir, cuando se alcanza la categoría de Profesor/a Contratado/a Doctor/a.

Del perfil de las y los contratados doctores, la categoría más estable, es del que más personas hemos entrevistado, porque al tratarse del "final" de una trayectoria previa, nos hemos encontrado con situaciones muy diversas. Así, los contratados doctores, haciendo memoria de su trayectoria, ilustran las figuras de "ayudante doctor", "asociado", "titular interino a tiempo parcial", ofreciendo así una visión retrospectiva plural sobre la carrera académica.

Sin embargo, el personal funcionario quedaba ya fuera de nuestro objetivo y por eso no ha sido considerado dentro de la muestra, salvo en el caso de una catedrática

emérita, que nos proporcionó una perspectiva de largo alcance sobre las transformaciones de un departamento de la UCM desde los años 1970.

Este es el número de personas entrevistadas por categoría laboral:

- Personal de apoyo a la investigación. (4)
- Doctorandos/as sin beca-contrato. (2)
- Doctorandos/as con beca-contrato. (4)
- Doctores/as por la UCM sin vinculación actual con ninguna universidad. (3)
- Doctores/as por la UCM que tienen distintos contratos de investigación post-doctoral, tanto en la UCM o en otras universidades. (3)
- Profesores/as asociados con distintas situaciones laborales. (5)
- Profesores/as titulares interinos a tiempo parcial. (1)
- Profesores/as visitantes (1)
- Profesores/as ayudantes doctores/as. (3)
- Profesores/as contratados/as doctores/as interinos/as. (4)
- Profesores/as contratados doctores (indefinidos). (8)

Y según su trayectoria académica y su género

Trayectoria académica	Situación laboral	Entrevistas realizadas
No realizan tesis	Personal Apoyo Investigación	1(mujer)
Doctorandos/as	Sin financiación	2 (1 mujer y 1 hombre)
	Beca/Contrato	5 (3 mujeres y 2 hombres)
Doctores/as	Fuera de la UCM	4 (1 mujer y 3 hombres)
	Dentro de la UCM	4 (1 mujer y 3 hombres)
Docentes temporales a tiempo parcial	Asociados/as	5 (3 mujeres y 2 hombres)
	Interinos/as, visitantes	2 (mujeres)
Docentes temporales a tiempo completo	Ayudantes doctores/as	3 (1 mujer y 2 hombres)
	C. Doctores/as Interinos/as	4 (3 mujeres y 1 hombre)
Docentes indefinidos	Contratados/as Doctores	8 (3 mujeres y 5 hombres)
TOTAL ENTREVISTAS		38 (19 mujeres y 19 hombres)

Teniendo en cuenta el perfil de la población entrevistada, en su gran mayoría investigadores y profesores con situaciones más o menos inestables y precarias, y con edades comprendidas en su gran mayoría entre los 29 y los 52 años, se optó por que la persona que realizara las entrevistas pudiera ser percibida como cercana, desde un punto de vista sociológico, para que compartiese en gran medida la realidad que vivían las personas entrevistadas, por lo que se eligió a una joven investigadora de 32 años, doctora y con una situación inestable dentro de la universidad.

La forma principal de establecer un primer contacto con las y los entrevistados fue el correo electrónico. El procedimiento consistió en seleccionar una serie de departamentos de esta universidad y enviar un correo al personal contratado y en formación (doctorandos/as) a través del directorio de la UCM. Así, se realizó y envió un correo de presentación del estudio, invitando al personal a participar contando su situación laboral y trayectoria académica en una entrevista. Debido al gran número de personal con que cuenta la Complutense (cerca de 5.000 PDI) tuvimos que ser cautos en la difusión de este correo para no vernos desbordados por las respuestas, que desde el principio superaron en número nuestras expectativas.

Por ello, fuimos enviando el correo en distintas oleadas y reorientando la difusión de la convocatoria en función de cómo se iba configurando la muestra. En una primera fase, a primeros de diciembre de 2015 se envió la invitación a 38 personas de la Facultad de Ciencias Físicas, a la que respondieron 4 personas (2 hombres y 2 mujeres) de las que finalmente se entrevistó a 3 (2 mujeres y 1 hombres); a 64 personas de la Facultad de Ciencias Geológicas, a la que respondieron 9 personas (3 mujeres y 6 hombres) interesadas en participar, finalmente se realizaron 6 entrevistas, 2 a mujeres y 4 a hombres, desestimándose las otras 3 personas (dos casos de asociados poco representativos y un caso de contratada doctora, categoría que no queríamos sobre representar); a 69 personas de la Facultad de Ciencias de la Información, a la que respondieron 12 personas (5 mujeres y 7 hombres) de las que finalmente se entrevistó a 5 personas: 2 mujeres y 3 hombres.

En una segunda fase, en enero de 2016 se volvió a enviar la invitación a 27 personas de la Facultad de Económicas, a la que respondió una persona, mujer, a la que se entrevistó; 23 personas de las Facultades de Matemáticas y Ciencias Químicas, que respondieron 2 personas (hombres) a los que se entrevistó; 23 personas de la Facultad de Farmacia, que respondieron 3 personas (2 hombres y 1 mujer) a los que se entrevistó; 38 personas de la Facultad de Geografía e Historia, que respondieron 5 personas (2 hombres y 3 mujeres), se entrevistó a 4 personas (1 hombre y 3 mujeres) y una persona fue desestimada porque residía en otra Comunidad Autónoma y el desplazamiento era imposible; 22 personas de la Facultad de Derecho, respondieron 3 personas (2 mujeres y 1 hombre) y finalmente se entrevistó a 2 mujeres, tras desetimar a la tercera persona por sobre representar una categoría.

De manera paralela se inició otra estrategia, a través del boca a boca y de una lista de correo interna de estudiantes de tercer ciclo, para contactar con personas que pertenecieran a categorías que había sido más difícil cubrir a través del directorio de la UCM, principalmente jóvenes doctorandos/as y doctores/as. Así se contactó con 9 personas de las facultades de Ciencias Políticas y Sociología (5 mujeres y 1 hombre), Ciencias Económicas y Empresariales (2 mujeres) y Ciencias Biológicas (1 hombre). A partir de febrero se hizo una búsqueda más precisa a través del directorio para encontrar algunos perfiles como los de profesora ayudante doctora o los de personal de apoyo a la investigación, que estaban siendo más difíciles de conseguir. Finalmente, se contactó por correo con 4 investigadores PAI (3 hombres y 1 mujer) de la Facultad de Ciencias Biológicas y se entrevistó a 2 hombres.

Además de las entrevistas se han realizado otras aproximaciones al terreno como ha sido la continua lectura de documentación relacionada con los cambios en legis-

lación y política universitaria de la UCM. Asimismo, se han seguido las transformaciones en los criterios de evaluación de la ANECA que han entrado en vigor en 2016. Estos procesos implican tanto los materiales producidos por las autoridades académicas como las continuas respuestas presentadas por los sindicatos. Del mismo modo, también se ha seguido de cerca la actividad reivindicativa de la Plataforma de Profesorado No Permanente de la UCM, con quienes se ha realizado también una reunión grupal para acercarnos más a su punto de vista.

El tratamiento analítico que se ha dado a esta información, y en concreto a las entrevistas cualitativas, ha seguido dos vertientes. Por un lado, se han realizado relatos o cortas biografías basadas en las entrevistas, cada una de las cuales se presenta sucesivamente en los distintos capítulos de esta obra. En ellas se ha tratado de ofrecer de manera breve pero significativa una presentación de la persona haciendo hincapié en tres temas de fundamental importancia relacionados con el trabajo: la trayectoria académica, la situación laboral y la influencia que tiene el trabajo en la vida privada. De esta manera, cada relato es una breve pieza biográfica que en gran parte es "autobiográfica" pues hemos tratado de respetar, en la medida que la redacción lo permitía, las palabras que literalmente decía la persona sobre su propia situación. Así, nuestra labor ha sido la de seleccionar aquella información de especial relevancia cualitativa, teniendo en cuenta que toda selección es una forma de interpretación, pero con la intención de mantenernos fieles a la presentación "del yo" que hacían las personas entrevistadas.

Estos relatos se han ordenado siguiendo el hilo conductor de la trayectoria académica, desde el doctorado hasta el empleo indefinido, pero se ha tratado de profundizar en diferentes aspectos, en gran medida complementarios, en cada uno de ellos. Así, mientras en el capítulo 3.2., dedicado a las y los doctorandos toma especial importancia la preocupación por el futuro, en el capítulo 3.5., dedicado a las y los contratados doctores, la organización de la vida doméstica y familiar adquiere un mayor peso.

Por otro lado, el conjunto de entrevistas se ha analizado con el software MAXQDA 12, para realizar una aproximación general a cada una de las categorías en análisis (doctorandos/as, doctores/as, docentes precarios/as, docentes temporales, docentes indefinidos/as). Con este programa se codificaron las entrevistas, siguiendo un árbol de códigos previamente establecido por los investigadores, a fin de tener después una visión colectiva de los aspectos más representativos de cada categoría.

3.2. EL DOCTORADO: PUNTO DE PARTIDA DE LA CARRERA ACADÉMICA

La primera etapa de la carrera académica es la realización de la tesis doctoral. Un proceso que se ha calificado como el "rito de paso" que implica, una vez finalizado, la obtención de la calificación académica más elevada. Con el objetivo de reflejar y analizar las trayectorias y las condiciones laborales en el mundo académico y universitario, hemos decidido empezar por las y los doctorandos, puesto que sus vivencias constituyen el primer eslabón de la cadena, o el primer peldaño de una escalera ascendente, que es la carrera académica.

Así, hemos entrevistado a cuatro doctorandas y dos doctorandos, de distintas disciplinas: Ciencias Físicas, Biología, Geología, Economía, Historia e Historia del Arte. Sus tesis doctorales, miradas en conjunto, hacen que destaque la heterogeneidad de la investigación científica, una diversidad que nos lleva del estudio de las estrellas a la industria del vino, de las rocas calizas a una fábrica de automóviles, de la arquitectura gótica a la antigua Roma.

A pesar de la diversidad de los intereses de investigación, estas seis doctorandas y doctorandos comparten el hecho de que en el momento en que las entrevistamos (entre enero y marzo de 2016) se encuentran en lo que estiman será el último año de su tesis doctoral. A pesar de la urgencia compartida, pues querían terminar lo antes posible, la presión que tenían difería bastante pues para algunos se acababan los plazos establecidos por los programas de doctorado y para otros la financiación o los recursos propios lo que daba al proceso un elemento de urgencia económica.

3.2.1. CONDICIONES (IN)FORMALES DE LA SITUACIÓN LABORAL

Con el fin de analizar cómo se afronta el último año de tesis y el proceso previo, pondremos el foco en un aspecto fundamental: la disponibilidad de financiación para realizar el doctorado. Cuatro de las y los siete doctorandos que entrevistamos están disfrutando o han disfrutado de becas predoctorales: Daniela y Carmen (relatos 4 y 6) han contado con becas predoctorales de Formación de Profesorado Universitario (FPU) otorgadas por el Ministerio de Educación; en el caso de María (relato 1) ha disfrutado de una beca Predoctoral de Formación de Personal Investigador (FPI) del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad (MINECO) y adscrita a un proyecto internacional; mientras que Álex (relato 5) ha contado con una beca predoctoral de Formación de Personal Investigador de la Universidad Complutense de Madrid (FPI-UCM). Las condiciones de estas becas varían escasamente y en términos generales consisten en una financiación de cuatro años (dos de beca y dos de contrato en prácticas) con renovación anual y una remuneración bruta de unos 1.200 euros. Al ser los dos últimos años de contrato laboral, las personas que obtienen la beca pueden tener acceso una vez finalizado el contrato a la prestación por desempleo por un periodo de ocho meses. Estas becas ofrecen además la posibilidad o la obligación de realizar prácticas docentes y estancias de investigación en centros externos, ya sea dentro de España o en el extranjero. En algunos casos también suponen la cobertura de los gastos de matrícula y tutela de tesis.

En el caso de Nico (relato 2) la financiación para realizar la tesis la había conseguido a través de un contrato laboral con la UCM como Personal de Apoyo a la Investigación dentro del marco de la participación en un proyecto con una empresa privada, es decir, regido por el Artículo 83 de la Ley Orgánica de Universidades. En este caso, la remuneración y la duración del contrato no vienen definidas por las bases de una convocatoria única, sino que pueden ser decididas por el investigador principal del proyecto según los criterios que considere oportunos. Como se ilustra en el relato dedicado a la historia de Nico, en su caso, el contrato ha tenido una duración de dos años y el sueldo ascendía a 600 euros.

Por último, en los otros dos casos, no se había contado con financiación para la realización del doctorado pues las solicitudes a distintas becas se habían resuelto sin éxito. En el caso de Marta (relato 3), el doctorado ha sido un proyecto que ha tenido que construirse en paralelo a distintas experiencias laborales de manera que hacerlo compatible ha sido difícil en muchas ocasiones. En el momento de realizar la entrevista, Marta había optado por darle prioridad a la tesis renunciando a tener otra actividad laboral y por tanto condicionando en gran medida su vida personal por las circunstancias económicas.

A pesar de la diversidad de situaciones, la mayoría coincide en señalar que la tesis es una etapa de la vida que se alarga desproporcionadamente. Para quienes han tenido becas los plazos de las convocatorias y las resoluciones son factores que retrasan mucho el avance del doctorado. Para quienes no las han tenido, la precariedad laboral y la falta de ingresos hacen difícil también el avance en el doctorado alargando los tiempos y la situación de precariedad en la que viven.

3.2.2. UN TRABAJO FLEXIBLE: TIEMPOS Y ESPACIOS PARA LA TESIS

Desde nuestro punto de vista hemos considerado que la realización de un doctorado es una actividad que debe ser calificada de trabajo. Sin embargo, la pregunta sobre si la tesis es un trabajo o un periodo de formación no siempre está tan clara para las y los doctorandos que entrevistamos. Para algunos, como María, está claro: "Para mí ha sido un trabajo. Por supuesto que me he seguido formando y he seguido aprendiendo, pero para mí ha sido un trabajo. O sea, si tuviera que elegir, y lo discuto con mucha gente, porque soy estudiante de doctorado, pero no considero que esté estudiando, no creo que sea el mismo concepto y no me lo he tomado como tal". Y por eso hemos titulado su relato: "El doctorado como trabajo, el porvenir oscuro". Pero para otros, como es el caso de Daniela, la definición no es tan fácil de asignar: "Es una mezcla... También es verdad que tú misma, a veces, lo... Yo tampoco lo he integrado a lo mejor en mi cabeza como un trabajo de una obligación, de, 'ay, el lunes, a currar', no. O sea, yo esa sensación de oficina o de funcionario yo no la tengo. Yo he tenido la sensación de que me han estado pagando por hacer algo que me gusta. Sí que es verdad que te sientes un poco que te pagan por estudiar, porque es como, 'lo que he estado haciendo toda la carrera y el máster gratis, pues ahora resulta que es que me pagan por hacer esto, ¿no?"

Esta es una cuestión central a la hora de analizar el trabajo académico porque si bien, como dice Daniela, "te pagan por hacer lo que te gusta", el placer por realizar el trabajo no excluye que sea considerado como tal. Como señala María, la propia definición de la categoría en la que están es importante y el hecho de ser considerada "estudiante de doctorado" por la institución le molesta porque ella considera que lo que hace es un trabajo y que ha dejado atrás la etapa de estudiante.

¿Esta definición de qué depende?: de lo estructurado que esté el entorno laboral: tener o no un contrato, tener o no un espacio de trabajo, tener o no un equipo que dependa de las tareas que realices, etc. Parece que el entorno de trabajo reglado, como la necesidad de ir al laboratorio para poder trabajar, contar con un horario porque trabajas codo a codo con un equipo o con el director o directora, estos

aspectos hacen que sea más fácil organizar el trabajo. En otros casos, donde esto no existe, se recurre a otras formas originales de encuadrar el horario de trabajo, como Marta, que ha mantenido el despertador a la misma hora que cuando trabajaba en una oficina, para así recordarse a sí misma que ¡la tesis también es un trabajo!

Todos señalan la flexibilidad de espacios y tiempo de trabajo como una característica de hacer la tesis. Esto es algo positivo, "bendita flexibilidad", decía una de las entrevistadas, aunque también la flexibilidad hace que sea difícil establecer cuáles son los límites en los tiempos y los espacios de trabajo, y que parezca que "la tesis siempre va contigo" y que los doctorandos tengan "la sensación de que siempre que tienes un hueco te pones a hacer algo". Así, una de las doctorandas entrevistadas describía la vida del doctorando como: "una vida ¡sin vacaciones!", pues decía que si bien nunca estás de vacaciones siempre puedes estarlo, es decir, que la responsabilidad de trabajar o no recaía enteramente sobre el propio estudiante de doctorado. Sin embargo, un análisis conjunto de las entrevistas realizadas muestra que la sensación de que los tiempos de trabajo no estaban definidos y de que cualquier momento era bueno para dedicarlo a la tesis la tenían más quienes no dependían de un equipo ni de un laboratorio, en este caso, más en Humanidades y en Ciencias Sociales que en ciencias experimentales.

3.2.3. RELACIONES LABORALES

Los casos que hemos seleccionado se distinguen por que para ellos la realización del doctorado no es un complemento a otra actividad profesional o un proyecto personal desligado de las proyecciones profesionales. Al contrario, estos siete doctorandos y doctorandas coinciden en que les gustaría hacer carrera académica y dedicarse a la docencia universitaria y a la investigación. Por ello, son conscientes de que para lograr este objetivo es necesario realizar un amplio currículum orientado a la carrera académica y que esto incluye distintas tareas como la docencia, la publicación de artículos, la participación en congresos y seminarios, la realización de estancias en centros extranjeros, la participación en proyectos de investigación, etc. Llama la atención el alto nivel de actividad académica que casi todos tienen y la consciencia de que estas actividades son imprescindibles para conseguir un trabajo en el futuro, principalmente para acreditarse como "Profesor Ayudante Doctor".

Precisamente por ello, las y los doctorandos intentan abarcar la mayor cantidad de currículum académico posible antes de terminar su tesis. En ocasiones algunas de estas actividades dependen de las normas de los departamentos y sobre todo de las normas fijadas en las convocatorias de las becas y los contratos, las cuales de hecho pueden variar de un año a otro. En este sentido, algunos van a tener la obligación de dar hasta un máximo de 60 créditos de docencia por curso, otros van a tener esa posibilidad, mientras que a otros no se les permite, como es el caso de Nico o como lo fue un año en el caso de Carmen. Además, la propia organización de los departamentos y de los grupos de investigación va también a definir el tipo de trabajo que hagan para la docencia: desde dar una asignatura que no tiene nada que ver con su tema hasta hacer presentaciones de sus temas de investigación, vigilar exámenes, impartir clases prácticas, etc. Por último, quienes no disfrutan de una beca predoctoral o de un contrato con cargo a proyectos nacionales no tienen derecho a impartir docencia, con lo cual su currículum académico se ve doblemente penalizado.

Otras actividades, como las estancias de investigación en centros extranjeros y los congresos, dependen en gran medida de la situación económica del doctorando y de su entorno, tanto académico como familiar. Así, una estancia de investigación supone en primer término un gasto económico, pues muchas de las becas predoctorales solo cubren el billete de avión o gastos menores, algo que hace unos años no sucedía pues se financiaba una cantidad suficiente para la manutención en un país extranjero. Además, en ocasiones, los trámites o los requisitos para acceder a las estancias son difíciles de cumplir y por motivos relacionados con trabas burocráticas (inadecuación en los plazos, ausencia de convocatorias, etc.) algunas estancias de investigación no pueden ser reconocidas oficialmente como tales por la UCM (y por tanto no lo serán por la ANECA). En esos casos las y los doctorandos realizan las estancias financiándolas con sus propios recursos, o con ayuda de sus grupos de investigación, y luego son penalizados con una falta de reconocimiento del trabajo que han realizado. La posibilidad de asistir a congresos internacionales también está bastante relacionada con el hecho de que las y los doctorandos puedan financiarlos a través de sus grupos de investigación o de los proyectos en los que participan. Por tanto, para quienes no están en un proyecto o sus grupos tienen escasos fondos, se hace más difícil cubrir este tipo de actividades.

Además, la intensidad de este tipo de actividades se corresponde con el tipo de relaciones que se dan entre las y los doctorandos y sus directores o directoras de tesis, grupos de investigación y departamentos. Así, mientras en los casos de Daniela, María, Nico y Álex la vinculación con quienes dirigen sus tesis y los equipos son claramente determinantes para hacer avanzar y engrosar sus currículums con actividades de tipo docente e investigador, especialmente por estar vinculados a proyectos en los casos de María y Nico, y en el caso de Carmen con el departamento y con otros doctorandos. Por el contrario, en el caso de Marta, su vinculación con un centro "en pausa", que no realiza actividades académicas, hace que, pese a sus esfuerzos, la actividad más allá de la tesis sea difícil.

3.2.4. LA VIDA PRIVADA Y LA TESIS EN EL CICLO DE LA VIDA

En los casos de los doctorandos becados se observa muy claramente cómo la "obligatoriedad" de realizar muchas estancias y congresos en el extranjero con pocos recursos (infra-pagadas, adelantando el dinero, etc.) en un periodo de tiempo de unos 3 años hace resentirse su vida personal y sus relaciones conyugales: María se queja de que está cansada de viajar tanto (estar una semana fuera, cambiar la maleta y volver a irte a otro congreso); Álex se queja de que irse de estancia supone un coste muy grande que no se podía permitir porque paga un piso con su pareja en Madrid; Daniela se queja de que este plan de vida le hace posponer un proyecto de vida en pareja; Carmen relata que desde que comenzó la tesis ha vivido en cinco pisos diferentes. Para quienes no tienen becas, el tiempo dedicado a la tesis limita la posibilidad de conseguir ingresos y les condiciona a vivir de manera muy precaria dependiendo de la familia (en ambos casos de la familia política). Todos coinciden en lo absorbente que es el trabajo de la tesis, pero tratan de mantener activas otras parcelas de su vida.

La tesis es un proceso de trabajo que requiere una implicación personal muy intensa, como se ha detallado hasta ahora y como reflejan los relatos que se suce-

den al final de esta introducción. Se trata además de un tipo de trabajo que por sus características se aborda siempre a una edad no inferior a los 23 años, pues requiere cinco años de estudios posteriores al bachillerato. Por tanto, si la culminación de una tesis dura en torno a los cuatro años, la edad de realización en el mejor de los casos, sin interrupciones sería entre los 23 y los 27 años. Sin embargo, por diversos factores estos tiempos suelen retrasarse y la edad en que los doctores terminan su tesis se alarga también. Así, vemos que las edades de los casos que presentamos aquí oscilan entre los 25 y los 33 años, pero cuatro de los seis casos están entre los 29 y los 31 años y la media está en 29 años y medio.

Para quienes han disfrutado de una beca predoctoral es fundamental tener en cuenta los plazos, pues la financiación es de cuatro años, pero muchas veces el tiempo que pasa desde que la persona solicita la beca hasta que se resuelve la convocatoria puede llevar varios meses. En el caso que nos ocupa, las y los doctorandos becados son de las convocatorias 2010, 2011 y 2012: por ejemplo, en el caso de Daniela, aunque su convocatoria es la FPU 2010, la resolución tardó más de un año en llegar y no se pudo incorporar en el departamento hasta diciembre 2011. En los casos de María y Álex empezaron en 2012 formalmente con una beca, pero ya habían trabajado antes con sus directores de tesis, María como colaboradora y Álex con contratos vinculados a proyectos, con la idea de que cuando llegase la financiación se volcarían en el doctorado. En el caso de Nico, que obtuvo su contrato remunerado en 2014, algo similar había ocurrido, pues comenzó a trabajar como colaborador con sus directores de tesis en el laboratorio dos años antes, mientras todavía estudiaba la licenciatura. Por tanto, como vemos, es bastante frecuente que en el entorno de la investigación doctoral exista una vinculación previa entre los doctorandos y los equipos de investigación y que dentro de este acuerdo de "mutua colaboración" se presenten las convocatorias a las becas y contratos predoctorales. Por tanto, al tiempo que lleva generar esa construcción de confianza mutua entre doctorandos y directores hay que añadir los propios plazos de las convocatorias oficiales y sus resoluciones, los cuales se han extendido de manera desproporcionada durante los años posteriores a la crisis económica, especialmente entre 2010 y 2012.

Además, en algunos casos, como Álex o Nico, se vieron obligados a realizar un máster oficial para poder inscribirse en un programa de doctorado, a pesar de ser licenciados[17]. En el caso de Carmen, además de estas cuestiones generales debe sumarse el hecho de que su situación de discapacidad superior al 30% le hace no poder trabajar al mismo ritmo que las personas sin esta circunstancia. Por ello, si bien su situación está contemplada en las becas predoctorales y puede beneficiarse de una discriminación positiva (el 5 % de becas reservado) una vez obtenido la beca no se tiene en cuenta su situación y debe ajustarse a los plazos generales.

3.2.5. DE LA MOTIVACIÓN POR INVESTIGAR A LA NO PERSPECTIVA DE FUTURO

Estos seis casos ofrecen un buen ejemplo de las motivaciones que llevan a los jóvenes a embarcarse en la carrera académica. Como decía Nico en la entrevista, "si uno quiere hacerse rico, no se hace científico" por tanto, son otros aspectos los que los

17. Hasta el año 2014 se exigió como requisito absurdo la realización de un máster a los licenciados para ingresar en el doctorado, equiparándolos, a la baja, a los graduados.

motivan y el principal es satisfacer su curiosidad intelectual. A esto se une una serie de circunstancias que les agradan, como son la libertad de no tener que rendir cuentas a nadie, la confianza depositada en ellos por sus directores y equipos, la flexibilidad horaria y de espacios de trabajo, etc., pero principalmente la pasión por investigar es el motor que les impulsa en este proceso. Sin embargo, la tesis se percibe a menudo como un horizonte tras el cual lo que va a venir es incierto. Las escasas posibilidades de futuro son el principal miedo de los doctorandos y doctorandas.

Por un lado, las pocas oportunidades en España: Nico comenta que para una plaza de ayudante doctor en su facultad se presentó alguien con 69 artículos (mientras que el requisito máximo que contempla la ANECA para esta categoría son 13 artículos). Por otro lado, las implicaciones de irse al extranjero: para algunas personas puede ser un proyecto familiar o de pareja (María y Álex), y para otras es difícil de conciliar con la pareja e implicaría renunciar a algo (Daniela).

3.2.6. RELATOS

1. María: el doctorado como trabajo, el porvenir oscuro

Cuando hacemos esta entrevista, en febrero de 2016, María tiene 29 años, y este es su último año de doctorado. Vive, en pareja, con su marido.

Es investigadora en una facultad de ciencias de la UCM, después de haberse formado en otra Universidad, y hacer un máster en la UCM. Comenzó su colaboración con su departamento actual en 2012. Aunque por los repetidos retrasos en la convocatoria del Ministerio, su participación como becaria FPI, su inscripción en el doctorado fue más tardía.

En ese primer tiempo, un año casi, no cobraba, pero trabajaba: "Iba o me quedaba en casa, o sea, no era un contrato lo que tenía, y en ese sentido eran muy flexibles, por supuesto. A mí me interesaba aprender de ellos y ellos estaban interesados en tener a alguien trabajando, pero era bastante libre".

Ahora, con la beca FPI a punto de terminar, en su fase de contrato, cobra casi 1.000 euros. En los dos años de la fase de beca, cobraba más: 1.135 euros.

Una vez concedida la beca, su tema de investigación estaba asociado a un proyecto de investigación en curso, "la temática estaba definida (…) pero luego la he definido bastante y la he ido adaptando a lo que yo quería hacer o a lo que nos han ido dando, pero era algo fijo; yo no tenía opción de cambiar de tema, ni de proyecto, ni de nada".

"Pero fue positivo, porque era algo que yo quería, me gustaba muchísimo el proyecto desde el principio, y la verdad es que ha sido genial, ha sido una muy buena idea".

María se halla, como decíamos, en su "último año, muy duro (…) con momentos de mucha presión, de mucha responsabilidad, tienes la sensación de que tus directores pasan de ti [pero no es así]".

"En realidad tengo dos directores, uno aquí y otro [en un país europeo]". Se trata de un proyecto conjunto entre los dos países. "Entonces, es el que está afuera el que anda más pendiente, el que me da las directrices".

Pero esta afirmación nos lleva a una información muy relevante para el objeto de esta investigación sobre la situación de precariedad de los universitarios. Y es que su director español, una persona joven, con menos de cuarenta años, con una larga y fecunda trayectoria de investigación, con muchas publicaciones, responsable IP de proyectos de investigación, y que le ha sido a María de gran ayuda como director, está ahora en otro país, donde ha podido conseguir un contrato postdoc, como investigador confirmado. La razón: tras terminar su contrato Ramón y Cajal en la UCM no consiguió ninguna oferta de su propia Universidad.

Para María, que no sabía al elegirlo como director su situación, "que también estaba dando clases (…) no me esperaba que estuviese en una situación tan precaria". "Y luego también te vas enterando de otros IP de otros proyectos que yo pensaba que estaban fijos y luego me estoy enterando que tampoco. Y me digo: son personas entre también los cuarenta y los cincuenta años que si eres IP de un proyecto, si tienes esa capacidad de liderazgo y eres tú la persona elegida para llevarlo a cabo, deberías de tener una reconocimiento, una estabilidad, un algo. No andar dependiendo de un contrato, que además los contratos postdoctorales son muy cortos, y a lo mejor cuando andas en tus treinta, más o menos lo haces, pero creo que todos buscamos no estar pendientes de cuándo se me acaba el contrato para ver. Y que mi director se haya ido ha sido bastante, bastante putada, sinceramente, y con perdón".

Porque, piensa María, mal asunto, también para su posible porvenir en la Universidad española este (mal) ejemplo, que le llevará más tarde a comentar su posible búsqueda en otro país con el que tiene contactos y experiencia y le es familiar: "Ha sido duro, porque a mi director (…) le he visto presentarse a muchísimas convocatorias, en fin, y en todas llevarse chascos. Y también me planteo si una persona no llega a los cuarenta años, es joven, una persona con la trayectoria que tiene, con todo lo que se mueve, creo que todos le conocemos porque es una persona que se da a conocer (…), es una persona competente, es una persona que ha trabajado muchísimo, tiene muchísimas publicaciones. Para mí, como director, yo estoy muy contenta de tenerle a él como director, estoy de verdad, muy, muy agradecida, y ver que se ha tenido que ir…".

En este momento, el de completar la tesis, antes del final de este año, reconoce María que se siente bajo presión de tiempo para terminar, pero ella está convencida de que "la siento porque me la pongo yo. Porque ya empecé un año antes y veo que por norma general a la gente se le termina la financiación y consume su paro terminando la tesis, y yo tengo muy claro, siempre he tenido claro que no quería hacer eso, que yo ya he trabajado un año antes, porque me interesaba, porque yo lo elegí así, pero que mi paro, o bien para mí o bien para que se quede ahí, consiga un trabajo, o lo que sea, pero sí quiero terminar en plazo".

En este sentido María es rotunda al afirmar que para ella la tesis ha sido y es un trabajo: "Para mí la tesis ha sido un trabajo. Por supuesto que me he seguido formando y he seguido aprendiendo, pero para mí ha sido un trabajo. O sea, si tuviera que elegir, y lo discuto con mucha gente, porque soy estudiante de doctorado, pero no considero que esté estudiando, no creo que sea el mismo concepto y no me lo he tomado como tal".

Y ese trabajo comporta llevar a cabo estancias de investigación en el extranjero, y en España. Formación, podríamos decir para el trabajo o el empleo: herramientas que necesita para llevar a cabo su investigación formación en tecnologías adecuadas para el tratamiento de datos, etc.

Su jornada de trabajo es "bastante flexible, no tenemos horario de entrada, no tenemos horario de salida, tenemos un horario por contrato semanal, pero que nadie cumple, porque hacemos más horas de las que se exigen (…). Yo en particular hago más horas. Depende mucho, por ejemplo, ahora que ando más liada igual llego a las diez de la mañana y me voy sobre las siete o las ocho. En épocas más tranquilas, pues entre diez y seis, o nueve y cinco, más o menos. Intento llegar a la misma hora".

"Ahora, en particular, sí ando un poco más presionada con un artículo que tengo que sacar, pero, bueno, igual que a veces me quedo más. También es verdad que viajamos mucho".

María a veces trabaja también desde casa. Por ejemplo, cuando por alguna razón, médico u otros compromisos, no vale la pena el viaje a la Facultad para solo unas horas.

Hasta ahora, salvo imperativos de fechas de entrega de artículos o partes del proyecto, o imprevistos ha podido irse de vacaciones. Y, si con todo esto hace un cómputo global, María dice, sin dudar, que trabaja más de cuarenta horas semanales. Con semanas más cargadas y otras menos.

Su tesis se defenderá por presentación de artículos, y, en el momento de la entrevista, ha publicado ya uno, y nos dice "estoy acabando el segundo, que se me está haciendo eterno. Y, si diese tiempo, tenemos otro en el tintero".

El "tenemos" lo dice María porque, en su área de investigación se publica habitualmente de manera colectiva, dependiendo la autoría del orden que ocupe la persona principalmente responsable. Y también porque se deja aconsejar por sus directores, para la forma y revista donde conviene más publicar. "Salió de mí el encargarme de unos ciertos datos, entonces, era yo la que se iba a encargar de trabajar con ellos y de sacar los resultados, por tanto, era yo, y como parte de mi tesis, la que tenía que salir de primera autora, eso en ningún momento se ha discutido".

Cumpliendo las normas de las becas FPI, María ha colaborado en la docencia, en primer curso y laboratorios. "Y, bueno, fue una experiencia muy buena, la verdad (…) me ha gustado". Le preguntamos si le gustaría dedicarse a la docencia o a la investigación: "A la docencia no lo sé, pero asusta un poco (…) supongo que es una cosa de experiencia y también de saber transmitir".

"Tengo claro que me gustaría dedicarme a la investigación si no supusiese tanto sacrificio como supone. Creo que, en particular en España, está muy difícil conseguir cosas, necesitas mucha movilidad. Yo con sacrificio me refiero a tener que estar durante diez años de tu vida de postdoc en postdoc, hablo de mi campo, no sé cómo es en los demás, pero estás cuatro, cinco, seis postdocs en cualquier parte del mundo y no es la estabilidad que yo quiero, también porque tengo una pareja y miro un poco por los dos, y eso creo que es una limitación, de alguna manera.

Son limitaciones personales que pongo yo. Y es algo que es un sacrificio que yo no quiero, no estoy dispuesta a cumplir. Creo que supondría pedirle mucho a mi pareja y...".

María asiste regularmente a congresos y reuniones nacionales e internacionales: el año pasado "seis o siete". Y es consciente de que es necesario para su investigación conocer gente, darse a conocer, establecer contactos…

También conoce la ANECA, en parte porque en su familia hay quien trabaja en la Universidad, y por otra parte, por sus compañeros de departamento. Y sabe bien que tanto publicaciones como congresos y ponencias son necesarios para acreditarse como candidato a una plaza académica. Porque "el investigador necesita reunir muchos méritos hasta tener una plaza fija en cualquier sitio. En particular [piensa ella] en España, pues la casa siempre tira". Pero, también –dice– si nos planteamos irnos fuera.

El espacio de trabajo de la Facultad es, relativamente, adecuado: un antiguo y gran laboratorio, en el que los becarios como ella disponen de mesas, ordenadores, etc. Pero los ordenadores son lentos y antiguos, han de adelantar, en caso de conseguir nuevos, con dinero de proyectos, el dinero para la compra (cuando lo consiguen…). Al igual que el dinero de los viajes a congresos, con un deficiente funcionamiento de los recursos institucionales.

El departamento "es un departamento muy grande, bueno, relativamente grande y está muy dividido. Y yo –dice María– estoy en el grupo 'pequeñito'". Y hay poca comunicación entre unos grupos y otros.

"En mi departamento ha habido rencillas anteriores que se han ido heredando". Pero eso, con las nuevas generaciones, "se está rompiendo, porque estamos viendo que es una tontería, que tus directores no se lleven, no quiere decir que no me pueda llevar contigo".

2. Nico: un camino atípico y exitoso hacia el doctorado. Y sin embargo…

Llamamos atípico al camino que ha llevado a Nico a las puertas de presentar su tesis doctoral, pero lo hemos seleccionado en nuestra muestra intencional porque su contrato como PAI, Personal de Ayuda a la Investigación puede ser muchas cosas, pero, desde luego no es una excepción, a la vista de los innumerables contratos de este tipo que existen en la UCM, con características singulares en cada caso, según el tipo de proyectos de investigación al que estén adscritos, con retribuciones muy variables, con características y horarios también variables; y, también, con expectativas para quienes obtienen los contratos, y condiciones de trabajo, muy distintas y poco generalizables.

Con esto queremos llamar la atención sobre esta categoría de investigadores que suele ser ignorada en los análisis de las condiciones de trabajo de los académicos.

Nico, 25 años, vive con sus padres; tiene novia, y cuando pase al contrato postdoc tienen pensado irse a vivir con ella. Le gusta la vida familiar y la música clásica. Cobraba cuando realizamos la entrevista unos 600 euros, por 18 horas semanales "teóricas". Y para cuando presentara la tesis (su intención, bastante firme y consolidada, era presentarla en mayo de este mismo año de 2016), tenía asegurado por

el director de su grupo un contrato postdoc ya con 1.200 euros, por 35 horas. "Pero yo durante esos 2 años que te cuento, es cierto que la externalización nos ha dado mucha fluidez pero, tanto yo como mi jefe, que eso hay que resaltarlo, hemos trabajado ¡muchísimo! Muchísimo, te estoy hablando de entrar a las ocho todos los días y no salir nunca antes de las siete ¡nunca! De lunes a viernes, y a lo mejor el 60, 70% de los fines de semana venir a trabajar".

Sabe, y comenta varias veces, que, por encima de la forma de su contrato, lo que importa es el ambiente de trabajo, que en su caso es excelente, por la relación muy paritaria que tiene con su jefe, con el que comparte autoría, compromiso de trabajo, horarios…

Los horarios de trabajo, en ese buen ambiente, suelen ser muy amplios, como acabamos de ver, y no es una excepción encontrarse con su jefe un sábado a las cuatro de la tarde, trabajando para sacar adelante un *paper*. En su caso, el contrato se incluye en un formato basado en el artículo 83 de la Ley de Ordenación Universitaria, por el que la responsable del proyecto y su financiación es una empresa privada. Una empresa privada que demanda los servicios y establece un proyecto de investigación. Que se lleva a cabo en un departamento especializado de ciencias de la UCM.

Así describe Nico, y critica, los contratos como el suyo: "porque además es que esto es bastante gracioso y es, es muy importante en nuestra categoría de PAI, nosotros somos Personal de Apoyo a la Investigación, contratado con cargo a un proyecto en concreto ¡pero yo, no figuro en ese proyecto! (…). Personas que no sean personal de la universidad no pueden firmar, no pueden figurar, creo, como personal de los proyectos, artículo 83, ¿vale? Entonces a pesar de yo tener un contrato asociado a un proyecto yo no soy personal de ese proyecto, entonces yo no puedo pasar gastos". Ni tampoco la Universidad le certifica su pertenencia.

"Así a su vez hay una diferenciación entre el PAI que estamos contratados con cargo a un proyecto privado y aquellos que están contratados con cargo a un proyecto del plan nacional, también hay una diferenciación ahí, por ejemplo en referencia a dar docencia reglada, los que están contratados a un proyecto del plan nacional, competitivo, sí tienen derecho a entrar en el *pull* de docencia y realizar docencia reglada. Nosotros, no".

"[Si] fuera Personal de Administración y Servicios ¡es que tampoco lo soy! O sea para algunas cosas sí, digamos para las cosas más administrativas soy Personal de Administración y Servicios pero no estoy en convenio del Personal de Administración y Servicios. Por ejemplo, otra tontería, el PAS todos los años recibe una bata y un no sé qué y un no sé qué ¡yo no! Yo no soy Personal de Administración y Servicios, o sea ¡yo no soy nada! No existe una figura del PAI en la Universidad Complutense. No sé en otras ¡eh!".

Nico está contratado desde enero de 2014, y, en sus propias palabras, "se me acaba este contrato en el mes de mayo porque leo la tesis y ahora este mes se resuelve otro proyecto, que bueno, a la larga sí que son financiados por entes públicos porque esta empresa pide financiación a [una institución oficial] y una vez se concede ese proyecto en principio tendría 2 años más de contrato. Pero, bueno, de momento hasta mayo que justo leería la tesis".

Y "que sería exactamente el mismo contrato o el mismo tipo de contrato que tengo ahora, a pesar de ser predoctoral o postdoctoral. En el Personal de Apoyo a la Investigación no hay diferencia, porque son contratos técnicos, entonces no hay diferencia más que en el sueldo que a ti te pongan. Pero realmente eso es muy flexible porque imagínate que el sueldo de un postdoc sí que es superior, pero si el grupo no quiere o no puede pagarte más lo que hace es que te baja el número de horas, y listo. Entonces realmente a nivel formal el contrato que tendré es idéntico en categoría al que tengo ahora".

Nico terminó su licenciatura en febrero de 2013. Por una imposición legal del Ministerio de Educación (que se rectificó solo unos años después) tuvo que hacer un máster (a pesar de ser licenciado), en 2013-2014.

Pese a este retraso hay que destacar que Nico ya en su último año de carrera había destacado por su vocación investigadora. Apoyado por varios profesores. Y también por una "bequita", la llama él, que le permitió entonces trabajar como investigador en una empresa. Entró ya en contacto con el grupo de investigación, y, como él destaca en su narración, posiblemente fue "uno de los últimos que hice una tesina de licenciatura".

No consiguió, aunque las solicitó, becas del Ministerio, y "nada, como teníamos este contrato fuimos a olvidarnos de becas, y a investigar. La verdad es que ahora que por suerte salió mucho resultado de la investigación, y el currículum a nivel postdoctoral que ya no se cuenta el expediente de la carrera, pues bueno es un poco más competitivo".

En estos años Nico ha estado publicando mucho, y considera que su tesis, que ya da prácticamente por acabada ha sido muy exitosa, y le ha permitido publicar ya 13 artículos, de los cuales es primer autor en ocho de ellos, y todos en revistas indexadas, "todas del primer cuartil".

Y con la tesis acabada y este nivel de publicaciones y de asistencia a congresos (diez o doce calcula), y los dos años del postdoc, tiene garantizado presentarse más tarde a las becas Juan de la Cierva. Ya tiene, además, a su cargo una persona para dirigirle la tesis. Su propósito es continuar la publicación de los resultados de su tesis.

"Nosotros tenemos que aprovechar el dinero que las industrias nos dan para hacer eso, [innovar], y luego innovar a nivel científico. Entonces al final es un trabajo doble, y, la verdad, sí ha sido una tesis muy exitosa a nivel científico".

Más aún, Nico ya tiene preparados todos los documentos necesarios para presentarlos a la evaluación de la ANECA en cuanto presente la tesis.

Y, sin embargo, la escasez de plazas que se convocan en la Universidad y la gran acumulación de personas pendientes de buscar un puesto en ella, provocada por los últimos años sin renovaciones por jubilación y por los recortes presupuestarios, han generado, según él, y nosotros compartimos, una penuria de convocatorias que hacen que no pueda ver el futuro con optimismo. Porque incluso la competencia de personas formadas y con un larguísimo historial de publicaciones y experiencia, que esperan desde hace tiempo, hace, a su juicio, más improbable el acceso a la vida

académica de forma regular y no precaria para personas como él: "No salen plazas. Entonces, claro, la gente empalma contratos como estos [los suyos], y cuando sale una plaza tiene un currículum totalmente desproporcionado".

3. Marta: la tesis doctoral, un empeño personal, una vocación ¿y luego, qué?

Marta tiene, en el momento de la entrevista, 31 años, y terminó la licenciatura en la Complutense en 2008. Nada más terminarla se "concedió" un año de reflexión antes de tomar un camino determinado. Y se fue a un país africano para colaborar en la organización de cooperativas con una ONG. Durante un año.

La crisis, en pleno apogeo en 2009, la llevó a decidir seguir estudiando, a la vista de las pocas posibilidades de encontrar un trabajo en su oficio de economista.

Y, así, se matriculó en un máster en el curso 2009-10, con un préstamo renta del Ministerio de Educación que le facilitaba 400 euros mensuales. A la vez consiguió una beca de colaboración en la UCM, por la que le pagaban otros 400 euros, en un Instituto de Investigación consolidado. Donde colaboraba en varios proyectos, incluso en un grupo de investigación.

Pero, en el 2011, de pronto, en su ubicación universitaria todo cambió: se cortaron los contratos: "Cuando pasó el verano de 2011 se puso todo muy negro".

Así que, en vista del panorama, decidió irse a un país europeo, en enero de 2012 a ganarse la vida. Los primeros meses fueron muy duros: trabajo de camarera, de limpiadora de hoteles, de lo que saliera.

Pero aprovechó para ir a la Universidad. Y, al menos, como ella dice, mejoraría su inglés…

Volvió después del verano de 2012 porque parecía que su antiguo instituto de Investigación, le dijeron, volvía a tener proyectos: "parecía como que volvíamos otra vez a reactivarnos" (…) "Y eso es lo que hice. Y aquí me salieron algunas cosillas, coordinar algunas jornadas, y con eso, bueno, te pagaban un poquillo… algún proyecto que te pagaban, pues aunque sea los traslados; algunas entrevistas… Eso fue mi motivación de quedarme aquí".

Tenía la tesis en mente, hacer el doctorado, "pero realmente el tema nunca lo llegué a acotar [entonces] de una forma específica".

Y pidió entonces una beca FPU del Ministerio, con grandes esperanzas, dada su buena formación y publicaciones. Con gran decepción como resultado, pues la única evaluación que se hizo en la adjudicación que se realizó fue la nota media de las calificaciones de licenciatura, sin tener en cuenta las publicaciones, que en la convocatoria eran el 40% de la valoración.

Y, por otro lado, contra lo esperado, hubo un cambio radical: en el Instituto no había ningún proyecto. Y en el departamento al que también estaba vinculada, tampoco. Buscó un trabajo externo a la Universidad, muy bien remunerado en una entidad bancaria. Trabajaba 40 horas semanales y tenía un buen salario de 1.800 euros mensuales. Aunque fuera con contratos renovables cada mes.

Marta cree que lo decisivo para su contratación fueron sus conocimientos de inglés y francés. Según le dijeron, también en su valoración pesó "no tanto la carrera como la capacidad de aprender".

Pero, con una implicación muy alta en este trabajo, no podía continuar con la tesis: y "lo dejé; durante un año casi estuve desconectada. Hacía un esfuerzo, y los fines de semana intentaba leerme algo vinculado y hacer un resumen, una ficha, o algo para no romper esos lazos. Y conseguí no romperlos. Pero llegó finales de 2014, y me dije "esto no es lo mío". Y el 31 de diciembre salí, literalmente, corriendo del banco [a correr la San Silvestre]. ¡Y no volví, no volví, no! Y empecé con el paro y con lo que había ahorrado. Desde enero de 2015, hasta hoy en día estoy solo con la tesis".

Y volvió a su antiguo instituto de investigación que, para entonces –y ahora, cuando hicimos esta entrevista– "realmente es una especie de espacio porque no hay nada ahora mismo: no hay dinero, no hay contratos, no hay investigaciones, no hay nada (…) Hay un sitio para estudiar que, bien, porque es mejor que la biblioteca, pues tienes tu escritorio, un ordenador, y fenomenal, pero… ¡no hay nada! Tienes un microondas para comer, pero no hay nada más: es un espacio" vacío de investigación e investigadores o investigadoras.

Y con este telón de fondo, desde enero de 2015, Marta retornó a la elaboración de su tesis doctoral "como prioridad absoluta".

Con un fecha límite de presentación, por ser su programa de doctorado de los considerados "en extinción", el año 2017. Un reto, desde luego. Que requiere mucha organización, mucha dedicación y mucho trabajo: "Pues normalmente trabajo como unas 7-8 horas al día. Hago como un intensivo por la mañana de unas cinco horas. Como y dependiendo de donde estoy, porque normalmente o voy a la biblioteca o voy al Reina Sofía que me pilla cerca de casa, pero no tan cerca como otras bibliotecas; o voy a una biblioteca que está al lado de casa, que me pilla también bien, y luego puedo volver a comer a casa. Entonces si estoy en casa, pues descanso un poco más, pero luego como que me noto más descansada y puedo tirar otras tres horas más. Cuando voy a una biblioteca, como algo rápido y no sé qué y hago como una especie de intensivo. Pero esos días me matan. Me dejo las tareas como más, pues búsqueda de datos, recopilación de algo, organización o información…, pues ese tipo de tareas que son más asequibles mentalmente, pues las dejo para por la tarde. Y por la mañana, pues leo y escribo (…)".

"Los fines de semana me los organizo de viernes por la tarde a domingo por la tarde. O sea desde el viernes a la hora de comer al domingo a la hora de comer, ese es mi fin de semana. Y el domingo después de comer me organizo para preparar la semana porque si no el lunes pierdo ya toda la mañana organizando lo que quiero hacer. Entonces como que el domingo por la tarde contesto los emails pendientes; o sea me organizo de otra forma".

Lo hace todo, según su propia expresión, "como una jornada de trabajo. Me despierto a la misma hora que cuando trabajaba [en el banco]".

Aunque en este último tiempo le ha costado escribir, lo ha hecho y ha publicado varios artículos, alguno no muy bien recibido en su instituto. Y también ha asis-

tido a congresos, buscándose la financiación aquí o allá, o pagándolo de su bolsillo. También participa en varios grupos formales o informales de intervención sobre las políticas económicas en España.

El problema principal para un mejor desarrollo de su actividad investigadora reside en la escasa actividad de su instituto y la práctica parálisis en las peticiones (y logros, por tanto) de proyectos de investigación oficiales. Y, por otra parte, el departamento al que está vinculada se tendría que haber organizado mejor: "No les voy a excusar, realmente se tenían que haber organizado mejor. Y si hacen un máster orientado a la investigación y a la vida académica, no pueden estar ellos desvinculados de la vida académica".

Marta ve la ANECA como agente dinamizador de la investigación. Por obligación. "Yo lo que creo es que sí que es verdad que, por lo menos en mi caso, en mi departamento, había una falta de iniciativa investigadora importante. Por lo tanto la ANECA les obliga, la nueva normativa les obliga... ¡a que tienen que investigar!

Muy pocos profesores investigaban y por lo tanto muy pocos doctorandos se incorporaban a los grupos de investigación, muy pocos. De hecho se pueden contar con los dedos de una mano y sobraban dedos. ¿Qué ha hecho la ANECA? Pues que esta gente se ponga manos a la obra. Y ahora hay grupos de investigación. Ahora supuestamente se investiga... Pero creo que en parte la ANECA hace una especie de sobreproducción; o sea lo que te obligan a hacer de un montón de artículos y todo eso, al final lo que pierdes es en calidad. O sea que por un lado estaba bien que les obligasen a investigar a muchos profesores, pero por el otro lado se ha perdido, no sé... ¡Se ha perdido el sentido común!".

En lo que a ella le concierne, la ANECA le obliga a, en sus palabras, "que me tengo que poner las pilas por el lado de las publicaciones, porque necesitas publicar en revistas indexadas, etc., en JCR, que yo no tengo ninguno. Pero al mismo tiempo tienes que hacer tu tesis. Al mismo tiempo tienes que dar clases, pero para dar clases necesitas un contrato de trabajo y el haber cotizado X años, que yo más o menos los podría tener, pero ahora mismo no tengo un contrato".

"Entonces el equilibrio entre todas esas cosas me parece ¡imposible! O sea, trabajar, hacer la tesis, publicar un JCR y tener experiencia. Porque si estoy haciendo la tesis y me estoy dedicando 7 horas u 8 horas al día. A lo mejor si puedo publicar un JCR, ¿no?, pero no puedo trabajar a la vez. Intento que no me ciegue todo esto".

Cuando le preguntamos por el futuro, si cree que podrá desarrollar una carrera académica en la UCM, nos responde con una conciencia clara de lo dificultoso de ese camino: "Yo en la Complutense no veo muchas, la verdad. Me veo más en otras universidades, como la de Valladolid, Segovia... que son facultades nuevas, que están como, pues apostando por profesores nuevos, jóvenes".

"Pues me encantaría trabajar como docente y me gustaría seguir en la carrera académica, pero... no sé. Si me tengo que ir al sector privado, pues me tendré que ir al sector privado, ¿sabes? Todo tiene un límite. Voy a intentar estirar este año 2015. Este año 2015 lo he estirado y ahora este año 2016 lo sigo estirando económicamente, pero todo llega a un límite".

Los recursos que ha utilizado son unos ahorros de los últimos años, porque becas si ha solicitado, pero no las ha conseguido.

Marta vive con su pareja, en el centro de Madrid. Él también está haciendo su tesis. "Es supercomplicado y además se complementan bastante; o sea tenemos sinergias y tal. ¡Hombre! Realmente nos consolamos mutuamente en plan de hay veces que uno está totalmente bajo de moral. 'Es que esto no sé, tal, no sé cuánto', y el otro dice '¡Venga! Que esto lo pasé hace 15 días y entonces te voy a ayudar. No pasa nada. Es transitorio'. Entonces por eso, por ese lado, muy bien. Pero, por otro lado, es difícil; o sea en cuanto sabemos que los dos estamos en una situación híper precaria. Y porque realmente pensamos en hoy y si eso mañana, mañana literal. ¡Pero pasado no!".

Las tareas del hogar se reparten: "Y las tareas del hogar... En general como él suele estar más en casa, yo suelo estar más fuera [como te decía] y él trabaja desde casa, pues nos lo repartimos más o menos".

A su familia le cuesta entender que dejara un salario de 1.800 euros, tal y como va la situación económica, "para estudiar", para hacer la tesis. Pero "en parte he tenido un apoyo familiar que muchos compañeros no tienen".

El tiempo de ocio y su disfrute se ha visto muy afectado por la escasa disponibilidad de ingresos. Cambiando las pautas de salir con los amigos, de cenas, cañas, etc.

"Salías y tal. Yo hoy por hoy... De hecho, ahora mismo me he aficionado a la escalada porque para mí es un plan súper barato, ¿sabes? Sales, te juntas con gente, tienes alguna actividad de ocio y no te gastas dinero. Entonces yo he buscado eso, un poco para desahogarme y desfogarme un poco ahí en la pared de la montaña. Pero el tema de ocio, pues súper limitado. Sales como cuando eras pequeño, con un billete y se te va agotando y tú 'Solo me queda para una caña y luego a ver si me compro un sándwich y tal'".

Y después de la tesis, ¿qué piensas hacer?

"Pues yo creo que al terminar la tesis ponerme con el tema de la ANECA, a intentar sacar partido a esa tesis y publicar para que me permita llegar a los requisitos que te piden. Seguramente me vea casi obligada a ir a la universidad privada a buscar allí porque, según tengo entendido, los requisitos son mucho menores que los que puede tener la pública. Y a empezar a hacer mis horas de formación allí o trabajar allí. Y si no, pues si no sale nada y tal... O sea yo creo que la tesis era algo que quería hacer; era como un proyecto propio que quería hacerla porque me gusta investigar. Pero también he entendido que dada como está la situación hay veces que uno no puede hacer lo que uno quiere ¿no? Creo que siempre voy a estar vinculada a la academia, espero estar dentro, pero hoy por hoy creo que el camino va a ser mucho más tortuoso que lo que pensaba hace 5 años".

No va a ser fácil: "¡Yo me lo imaginaba como iba! Iba bien. Iba en un grupo de investigación; publicaba; pertenecía a proyectos de investigación; trabajaba con profes; a nivel académico en el máster tuve buenísimas notas... ¡Así me lo imaginaba yo! Terminar la tesis, buscar plaza y tenerlo. Y, de repente, no es que te encuentres con algún obstáculo, es que te encuentras con unas barreras que... No sé, como no subas

de otra forma, es imposible superarlas. Además, no es que solo me lo imaginaba yo, sino que yo notaba que los profesores de mi departamento apostaban por mí".

Como proyecto de futuro, tanto Marta como su pareja piensan también en Latinoamérica, "porque hay una llegada de ofertas bastante suculentas. En investigación, especialmente Argentina, Ecuador, Colombia... (…) Creo que aquí oportunidades [hay] pocas.

Entonces sí, lo tenemos bastante en mente. Vamos, principalmente eso. Y luego también ves becas que te llegan de Europa (…). Pero lógicamente en Europa, en cualquier lado, la investigación está mejor valorada que aquí".

4. Daniela: un panorama incierto tras la burbuja de la beca predoctoral

¿Qué más se puede pedir?

Licenciada en una carrera de humanidades, con dos másteres y hablando tres idiomas además del castellano, el currículum que tiene Daniela antes de terminar la tesis ya es impresionante. El conocimiento del mundo académico y de cómo funciona, también. Está al tanto de todo, tiene un director de tesis "muy bueno y que es un gran apoyo" y una vinculación con el departamento desde la beca de colaboración en el último año de la licenciatura. Además, nos habla de un particular buen ambiente dentro del departamento y de una transmisión de la información de una generación a otra, pues como ella dice: "los FPU nos cuidaban a los (becarios) de colaboración", algo que provocó que desde muy pronto: "ya empecé a conocer a bastante gente que ya estaba haciendo el doctorado. Entonces, quieras que no, ese contacto con gente pues tres-cuatro años mayor que tú te va..., vas enterándote un poco de cómo va la cosa".

Durante la tesis, Daniela ha estado participando en congresos, ha impartido 60 horas de clase en cada año de contrato, ha publicado varios artículos e incluso ¡una monografía! También ha sido miembro de dos proyectos de investigación I+D+i del Ministerio en el marco de su grupo de investigación, dirigido por su director de tesis. Una actitud siempre inclinada hacia la investigación y las tareas docentes, pero también con la sensación de haber estado en un ambiente donde tenía a su disposición recursos, contactos e información de primera mano sobre cómo orientar su carrera. De hecho, está al tanto del sistema de acreditaciones de la ANECA: "no es que me sepa los criterios del baremo de ayudante doctor al dedillo, pero bueno, sí que he intentado, dentro de lo posible (...) Pues intentar hacer cosas que luego vayan a servir (…) tal y como está montado el sistema, si te quieres quedar en España... Igual, no creo que te tengas que condicionar y obsesionarte con eso, pero creo que lo tienes que tener un poco en mente, porque luego, si no, defiendes la tesis y si quieres intentar acceder a algún puesto de profesor, pues es que como no cumplas los criterios para ayudante doctor, pues es que no puedes optar a nada, ¿no? Entonces, creo que es eso, hay que estar un poco atento, intentar..., pues si puedes publicar en una revista que esté bien situada pues mejor".

Entre dos aguas...

Sin embargo, la trayectoria de Daniela ha tenido que atravesar barreras administrativas desde el principio, que solo han sido superadas gracias a su perseverancia

y a su obstinación en hacer el doctorado, tanto en la rama de la Historia que le interesaba, como en la UCM.

Primero, tuvo que hacer dos másteres para poder empezar el doctorado porque el año en que terminó la licenciatura, en junio de 2009: "Me pilló un poco entre dos aguas porque justo fue el año que terminé y ya se cancelaron los cursos de doctorado para el siguiente curso, no había cursos de doctorado y en la Complutense no había doctorado, (…) no había doctorado, ni había máster, ni había nada. Ese curso 2009/2010 en Madrid no había oferta de continuidad, lo cual fue…, pues fue bastante decepcionante". Como ella explica, esto supuso una decepción porque tras terminar la licenciatura con un expediente brillante se encontró con que la universidad le estaba diciendo: "Búscate la vida una año. O más, porque tampoco se sabía muy bien…". Entonces Daniela se decidió a hacer un máster en otra universidad y cuando lo terminó se encontró con que la situación, un año más tarde, seguía siendo la misma: "bueno, ¿y ahora qué hago?, ¿no? Porque ya había acabado el máster allí y tampoco estaba vinculada a la Complutense de ninguna manera porque, claro, aquí no había máster y no había nada. Y no había doctorado al que yo me pudiera meter, porque solo estaba activo el doctorado antiguo, el que se acaba de extinguir ahora mismo. Y en ese no me dejaban matricularme con un máster. Entonces, tampoco podía optar a las becas Complutense, porque no tenía vinculación con la Complutense. Entonces, estaba un poco desamparada porque no…, no…, aunque tenía un máster, pues no entraba en el doctorado aquí". Así, Daniela terminó haciendo un segundo máster en otra universidad con el fin de esperar a que entrara en vigor algún programa de doctorado en su disciplina al que poder inscribirse.

Después, porque en esos años conseguir una beca, a pesar de tener un currículum excelente, fue muy complicado. La convocatoria de las becas FPU en el 2010 no salió hasta finales de enero de 2011, mientras que en los años anteriores solía publicarse entre octubre y noviembre. Daniela solicitó esta beca y se la concedieron, pero la incorporación, también accidentada, no se produjo hasta diciembre de 2011: "yo he vivido un poco de caos total, porque fue cuando… Ya yo me incorporé en diciembre, que ya es raro, porque lo normal es que te incorpores al principio del curso académico, no en diciembre. Se retrasaron tanto en la resolución que incluso nos pudimos incorporar antes de la resolución definitiva".

A esto se suma la dificultad añadida de que tenía que pedir la FPU adscrita a la Complutense a pesar de que en 2010 seguía sin haber programa de doctorado en el que matricularse: "también, el pedir la beca fue un lío, porque me… En la FPU te pedían al incorporarte que estuvieras matriculada en un programa de doctorado, pero aquí seguía sin haber programas de doctorado, del Real Decreto de 2011, vale. Entonces, aunque mi beca era de la UCM, yo me tuve que matricular en el doctorado en la Autónoma. Imagínate eso para el Ministerio, para entenderlo. Entonces…, y toda la incertidumbre que te supone todo el proceso de no saber si vas a poder, si no…. Porque esa especie de desvinculación total con la Complutense me penalizaba para estar aquí en un grupo de investigación, para estar en un proyecto…, no podía estar en nada, porque no era Complutense, solo era ex-alumna de licenciatura, aunque a mí me conociese aquí todo el mundo y hubiera sido becaria de colaboración y todo".

De esta manera, Daniela se encontraba en un vacío legal-administrativo, porque realmente no tenía ninguna vinculación con la Complutense, ni podía usar la biblioteca, durante los dos primeros años como becaria FPU, tuvo matriculada la tesis en otra universidad aunque su centro de adscripción fuera la Complutense hasta que en 2013 –"¡por fin!"– se puso en marcha el doctorado del Real Decreto de 2011, es decir, el nuevo doctorado conforme al Plan Bolonia y Daniela pudo trasladar la matrícula de la tesis a la Complutense. O sea, desde junio de 2009 hasta 2013, esta alumna brillante estuvo dando tumbos, intentando hacer la tesis, continuar su carrera académica, sorteando los obstáculos que la universidad le ponía. Por el camino, dos másteres y la consecución de la beca predoctoral, pero también varios años de peleas administrativas que han contribuido a prolongar el tiempo que Daniela pensaba dedicarle al doctorado.

En este sentido Daniela está viviendo las consecuencias de las reformas constantes en los planes de estudio y el ordenamiento académico: "llevo toda la vida a caballo entre dos planes de estudios, entre la licenciatura y Bolonia, porque hice licenciatura y luego tuve que hacer máster, y me pilló el cambio. Con el doctorado me ha pillado el cambio también. Entonces, yo he empezado el doctorado con una mentalidad antigua, al final. Por mucho que me acabara matriculando aquí en el doctorado de tres años, pero la mentalidad y las becas están previstas con lo que era una tesis antes, no ahora". Por ello, ahora su doctorado tiene una fecha límite al cabo de los tres años de matricularse por fin en la Complutense: "al final no son tres años, de entrada, son dos años y medio porque todos sabemos que la defensa no es cuando entregas la tesis, normalmente son, por lo menos en la Complutense, o por lo menos en mi facultad, mínimo, mínimo, dos meses". Daniela considera que "no tiene sentido" que las becas sean de cuatro años cuando el doctorado es de tres y cuando previamente a solicitar la beca se exige a los candidatos que estén matriculados en un programa de doctorado. Así, los tiempos se van reduciendo porque "no encajan los plazos. Entonces, yo veo que hay una desconexión, parece que la hay, entre el ministerio y la universidad, son cosas que no encajan".

Los años que le han tocado vivir a Daniela en el inicio de su doctorado han sido especialmente complicados en todo lo que tiene que ver con las convocatorias oficiales. Una de las cosas que peor ha llevado es que se cambiaran "las reglas del juego" una vez estás dentro del proceso. Esto fue lo que le ocurrió cuando fue a solicitar la primera estancia de investigación. Y, por último, los problemas que hubo con la concesión de las estancias de investigación en centros externos: "cambiaron las normas, solo ese año. Y dijeron que no se podía pedir si no tenías un año de beca en el momento de la solicitud. ¿Qué pasa?, se quitaron todos los FPU 2010 de en medio".

Sin embargo, al año siguiente la normativa volvió a cambiar y entonces sí pudieron presentarse todos los becarios, aunque en el momento de hacer la solicitud llevaran menos de un año de contrato, con lo cual, hubo el doble de competencia y finalmente Daniela se quedó fuera. Pero, además, se quedó fuera debido a una irregularidad pues le habían puntuado muy a la baja la nota de corte, un error que luego corrigieron en el informe final de evaluación: "puse un recurso y me dijeron que no, que no había nada que recurrir. Claro, se te queda una cara de tonto, porque encima

tarde, pocas y mal, irregulares". Así, Daniela se fue de estancia por su cuenta, financiándose ella misma el viaje y el alojamiento, haciendo un esfuerzo que luego no es reconocido por la propia universidad porque se considera que su estancia no tuvo lugar en un régimen competitivo, a pesar de que es la propia institución la que le ha impedido competir, con sus trabas administrativas, en igualdad de condiciones.

En definitiva, la trayectoria de Daniela ha estado bastante marcada por la crisis, porque cada paso que daba se ha hecho complicado y largo debido a los vacíos administrativos, la mala planificación de la continuidad de los estudiantes que se encuentran entre dos planes de estudios, las convocatorias oficiales de becas retrasadas y los tiempos de espera excesivamente prolongados de las resoluciones.

Trabajar cuando y donde sea

Ahora bien, el último ajuste de esos cambios de ordenación docente ha supuesto una fecha límite para la entrega de la tesis y Daniela está cerca de sobrepasar ese límite. De hecho, cuando la entrevistamos ya pasa un mes y medio desde que su contrato ha terminado y está todavía terminando de redactar la tesis. En esto influye el que los límites no están claros y a veces se pierde eficiencia aunque se esté trabajando todo el día: "quizá el error... sea no tener un horario más marcado (…) porque tienes la sensación de que deberías estar trabajando todo el rato, entonces, al final, cualquier hueco te pones y creo que a lo mejor no eres tan eficiente". La dificultad para mantener el trabajo de la tesis dentro de un horario se complementa con la posibilidad de trabajar desde cualquier sitio, o como en el caso de Daniela, de hacerlo muchas veces desde casa, es decir, desde el hogar familiar: "muchas veces, trabajar en casa, o no tener un horario fijo hace que también a veces te caigan más cosas de las que... Parece que es que tú no tienes nada que hacer, a los ojos de mucha gente, ¿no?, (...) como estás en casa te puedes ocupar de todas las cosas, y dices, 'bueno, estoy en casa, pero si estoy..., si tengo que poner la lavadora, tender, no sé qué, no sé cuántos', pues al final no estás haciendo lo que estás haciendo, ¿no?". La extensión del trabajo a cualquier hora y desde cualquier lugar, añadido a la implicación personal que requiere una tesis, afecta también a la vida personal: "sí que afecta, porque al final yo creo que estás muchas horas que no es un trabajo que tú terminas cuando acabas el horario, ¿no?, (...) toda tu vida se organiza en torno a eso. Y, claro, la de los que te rodean, al final se acaba adaptando a tus cosas".

La vida que no avanza

Daniela cuando habla de su tesis lo hace en términos positivos aunque admita tener también sus "parones" o sus "rachas" más difíciles: "hay veces que es muy emocionante y que estás muy motivada y también hay otros periodos en los que estás más bajo de ánimos o que te atascas, o que te sientes más solo, o que... Yo creo que tanto tiempo pues vives de todo, pero es verdad que me considero afortunada (…) he disfrutado también mucho de todo el proceso de formación y de toda la vida académica, ¿no?, a mí me gusta".

Ahora está en un momento "raro" porque se acaba de finalizar su contrato y tiene pendiente terminar la tesis: "yo siento que ahora hasta que no acabe la tesis, como

que no puedo hacer nada, ¿sabes?, que tengo la sensación de que, 'esto lo tengo que terminar y luego ya ver qué hago'. (…) No quiero prolongarme mucho, porque siento que la vida no avanza al final. O sea…, no sé lo que va a pasar después (…) Pero sea lo que sea, esta etapa hay que cerrarla ya".

Esta determinación para cerrar la etapa tiene que ver con que para Daniela la trayectoria académica, tan prolongada, afecta en gran medida a la vida personal. Así, repite varias veces tener la "sensación de que la vida no avanza" precisamente en unos años en los que, por su edad, todos los demás sí avanzan: "tu entorno habitual no lleva esta vida, entonces, sí que, pues es eso, ya empiezas…, que la gente pues se empieza a quedar embarazada, empieza a hacer vidas más familiares, y tú ahí con tu vida extraña de, 'no, estoy en París, estoy en no sé dónde…'. Entonces, pues, hombre, aunque soy joven, pero claro, ya empiezas a intentar querer tener unos planes de futuro, ¿no? Es una sensación de que los años van pasando y el resto de tu entorno como que sientes que avanza y tú estás ahí y sigues con la tesis, con la tesis, con la tesis, ¿no?".

El futuro incierto

Ella avanza por otro camino, por uno que le encanta pero que no sabe adónde le va a llevar, como ella dice "es difícil avanzar porque no sabes hacia dónde caminas". Pensando en el futuro, el tono positivo de Daniela da paso a otro registro de lenguaje, ahora nos habla de agobio, frustración, de no saber qué hacer, por dónde tirar: "La indefinición de no saber, pues eso, de decir, 'bueno, acabo…, acabo ya, me quedo en el paro, vale, bueno, venga, unos meses más que acabo la tesis', y dices, 'y luego qué voy a hacer? Pues es que no lo sé lo que voy a hacer'. Entonces, esa sensación de no poder saber qué va a ser de tu futuro pues es un poco frustrante".

Según Daniela, los años de la tesis no solo son muy emocionantes, pues en ellos se aprende una profesión y se conoce el ambiente universitario, sino que también parecen ser los más estables de la carrera académica, en comparación a cómo se perfila el panorama que ella tiene por delante. Tener un contrato y una nómina y además formándose "para ser profesor universitario" durante cuatro años, ha sido como vivir en una burbuja: "vives aquí estos cuatro años como muy feliz en el entorno de dar clase, los seminarios, de todo un ambiente que te gusta, porque es lo que has elegido y te gusta, ¿no? Pero con la falsa…, al final es como una burbuja, ¿no?, que luego se rompe y dices, y ahora, ¿qué?, ¿no?, esto ha sido muy bonito mientras duró, pero yo aquí no voy a trabajar. Vamos, lo veo dificilísimo, que pueda trabajar aquí".

Daniela, que conoce bien cómo funciona su departamento y su facultad, tiene claras las condiciones laborales sobre las que se sostiene: "es que ahora mismo hay profesores asociados que llevan ocho años de asociados. Entonces, ¿que esas son todas las opciones que hay? No sé, ¿cuántos años hace que no sale un ayudante? (…) Entonces, es que aquí, en mi universidad, yo lo veo totalmente imposible". Todos esos años en que no salen plazas de ayudante doctor se ha ido formando "un tapón" de gente "gente bien preparada y bien formada", "buenísima", como dice Daniela, que ha ido terminando las tesis, acreditándose, haciendo currículum, y que están esperando el día en que se abra alguna opción para poder presentarse y competir. Entonces, Daniela sabe que ahora ella será la última de esa larga cola en espera de un contrato de trabajo.

Las opciones que quedan si decide continuar en la carrera investigadora y docente la alejan de Madrid. Conoce los programas Juan de la Cierva y Ramón y Cajal, que implican una movilidad pero no necesariamente geográfica, pero también está al tanto de la cantidad de puestos que se ofertan y que ahora además se cofinancian con los centros de destino y por tanto no es fácil conseguir que acepten a cualquier candidato. Por eso, considera que las opciones más plausibles son los contratos postdoctorales en el extranjero. Sin embargo, afirma que las exigencias personales de un traslado al extranjero no están compensadas con la escasa estabilidad y perspectiva posterior que ofrecen estos contratos: "el problema de una postdoc, o algo así es que tampoco es una seguridad, (…) que a lo mejor estoy dos años por ahí o tres, o los que sean y cuando vuelvas, pues no tienes nada, estás igual pero tres años más mayor".

Y aquí llegamos a uno de los principales problemas de cómo imagina Daniela su futuro pues la única opción plausible que tiene delante supone un tipo de vida que no sabe si está dispuesta a aceptar, con sus ya casi treinta años: "Entonces…, a ver, yo sé que también es verdad que opciones hay si estás dispuesto a…, o sea, si estás dispuesto a estar tú solo por el mundo y no te importa, pues hay opciones, (…) pero, claro, no sé si estoy dispuesta a sacrificar mi vida para estar tres años en cada país. No sé si quiero ese tipo de vida. A mí lo que me gustaría es ser profesora de universidad, eso es lo que más me gustaría, entonces, tampoco me apetece estar de investigador pululando por toda Europa hasta los cincuenta años porque no es mi idea de lo que yo quiero. (…) yo tengo pareja y…, pues, claro, te planteas, ya que llega el momento, de decidir que…, (…) es uno de los problemas que te planteas, que dices, bueno es que si quieres una estabilidad familiar, si quieres intentar formar una familia, es que esto no es compatible".

5. Álex: la universidad vista desde la mirada de un doctorando

Álex es licenciado en una carrera de ciencias y tiene 33 años. Desde 2010 estuvo vinculado a un grupo de investigación con contratos para distintos proyectos, tanto del Ministerio como con empresas privadas a través del artículo 83, mientras realizó un máster y hasta que en 2012 obtuvo una beca predoctoral de la UCM. Ahora está en el último año de contrato y cuenta con poder entregar la tesis en otoño de 2016. A pesar de ser licenciado, Álex tuvo que hacer un máster para poder ingresar en un programa de doctorado.

Hacer el doctorado en buenas condiciones

Desde que terminó la licenciatura, Álex estuvo trabajando en investigación, pero sin mucha estabilidad y sin garantías de continuidad. Durante este tiempo se presentó a varias convocatorias de becas y contratos predoctorales hasta que logró su objetivo: "a mí me resolvieron la vida cuando me dieron la beca porque me permitía cuatro años hacer lo que más me gusta y sacarme además el título de doctor… ¡Pues perfecto! Porque a mí, la verdad, que mi trabajo me encanta, ¡la investigación me encanta!". Sin embargo, a pesar de tener ya un contacto continuado con la universidad, no fue fácil conseguir la beca, especialmente porque eran años "fastidiados"

en los que las becas se redujeron: "fueron los últimos coletazos en realidad, yo tuve la suerte de coger una porque era lo último que quedaba y... y ya no ha habido más en realidad. Por ejemplo, de la beca UCM que se hayan concedido a Ciencias, a mi facultad, por ejemplo, el año que me tocó a mí hubo dos y ya después ha habido tres años sin beca de la universidad allí". Además, hubo muchos retrasos en los plazos y así, la beca de Álex que es de la convocatoria 2011, salió en septiembre, tardó un año en resolverse y finalmente se firmaron los contratos en octubre de 2012.

El currículum de Álex está encaminado a la carrera investigadora desde que terminó la carrera pues a través de su directora de tesis ha sido integrado plenamente en el equipo de investigación: "En realidad ha sido todo gracias a mi directora. Ha sido la que ha ido tirando de mí: 'Y ahora haces esto. Y ahora vamos a meternos en esto'. Y yo he seguido diciendo que sí, que sí, que sí... ¡y aquí estoy metido! (…) Mi directora siempre está pendiente de que hagamos este tipo de cosas: por el currículum, porque es bueno, para tener los papeles, los certificados, porque luego nos tenemos que acreditar... Ella ya está pendiente de todo eso".

Gracias al celo de su directora y su propio esfuerzo, Álex tiene ya un currículum que cuenta con varias publicaciones de importancia: "ya tengo alguna que otra. De 1º tengo una; tengo un par de ellas de 2º; de 3º también hay un par; estamos ahora con las correcciones de otro artículo que ya nos han aceptado, que eso voy también de 1º. Y sí, la verdad que sí... van saliendo cosillas". Aunque el factor de impacto sea algo que en su grupo de investigación no descuidan, Álex considera que no es esta lógica lo único que les mueve a la hora de publicar: "Tenemos una serie de publicaciones que, además, son las que nosotros dominamos, las que nosotros solemos leer y utilizar para temas de bibliografía y tal. Y, bueno, pues en función de dónde vayan los tiros del trabajo que hemos hecho, pues pensamos un poco dónde lo podríamos ver ¿no?, donde parece que podría cuadrar más ese artículo. Entonces, bueno, tratamos de buscar la revista que más se adapte un poco al contenido, ¿no? No tanto mirando factor de impacto. No es que los descuidemos, pero no es una preocupación tampoco el tema de factor de impacto de la revista".

A pesar de ello, Álex considera que el trato que reciben los becarios de doctorado en la universidad es bastante mejorable, especialmente porque el sistema no les considera como trabajadores: "o sea no contamos, a mí la impresión que me da del trato de, en general, no el de las personas, si no el que parece que nos da la universidad, es el de como si fuéramos unos niños pequeños que nos tienen aquí mantenidos haciendo una tesis doctoral y... ¡gracias! Y no se dan cuenta de que somos adultos, de que tenemos una vida, de que tenemos que comer, que tenemos que pagar las facturas y que tenemos problemas como todo hijo de vecino. Y se creen que eso, que vivimos con papá y mamá y que '¡Qué bonita es la vida!' y cosas así. Y en muchos casos no es así. Entonces el encontrarte con esta situación muchas veces, con este maltrato entre comillas, no sé...".

En este sentido, Álex pone el ejemplo de la financiación de las estancias oficiales a los doctorandos por parte de la Complutense: "que antes eran eso, antes eran eso, subvenciones para pagar el vuelo y tenías una asignación semanal de dinero durante el tiempo que estuvieras fuera. Ahora solo te dan el dinero para el billete de avión y con tu salario de 1.100 euros brutos, que se te quedan en 970, te tienes que

ir dos o tres meses a cualquier país de Europa que, en general, ya para empezar a hablar, tienes salarios más altos que, vamos… ¡más altos que lo que estoy cobrando! ¡Para que nos vamos a engañar! ¿Cómo me voy yo allí a hacer una estancia dos o tres meses? ¿Qué hago? ¿Dejo mi casa aquí y mi mujer? O sea… ¡no puedo hacer que la gente se vaya a vivir debajo de un puente porque yo me voy dos meses a trabajar fuera! Porque al final es lo que estás haciendo. Y las medallitas de la Excelencia y no sé qué se las ponen ellos. '¡Ah! El doctorado este. El doctorado de Europa' ¡Pum! Medallita. ¡Hombre! Que los que pringamos el dinero somos los demás".

Debido a esta situación, Álex solamente se ha podido ir de estancia un mes y medio, algo que no es suficiente para solicitar la mención europea, y eso gracias a que el centro de destino le proporcionó el alojamiento. Algo que también sucede cada vez que asiste a un congreso, que tiene que adelantar el dinero de la inscripción, viaje, hotel, etc., mientras que en una empresa los trabajadores nunca tendrían que hacerlo.

La jornada laboral

En el trabajo cotidiano Álex valora mucho la flexibilidad y la confianza en que lo importante es que el trabajo esté hecho y no el dónde se haga ni en qué horario: "yo no tengo control de horarios, ni de nada de nada. Nadie está pendiente de eso. Están más pendientes de que haga lo que tengo que hacer y que se quede hecho, que de que esté de tal hora a tal hora o algo así. (…) Como muchas veces es tan irregular, sobre todo cuando hay fechas de entrega y este tipo de cosas que no te queda otra que sacar el trabajo adelante y te puede pillar un sábado o un domingo entre medias y te toca pues echar horas ahí… Pues igualmente, a lo mejor luego llega un lunes o un martes y te los tomas un poco libres si necesitas descansar".

Sus jornadas se las organiza como quiere en función de las tareas que tenga que hacer. Así, si tiene que hacer trabajo de laboratorio se pasa el día en la facultad, pero para escribir prefiere quedarse en casa: "Luego si hay que escribir, sí que es verdad que aquí no me quedo. Soy incapaz de escribir en un despacho donde somos 6 personas. Hay un ordenador para cada uno, pero siempre hay mucho trajín. Está la gente que se levanta, sale, pues haciendo sus cosas ¿no? Y la verdad que para mí es imposible concentrarme. (…) Entonces normalmente cuando tengo que escribir y necesito concentración, esos días me encierro en casa. (…) Y bueno… ¡casi peor que venir!, porque eso ya es jornada maratoniana. Es, pues eso, desde que empiezas por la mañana puede ser, así poniéndonos tarde… ¿las 10 de la mañana? Pues hasta las 9-10 de la noche tranquilamente".

Las fechas de entrega son el principal factor que ajusta el trabajo a un ritmo y un horario concreto y así las vacaciones muchas veces son más flexibles que en otros trabajos: "algunas me las he pasado trabajando y algunas me las he pasado descansando. Ha habido de todo. Por ejemplo, estas últimas, pues me ha tocado descansar. Las anteriores, pues… no pude, no pudo ser porque precisamente fue mal momento. Mi directora estaba pidiendo los proyectos y en ese momento no estaba nadie más que yo, y yo estaba de vacaciones, así que tuve que suspender mis vacaciones. Al quinto email de desesperación de mi directora, tuve que suspender mis vacaciones y volverme y ponerme a ayudarla a sacar todo".

Un trabajo valioso en sí mismo

Álex se emociona cuando habla de su trabajo pues, habiendo trabajado para pagarse sus estudios en "casi todo", se considera un afortunado porque su trabajo actual en la universidad: "me permite satisfacer mi curiosidad, básicamente. ¡Yo me muevo por la curiosidad! Yo voy trabajando con mis muestras, con mis datos y se me plantean dudas, se me plantean preguntas que me parecen que pueden ser importantes y me dedico a pensar, a leer, a intentar encontrarle un sentido a eso si es que lo tiene ¿no?".

Sin embargo Álex considera que el tipo de investigación que hace, movido por la curiosidad, se ve perjudicada cuando solo se mide el valor de los avances de la ciencia en términos económicos: "¿Sirve de algo que en este país se haga investigación? Pues hombre... yo creo que sí. Ahora, si coges investigación por investigación y dices '¿Cómo de útil nos ha sido? ¿Nos ha reportado dinero?', pues no. Ya te digo yo que no, pero hay que hacerlo. Es tan importante la ciencia básica que a lo mejor no genera un dinero como la ciencia aplicada que sí que puede dar un beneficio económico o un beneficio del tipo que sea. Yo personalmente creo que es importante". Por eso, se pregunta cómo es posible que las y los investigadores en España cada vez tengan menos opciones de seguir trabajando: "en los países en vías de desarrollo, e incluso los países del tercer mundo: invierten en universidad, en investigación. Cuando te encuentras esas situaciones, dices '¡Y nosotros estamos un poco haciendo lo contrario!' ¿Cuál es el sentido? O sea, si esta gente está viendo que para ponerse a un nivel necesita eso sí o sí, ¿por qué estamos nosotros haciendo lo contrario? Para mí está claro que la investigación es necesaria, en todos los niveles, ¡en todos los ámbitos!".

Una universidad anclada en el tiempo

A pesar de que Álex está encantado con su trabajo, considera que su entorno de trabajo podría ser mejorable en muchos aspectos. Por un lado, las condiciones materiales en las que tiene que trabajar no son las más ergonómicas: "la silla, no es una silla de trabajo, de estar muchas horas, porque acabas con la espalda mal. La verdad es que no. Luego, pues tema de mesas, siempre están bajas, están fijas, son una especie de pupitres y bueno, pues yo trabajo encorvado básicamente porque no hay forma de ponerse derecho en una mesa que me llega por las rodillas. ¡Y ese tipo de cosas!".

Por otro lado, la propia organización de la gestión universitaria hace que muchas veces el trabajo se duplique en tareas innecesarias: "Cada vez que tienes que hacer cualquier solicitud de cualquier historia, tienes que entregar otra vez el mismo currículum impreso que lo tienen 70 veces. Dices: '¡Hombre! Pero vamos a ver, si es que hay una cosa que se llama Portal Investigador que es un servicio que cuando metes el currículum está todo... ¡y es todo de la Complutense! ¡Que te tengo que traer el currículum por enésima vez! ¡Si es que lo tienes ahí!'. Pues otra vez. Es... no sé, pues eso, del siglo pasado. ¡Es que del siglo pasado! O sea, se ha quedado en los años 80, esta universidad se ha quedado en los años 80 y no ha salido de ahí".

A esto se añade, además, que el edificio en el que trabaja Álex, en el campus de Ciudad Universitaria, tiene unas particularidades que hacen especialmente incómodo el día a día de las y los trabajadores: "El edificio en sí es una deficiencia...

Goteras cada vez que llueve; roturas de tuberías es una cosa que es súper frecuente; el agua no es potable... ¡No sé! Es que podría seguir contándote cosas. Es que es... ¡es tercermundista! (...) Por mucho que limpien, es que es un edificio que necesita una reforma. Una reforma, pero seria. (...) Tenían que haber tirado toda una planta básicamente abajo porque hay una deficiencia estructural. Se estaba cayendo. ¿Y eso de quién es culpa? O sea que en una instalación pública no se hayan hecho ni las reformas ni las adecuaciones necesarias en 50 años, ¿de quién es culpa? Pues de un decano, de otro, de otro...".

Por último, en concreto, Álex se queja del ambiente que muchas veces se respira en su facultad y en su departamento debido a las malas relaciones laborales: "No hay buen ambiente. La gente se dedica a darse puñaladas por, vamos... O sea viven unos contra otros, viven unos contra otros. Entonces es una situación muchas veces desagradable. (...) De exigir, a nivel de tratarse entre ellos o a nivel de hacernos la puñeta a los becarios por... ¡por putear al director del becario! O sea de todo, hay de todo".

El futuro académico dentro o fuera de España

Álex procura no pensar mucho en lo que va a hacer el año que viene, cuando finalice su contrato y termine la tesis, pero admite que aunque intente no pensar en ello es un tema que le preocupa: "Es un punto en el que habrá que ver qué pasa después y... no me puedo cerrar a nada ¿no? A mí me gustaría más, pues eso, universidad, un centro de investigación... ¡me gustaría mucho más! Pero si tiene que ser la empresa privada, pues bueno, tampoco lo veo tan mal".

Por un lado, ve difícil poder quedarse en la Complutense pues sabe que las posibilidades son escasas y que la competencia es grande: "Las plazas salen con cuentagotas y la gente, pues se agarra a la silla aunque no tenga ni contrato, a esperar a que salga la plaza. Aquí existe la filosofía de... ¡silla caliente! ¿No? Mantén la silla caliente o se te pasa el turno. Sí, la gente traga con cosas, pues en situaciones... no sé. Doctores, supuestamente haciendo un trabajo de profesor, cobran lo que un becario de doctorado o menos". En su opinión muchos de estos doctores se ven obligados a aceptar condiciones de trabajo muy por debajo de su cualificación real porque no les queda otra opción, pero también sabe que para aguantar ese tipo de condiciones hay que poder permitírselo económicamente: "Yo es que no sé en qué situación voy a estar el día de mañana, ¿no? No sé si me voy a poder permitir el lujo de aguantar, o si no voy a poder tener otra cosa y solo me queda eso, ¿no? ¡Depende! No lo sé, me tendré que ver en la situación. Pero evidentemente si quieres estar aquí, tienes que pasar por ese aro y vamos... ¡por desgracia! ¡Por desgracia hasta hoy funciona así! Y esto es lo que yo veo, no en mi departamento, en todos los demás departamentos y cuando hablo con gente de otras facultades me cuentan cosas muy parecidas".

El otro camino que Álex ha estado ya tanteando con su esposa es la posibilidad de buscar oportunidades fuera de España: "Hombre, si puedo elegir Madrid ¿no?, pero por lo menos en España. Pero también es lo que te digo que es que, tal y como está la cosa, tampoco se puede... Y tampoco me parece que sea una mala cosa. Es una buena experiencia el pasar a lo mejor un tiempo trabajando fuera en otro sitio, con otro tipo de rutinas... (...) Nosotros tenemos claro esto, y más cómo está la cosa hoy

día en España. Nosotros somos cuatro hermanos, soy el mayor de cuatro hermanos ¿no?, pues tengo a uno terminando la carrera y los otros dos fuera con la carrera terminada: uno en Irlanda y el otro en Inglaterra. Es que no hay. No te vas a quedar aquí a no hacer nada cuando en realidad lo que quieres es continuar con tu carrera, con tu vida... ¡Has estudiado para algo! ¡Vaya!".

6. Carmen: la tesis omnipresente, un reto frente a la discapacidad

Carmen tiene 30 años y está haciendo el doctorado en una facultad de Humanidades de la UCM. Ha sido becada por el Ministerio de Educación, por medio del programa de Formación de Profesorado Universitario, en la convocatoria de 2012. Antes de eso recibió también una beca predoctoral de la UCM pero renunció a ella para quedarse con la FPU porque aunque "las condiciones son parecidas" consideraba que "a nivel de currículum es mejor la FPU, tiene más consideración". Para ingresar en el programa de doctorado de la UCM y a pesar de tener una licenciatura y un grado, Carmen tuvo que cursar un máster oficial como exigencia de la propia universidad. Eligió la UCM porque asegura que "el programa que tenía la Complutense para mi disciplina es el mejor que hay en España".

El caso de Carmen es particular porque tiene una discapacidad del 50% debido a una neuropatía degenerativa. Por ello, en la convocatoria pública de becas predoctorales podía acceder al 5% reservado a personas con discapacidad y teniendo un expediente de sobresaliente no tuvo muchas dificultades en conseguir las becas. A Carmen le tocó vivir un año de recortes en el que el Ministerio redujo las becas FPU de 950 a 800 y elevó del 33% al 50% el coeficiente de minusvalía mínimo para optar al 5% de plazas reservado a personas con discapacidad. Por tanto, si bien la competencia por las becas se hacía más ardua y se endurecieron los requisitos para las personas con discapacidad moderada, paradójicamente "eso aumentaba mis posibilidades porque yo tengo un 50%, y realmente no hay mucha gente que se presente y ese porcentaje del 5% no se suele cubrir nunca entero".

Al inscribir su tesis decidió hacerlo bajo una doble dirección a nivel internacional y para ello intentó inscribir la tesis en cotutela, pero la UCM no se lo admitió porque ha dejado de permitir las cotutelas como norma general: "Su argumento fue que venían muchas personas de universidades de China y de Sudamérica y que ellos no podían comprobar la calidad de las tesis allí y que entonces se las negaban a todo el mundo, en principio que habían dejado de darlas y ya está, y es como… 'Bueno, pero es que yo te estoy trayendo una cotutela de una, de una de las universidades más grandes de Europa, con prestigio…' '¡No! Da igual, ya está. Por sistema no se permiten y así no se la permitimos a nadie y no tenemos que dar explicaciones'. Para mí es malo, porque no me suponía más trabajo obtener una cotutela, y para mí, para mi expediente, era bueno".

Abrirse puertas y oportunidades: el currículum académico

Con respecto a su directora de tesis de UCM, Carmen siente que no recibe todo el apoyo que podría esperar: "Debería haber mayor seguimiento y una mayor aten-

ción y… y otro tipo, o sea otros, otros de mis compañeros están teniendo un montón de oportunidades porque su director de tesis se las presenta, y yo no".

A pesar de ello, el entorno académico de Carmen es muy activo y organizado pues desde hace más de una década los becarios de su departamento organizan un congreso internacional anual y editan una revista en la que se recogen las participaciones a este evento científico. Para Carmen formar parte de este entorno ha sido una experiencia muy positiva: "es una iniciativa increíble, que es muy necesaria a nivel académico, para el becario es una oportunidad maravillosa de aprender a organizar este tipo de eventos que requieren eh… competencias que no, que tu tesis no te requiere y que la formación que obtienes haciendo el doctorado no te da, y sin embargo son muy necesarias, son muy útiles, eh… también es un tipo de trabajo en grupo (…) que te pone además en contacto con muchísima gente diferente eh… que se dedica siempre a tu mismo ambiente y…, y los congresos muchas veces son más para hacer contactos que por lo que realmente el ponente te está diciendo, con lo cual yo creo que es una iniciativa muy buena y de la que estoy además muy orgullosa de formar parte".

Además de eso, participa en el proyecto de investigación de su directora de tesis y es miembro de su grupo de investigación, es parte del comité que organiza la jornada anual de doctorandos del programa de doctorado interuniversitario al que pertenece y es la representante de los becarios de su departamento. Por si fuera poco, Carmen complementa estas actividades con un proyecto internacional que ha creado y diseñado ella misma y que consiste en una página web que difunde las actividades científicas que se celebran en cualquier país del mundo en su área científica.

Su interés por la difusión de la investigación también se manifiesta en su propia participación en congresos como ponente aunque matiza que: "quizás no voy a tantos como debería también porque mi cuerpo no da para ello, pero… pero sí la verdad es que estoy metida en varias historias, por ejemplo no sé, el último que he ido por ejemplo era en, en Estados Unidos con lo cual… sí, al final es un poco jaleo". Aunque claro, muchas de estas actividades no están remuneradas y generan gastos, como por ejemplo la participación en congresos puesto que el proyecto de su directora no tiene mucha financiación y el suyo propio es, como ella dice, "por amor al arte". Así que "todo congreso al que voy lo pago de mi bolsillo, excepto que el congreso te lo pague, que hasta ahora no ha pasado nunca".

También ha realizado dos estancias de investigación en el extranjero que han sido para ella "muy positivas", aunque solo una de ellas ha sido financiada y será por tanto reconocida como tal, aunque en la práctica, el trabajo desempeñado haya sido el mismo. Además de todo esto, Carmen cuenta ya con varias publicaciones en su campo: "Tengo un artículo en prensa, luego tengo uno de divulgación y… luego lo que tengo son muchas publicaciones con firma en bases de datos online epigráficas".

Durante los dos años de contrato podía solicitar hacer colaboración docente en su departamento: "Es el primer año que nos han permitido a los becarios dar clase, porque antes, los años anteriores solo te dejaban dar sustituciones, y había años que a lo mejor de sustituciones tenías asignaturas enteras y, o años como mi año ante-

rior en el que no tenías nada ¡nada de nada!". En este sentido, Carmen afirma que se les estaba penalizando con respecto a otros becarios que sí podían asegurarse esas horas de docencia como experiencia.

Sin embargo, el segundo año ha dado el máximo de docencia permitida por el Ministerio, que son 60 horas, distribuidas en cuatro subgrupos de prácticas con la supervisión de un profesor: "Ha sido buena porque era necesaria tenerla, pero por otra parte ha sido desastrosa en el sentido de que… tres de ellos los daba sobre una temática de la cual ¡no tenía ni pajolera idea!". De esta manera ha tenido que prepararse una asignatura entera, pues en el reparto de las clases dentro del departamento, que se hace por jerarquía y antigüedad, se incluyó a los becarios, quienes al ser los últimos no tienen verdadera capacidad de elección.

Después del repaso exhaustivo y detallado de todas las actividades académicas en las que participa, Carmen concluye pensativa: "Estoy metida en demasiadas movidas".

¡No tengo tiempo ni para mirarme al espejo!

"La tesis va contigo allá donde vas, eh… hagas lo que hagas, y lo primero que te pregunta todo el mundo es '¿Cómo está la tesis?', o sea es la primera pregunta de absolutamente todo el mundo, tenga que ver con… con tu vida académica laboral o no ¿no?; entonces en ese sentido no tienes vida porque es como que la tesis es como una extensión y va siempre contigo, entonces… y además eso ¡estás tan liado! Que, que hay veces que dices ¿y cuándo tengo tiempo? Yo en los últimos meses que además el cuatrimestre pasado tenía carga docente, que dices ¡es que no tengo tiempo ni para mirarme al espejo! Entonces, es en ese sentido, no tienes vida".

Carmen trabaja desde casa, en parte por comodidad debido a su discapacidad y en parte porque en la facultad no tiene ningún sitio para trabajar pues no dispone de un despacho de becarios: "Hubo un reparto de despachos como había algunos que se habían jubilado habían quedado despachos libres y en el reparto volvió a no tocarnos nada, pero con esta, con esta justificación por parte del departamento de que total ya teníamos el seminario y que para cuando lo necesitásemos y que con eso nos bastaba". Dadas estas circunstancias prefiere quedarse en casa para estar más cómoda porque, además, en el piso en el que vive desde que volvió de su última estancia tiene, por primera vez, un despacho separado de su dormitorio.

Su rutina de trabajo la describe de la siguiente manera: "Me levanto por la mañana y hasta donde llegue, generalmente tengo que tumbarme durante el día y luego volver a retomar, por eso hay muchos días que trabajo las horas de la mañana digamos, o las horas de mediodía y las horas de por la noche, por la noche tipo… hasta la 1 de la mañana o… o algo así. Cada día voy, o sea yo empiezo, y hasta que mi cuerpo dice basta, no tengo… no puedo, no tengo horario, de decir 'Hago esto y luego y luego esto'".

Esto contribuye a la sensación de estar siempre trabajando, tanto en la tesis como en todos los proyectos que lleva de manera paralela: "En realidad no los dejas nunca, la vida del doctorando es una vida ¡sin vacaciones! O sea tú trabajas los 365 días del año, lo único que cambia es que eh… cuando tú quieres tomarte tus vacaciones, o

sea nunca estás de vacaciones y a la vez siempre estás de vacaciones, en el sentido de que prácticamente cuando quieras puedes tomarte unos días de decir 'Estos días no hago nada' pero a la vez y gracias a las nuevas tecnologías vives en los proyectos todos los días ¡a todas horas! (…) y por WhatsApp ¡ya es el no va más! O sea, es decir, ¡estás todo el día! En cuanto llega un problema lo solucionas al instante, con lo cual estás siempre conectado".

La tesis al 50%: "Los plazos no cambian, son para todos igual"

La beca de Carmen termina en octubre de 2016 y el plazo límite que tiene para depositar la tesis, debido a que su programa de doctorado –antiguo– está en extinción, es abril de 2017. Ante estos plazos, Carmen asegura que: "Lo veo complicado porque… mi problema, yo tengo una neuropatía ¿vale?, entonces mi problema es que yo durante el invierno hay días en los que saco 2 horas de trabajo al día, así es imposible avanzar, entonces…, y no sé si un día voy a poder sacar 2 horas, o 12, con lo cual los plazos es como… ¡sí, ok, mi cabeza es capaz de ello! Pero mi cuerpo… no responde al mismo nivel que mi cabeza, entonces…. Para mí siempre es complicado porque nunca sé a qué ritmo puedo ir avanzando, no puedo ponerme un objetivo de 'este mes tengo que tener terminado esto' porque este mes a lo mejor me tiro en la cama 2 semanas, entonces…, se hace complicado. Y yo veo el final de la tesis y es como que la tesis nunca acaba, ¿no? y es como… me quedan demasiadas cosas por hacer y el tiempo se va agotando".

Carmen se queja de que pese a que sí se tiene en cuenta su situación de tener un coeficiente de discapacidad del 50% a la hora de optar a la financiación, luego, no se tiene en cuenta a nivel de exigencia: "Los plazos no cambian, son para todos igual. (…) Me estás considerando sí y me estás ofreciendo esa posibilidad, pero luego me estás exigiendo lo mismo cuando en realidad mi cuerpo no es capaz de darte lo mismo (…) porque en realidad me están exigiendo que saque la misma carga de trabajo que han sacado el resto de mis compañeros eh… en el mismo tiempo, con las mismas expectativas. Y… y a mí es imposible ¡a mí no me da!".

Más allá de la tesis: organizar la vida y lidiar con la discapacidad

Carmen vive sola en un apartamento en Madrid, sus padres viven en otra provincia y actualmente no tiene pareja. En los últimos tres años, debido a las dos estancias que ha realizado, ha cambiado de piso cinco veces, pues cada cambio de ciudad suponía una mudanza de todas sus cosas de un piso compartido a otro, lo que al final ha sido "¡una pesadilla!" debido al esfuerzo que tanta mudanza supone. Por ello, para tener tranquilidad en la última etapa de la tesis ha decidido alquilar un apartamento y vivir sola. El tiempo que dedica a las tareas domésticas es escaso y para las comidas su madre le sigue enviando platos preparados como hacía durante la carrera.

Las aficiones de Carmen son viajar, jugar al fútbol y leer, pero las actividades de ocio que realiza están bastante condicionadas por la enfermedad. Así, mientras hace unos años jugaba en tres equipos de fútbol sala, ahora solo puede estar en uno porque su enfermedad degenerativa le va permitiendo menos actividad física. Su otra pasión es la lectura y devora novelas de ficción: "Leo muchísimo, menos mal

que me encanta leer porque es que si no me moriría del asco, porque hay muchas horas en las que yo tengo que estar tirada en la cama descansando, con lo cual yo en realidad esas son horas de ocio, horas de vacaciones digamos ¿no?". Carmen encuentra una relación entre su hiperactividad científica y el decrecimiento de sus actividades de ocio y afirma que según ha ido cogiendo responsabilidades ha ido dejando de lado el fútbol y otras actividades. Pero, además, insiste en que precisamente porque se ve limitada por su cuerpo tiene inquietud por hacer cosas: "Intento parar lo menos posible también porque mi reacción ante mi enfermedad es mucho de rabia de… ya me condiciona la vida habitualmente, o sea no sé, para que te hagas una idea yo hay días que no tengo fuerzas para coger el cepillo de dientes y poder lavarme los dientes ¿no?, o sea yo he llegado hasta esos extremos. Entonces… entonces todos los ratos en los que me, no me está impidiendo la vida, tengo que estar metida en varias cosas diferentes y soy bastante inquieta en ese sentido y… y sí, sí, intento…".

Agobios actuales, perspectivas futuras

Carmen está concentrada en sus proyectos actuales y tiene poco tiempo y pocas ganas de mirar hacia el futuro. Aun así afirma tajantemente que le gustaría continuar en investigación con un contrato postdoctoral, preferiblemente en el extranjero. Piensa que tiene más posibilidades en las convocatorias nacionales, especialmente por el porcentaje destinado a personas con discapacidad, pero todavía no ha mirado al detalle ninguna convocatoria ni oferta. De momento, con el final de la tesis todavía por delante no ve la necesidad de plantearse el siguiente paso todavía y lo que estas cuestiones le generan es más estrés: "Cada vez que alguno de mis compañeros habla de postdoc digo '¡Eh! No me agobies por favor que suficiente agobio tengo con la propia tesis, jajaja, déjame primero terminar la tesis antes que me agobie con lo demás, porque es que si no el agobio ¡el estrés va a hacer que me explote la cabeza!'".

3.3. DOCTORES Y DOCTORAS: ABRIRSE CAMINO EN LA ACADEMIA

En primer lugar debe señalarse la gran variedad de situaciones que encontramos en este periodo de la carrera investigadora y la dificultad de decidir los casos pertinentes para incluir en este apartado.

Dentro de la investigación se realizaron ocho entrevistas a doctoras y doctores que no eran docentes y que tenían la intención de continuar la carrera académica, ya fuera en docencia o en investigación. Ahora bien, en su vínculo con la UCM encontramos diferentes categorías: en primer lugar, quienes habiendo realizado la tesis doctoral en otra universidad se encontraban actualmente trabajando como investigadores con un contrato laboral en la UCM. Este es el caso de Arturo (relato 4), que está contratado como personal de apoyo a la investigación con cargo a un proyecto con una empresa privada bajo el artículo 83, y de David (relato 5), que tiene un contrato postdoctoral del Programa Juan de la Cierva en fase de Formación. En segundo lugar, entrevistamos a personas que habían realizado su tesis doctoral en la UCM y que en el momento de la entrevista se encontraban trabajando en esta misma universidad con contratos de investigación. En esta situación se encuentra

Penélope (relato 2), que está contratada como personal de apoyo a la investigación con cargo a un proyecto I+D+i del Ministerio de Economía, y Jaime (relato 6), que es un investigador sénior contratado bajo el Programa Ramón y Cajal. En tercer lugar, quienes habiendo hecho el doctorado en la Complutense y teniendo intención de hacer carrera académica, se encuentran trabajando o buscando trabajo pero sin vinculación actual con la UCM. De nuevo aquí las situaciones son bastante diversas, pues las oportunidades laborales que les han surgido son muy diferentes. En el caso de José Luis (relato 1), nada más terminar su tesis le han ofrecido un contrato postdoctoral de un año, renovable otros dos, en una universidad extranjera; en el caso de Alicia (relato 3), se encuentra trabajando en temas relacionados con su tema de tesis, tanto en investigación como en docencia, pero un organismo público que nada tiene que ver con la UCM, pero con manifiesta intención de conseguir un contrato en la universidad en cuanto sea posible.

En el transcurso de la investigación realizamos también otras dos entrevistas a doctores que se habían formado en la UCM pero que estaban trabajando fuera de la universidad en ámbitos que no tenían que ver con su formación doctoral y sin expectativas a corto plazo de volver a integrarse en la carrera académica. Por razones de espacio no hemos incluido un relato detallado de estos dos casos, pero su situación se refleja en partes de otros relatos de jóvenes investigadores que en un momento dado salen de la carrera académica, como es el caso de Arturo o de Alicia, o que están siempre temiendo hacerlo, como es el caso de Penélope o de David.

En cuanto al tiempo que ha transcurrido desde que terminaron la tesis doctoral hasta el momento de la entrevista encontramos también diversidad. En este sentido, así hemos ordenado los relatos para que se puedan leer como un relato conjunto y cronológicamente ordenado de los procesos que atraviesan las y los investigadores en España en su trayectoria académica hasta conseguir consolidarse y estabilizar su situación laboral, si es que en algún momento llegan a conseguirlo. En este sentido hemos dividido la muestra entre un grupo de tres personas que están en su primer año desde que terminaron la tesis doctoral y otro de tres también que ya llevan ya varios años de andadura postdoctoral.

Así, la sucesión de relatos comienza con el de José Luis, joven doctor de 27 años que ha terminado su tesis en diciembre de 2015, apenas unas semanas antes de que le entrevistemos. José Luis fue becario FPI del Ministerio de Economía (2011-2015) y realizó una tesis en un campo de investigación de las Ciencias Naturales en el que la UCM tiene uno de los pocos grupos especializados a nivel internacional. Este joven, dedicado exclusivamente a la investigación y con un tremendo potencial, ejemplifica el fenómeno de la "fuga de cerebros" de la ciencia española. Nada más terminar su doctorado un investigador de una universidad extranjera le pone encima de la mesa un contrato y decide irse pues no hay ninguna contraoferta que le retenga en España.

Para entender de lo que posiblemente se está escapando José Luis, al menos de momento, es necesario leer los relatos de quienes llevan más tiempo que él bregando con la carrera investigadora en este país. El siguiente relato es el de Penélope, de 32 años, doctora en Ciencias Sociales desde octubre de 2015 y que después de varios meses entre el paro y proyectos de investigación como consultora independiente,

tiene ahora un contrato de investigación, que no es postdoctoral, pero que le ha permitido mantener el vínculo con la UCM. Después, el caso de Alicia, de 33 años, también doctora en Ciencias Sociales, desde abril de 2015, quien trabaja también como consultora independiente y que está haciendo todo lo posible por no desengancharse de la carrera académica. Así termina el bloque dedicado al primer año de doctorado.

A continuación, el texto nos ofrece otros tres ejemplos representativos de quienes han perseverado y continúan siendo investigadores unos años más tarde de haber terminado el doctorado. En este caso, nuestro muestreo nos ha dado como resultado tres varones y los tres con formación en Ciencias Naturales, una casualidad que hunde posiblemente sus raíces en explicaciones sociales relacionadas con las desigualdades de género estructurales y con el diferente acceso a fuentes de financiación privada que tienen las Ciencias Naturales con respecto a otras disciplinas de Ciencias Sociales y de Humanidades.

En este bloque el primer relato es el de Arturo, de 35 años, que se doctoró en Ciencias Naturales en 2012 y hasta 2014 no consiguió tener un empleo relacionado con la universidad, por lo que ha perdido muchas de sus opciones de poder continuar en la carrera académica en el futuro. Después tenemos el relato de David, de 33 años, que ya es casi un investigador sénior pues se doctoró en Ciencias Naturales en 2010. Desde entonces siempre ha estado trabajando en investigación, ya fuera en hospitales o en la universidad, con distintos contratos postdoctorales gracias a la red de grupos de investigación a la que pertenece. Sin embargo, como se aprecia en el relato, estos contratos implican que cada uno o dos años David tenga otra vez "la espada de Damocles" sobre su cabeza. Por último, el relato de Jaime, de 50 años y doctor desde 2006, es representativo de la etapa más consolidada de la carrera investigadora en España pues es titular de un contrato postdoctoral Ramón y Cajal, el programa estatal para la excelencia científica. Después de este paso, Jaime debería ser integrado en la universidad pública como personal permanente pero, como veremos, en los últimos años la precarización del trabajo ha llegado también a los escalones más elevados de la carrera académica.

Antes de comenzar con los relatos seleccionamos aquí algunos de los aspectos que tienen en común para dar una visión de conjunto de este estadio, más que etapa, de la carrera académica.

3.3.1. ANTE TODO, NO BAJARSE DEL TREN

Uno de los aspectos que atraviesa de manera transversal estos seis relatos es la necesidad constante de continuar haciendo méritos de investigación durante toda la trayectoria laboral.

En este sentido es fundamental el entorno en el que las y los investigadores han caído: "Yo siempre publico en revistas americanas, mis jefes no me dejan publicar en nada que sea una cutrez", decía uno de estos investigadores, mientras que otros se ven condicionados porque al no haber conseguido un contrato postdoctoral no han podido: "siempre como que tienes que estar muy actualizado, (…) pero hace

dos años que he acabado el doctorado, no tengo publicaciones porque claro, no puedo publicar más". Así, como explica Alicia en su relato, el miedo a "oxidarse" dentro del mundo académico está muy presente y esto le ha llevado a dejar un empleo remunerado y que le gustaba fuera de la universidad para poder dedicar tiempo al currículum académico. La elevada competencia por muy pocos puestos de trabajo hace que dejar de publicar, de acudir a congresos, de hacer méritos en definitiva, suponga que las opciones se reduzcan hasta apagarse la esperanza de poder avanzar en esta carrera.

En este sentido, además, las y los investigadores tienen un inconveniente para poder hacer el tránsito desde su orientación investigadora hacia la docencia. En muchos de los contratos que están desempeñando, y esto es así para el caso de todos los relatos aquí presentes menos para Jaime, no les está permitido impartir docencia. En ese caso es difícil acceder a las acreditaciones de la ANECA para docentes universitarios más allá del primer tramo, la figura de ayudante doctor. De esta forma, a medida que va avanzando la carrera investigadora, pensemos por ejemplo en el caso de David que ya lleva seis años desde que terminó la tesis, resulta más problemático reconvertirse a docente universitario sin experimentar un retroceso en la trayectoria laboral, es decir, sin asimilarse necesariamente a la figura de ayudante doctor, la más baja en el escalafón. Esto es lo que probablemente le va a suceder a Jaime, investigador sénior con 10 años de experiencia postdoctoral, si finalmente consigue estabilizar su plaza en la UCM, lo más seguro es que lo haga en la figura de Contratado Doctor, que representa el tramo de docencia a partir de los 5 años de experiencia (que serían los de Ayudante Doctor) después de la obtención del doctorado.

Así, nos resultaba llamativo al principio que casi todos estos investigadores e investigadoras postdoctorales no se hubieran acreditado a través de la ANECA y que en realidad ni siquiera lo hubieran intentado. Sin embargo no resulta tan extraño si pensamos en que quienes se desvinculan de la universidad se desmotivan para hacerlo, como le ocurre a Arturo, o como Alicia, que está intentando a toda costa que no le suceda. En el caso opuesto, quienes van obteniendo contratos de investigación no ven el momento de enfrentarse al "trabajo ingente" –según algunos– de la acreditación, porque no se les exige y porque además sus méritos de docencia no aumentan. En último caso, como sugiere Penélope, que es de todo el grupo –a excepción de Jaime– quien ha presentado la solicitud, "yo creo que si tú las reglas del juego ya las sabes, la acreditación no es el problema, el problema es la falta de plazas".

3.3.2. QUEMAR ETAPAS RÁPIDAMENTE O QUEDARSE "MAYOR"

De la lectura conjunta y del análisis de estos seis ejemplos escogidos se desprende la idea de que algo no cuadra en la estrategia de financiación de los programas de investigación en España. Por un lado, se financian muchas más tesis doctorales –entre los programas FPU y FPI ya son solo unas 1.500 por año– que contratos postdoctorales –en 2016 se ofrecieron 225 contratos Juan de la Cierva y 175 Ramón y Cajal–. Con lo cual se va creando un cuello de botella en el que se reducen mucho las posibilidades de quienes no sean más competitivos. Por otro lado, para hacer todavía más difícil esta competencia, está limitada en el tiempo, es decir, a los años

inmediatos a la defensa de la tesis doctoral. De esta manera, se dan casos como el de David, un joven investigador de 33 años que con una carrera hasta ahora intachable se queda "colgado" en mitad del contrato Juan de la Cierva sin poder optar a la segunda fase, la de incorporación, porque "me he quedado mayor". Pero la tardanza en la convocatoria y resolución de las plazas es lo que ha hecho que David pierda tanto tiempo pues parece injustificado que si se abre una convocatoria en diciembre de 2013 la resolución definitiva y la posterior incorporación no tenga lugar hasta enero de 2015, es decir, con más de un año de diferencia. Un año que, como vemos, luego penaliza a las y los investigadores para continuar en la siguiente etapa. Es decir, si la administración es tan lenta, tal vez debería ser más flexible en los plazos; o si mantiene la rigidez de plazos, deberían agilizarse los procedimientos de evaluación e incorporación. En el caso de Jaime esta rápida carrera orientada a quemar etapas se advierte de manera mucho más clara pues en todo momento tuvo claro que antes de terminar con una etapa ya estaba anticipando la siguiente para que no le sucediera lo que está a punto de pasarle a David.

3.3.3. UNAS REMUNERACIONES POR DEBAJO DE LAS EXPECTATIVAS

Otro aspecto transversal son las bajas remuneraciones si se tienen en cuenta la formación, la experiencia y los méritos que se les exige a las y los investigadores. Para hacernos una idea, quienes están contratados como "personal de apoyo con cargo a proyectos" no tienen el estatus de investigadores postdoctorales y su salario lo deciden los directores de los proyectos para los que se les contratan. Así, encontramos que los salarios rondan los 1.000 euros netos.

Arturo, investigador contratado, cobra 1.000 euros: "¿cómo no te vas a quemar? Yo no te estoy diciendo que quiero cobrar 3.000, porque no, porque no lo cobran ni los profesores. Pero, joder, un sueldo digno. Es que aparte es que no soy de aquí. Si no llego a tener a mi familia aquí, ¿cómo vivo? O sea vivo, pero... complicado".

En el caso de quienes están contratados por programa postdoctorales de alcance nacional, los salarios están fijados en la convocatoria. Así, para Juan de la Cierva se dispone de un pequeño complemento de la UCM que hace aumentar el salario hasta los 1.300-1.400 euros; mientras que en el caso del Programa Ramón y Cajal, el programa estrella del ministerio y etiquetado como "de Excelencia Científica" el salario neto son 1.870 euros.

David, investigador contratado Juan de la Cierva: "¡me parece una vergüenza! O sea que yo a estas alturas de la vida esté cobrando 1.200 euros que era lo mismo que cobraba cuando acabé la tesis, pues me parece un despropósito. Eh… si lo comparas con países de… europeos vecinos, pues ni te cuento ¡vamos! Es irrisorio".

3.3.4. LA ESTABILIDAD QUE NUNCA LLEGA

La falta de estabilidad es otro de los ejes transversales que atraviesan las vidas de estas y estos jóvenes –y no tan jóvenes – investigadores.

Los contratos con cargo a proyecto son muy breves y los grupos suelen tener poca capacidad de contratación a no ser que estén metidos en muchos proyectos a la vez,

algo que suele ser difícil a no ser que dependan mucho de la financiación privada: esto es más posible en Ciencias Naturales, como es el caso de David o el de Arturo.

Por otra parte, los contratos públicos son muy escasos y de muy corta duración, esto lleva asociadas escasas posibilidades de promocionar, como señalaron ampliamente durante las entrevistas tanto David como Jaime. En este sentido, como señalaba David se trata de una situación intermedia en la que no se puede promocionar porque no se tiene una posición estable dentro de la universidad y al mismo tiempo no se logra la estabilidad porque no se pueden acreditar méritos suficientes, como ser jefe de proyectos, hasta que no se tenga esa plaza estable.

Además, como señalaban tanto Alicia como Penélope, para conseguir una plaza estable en la academia es necesario tener una experiencia prolongada en docencia, algo difícil de lograr cuando solamente se tiene acceso a contratos postdoctorales de investigación.

3.3.5. UN ALTO PRECIO PARA VIDA PERSONAL... MÁS ALLÁ DE LOS 30

El temor de las y los doctorandos de un futuro incierto de inestabilidad lo confirma la situación de quienes ya han terminado la tesis. Si bien en el caso anterior los temores se expresaban en un futuro hipotético, ahora se hacen palpables, especialmente porque se trata de un momento vital en el que las personas empiezan a plantearse formar una familia.

Como decía Arturo, recientemente casado, la disponibilidad para moverse de una ciudad a otra, e incluso de un país a otro, es algo que ahora mismo choca con sus expectativas de pareja: "Yo lo que no quiero es estar pa' arriba y pa' abajo, no, es que no. No me apetece ni tengo ya edad y que no. Me he casado hace poco y no estoy pudiendo disfrutar de mi matrimonio, ni de mi mujer, ni nada porque ella está allí y yo estoy aquí".

Esta inestabilidad es aún más preocupante en el caso de las mujeres porque la posibilidad de quedarse embarazadas se percibe como un riesgo de quedarse fuera de la carrera académica por tener que bajar el nivel de publicaciones y de inversión personal. Así, Alicia, de 33 años, expresaba de manera clara su preocupación por estar continuamente posponiendo el proyecto de la maternidad: "me planteaba 'pues a lo mejor el año que viene me apetece ser madre'. (…) Entonces hay veces que me planteo, bueno, pues no sé, hacer todo ahora en plan: la estancia, las publicaciones, el no sé qué, el congreso tal y luego ya ser madre. Como que estoy en plan '¡Tengo que acabar esto! ¡Me tengo que acreditar!' Tengo un poco la urgencia de '¡Me tengo que acreditar!', y luego ya me planteo si quiero ser madre o no".

En esta misma línea, se repite la idea de que para dedicarse a la investigación es necesario hacer un gran sacrificio personal y que las condiciones materiales que se ofrecen a cambio no llegan a compensarlo. Esto es así incluso en el mejor de los casos, es decir, incluso cuando se ha conseguido llegar a las mejores posiciones posibles, como es el caso de Jaime, quien llega a decir sarcásticamente durante la entrevista: "sobre el papel soy la excelencia científica, pero en la práctica ¡soy un paria!", porque no puede ni pedir un crédito en el banco o renovar la tarjeta sanitaria porque, a sus 50 años y siendo investigador de élite, tiene un contrato temporal.

En definitiva, siendo una profesión de gran prestigio y alto reconocimiento social, la realidad de las y los investigadores se ve marcada por la temporalidad y la precariedad. Así, las palabras de David hablan por sí solas: "Me preocupa sobre todo porque sé que en nuestro mundo es muy difícil… ya no te digo ascender, que no… que eso me da igual, si no hacerte una vida".

3.3.6. RELATOS

1. José Luis: un primer gran paso, un futuro incierto

José Luis, que tiene 27 años cuando le entrevistamos en enero de 2016, es un caso excepcional, como iremos viendo en este relato, por distintas razones. Una de ellas, que adelantamos, es que habiendo defendido su tesis pocas semanas antes de esta entrevista, tiene ya concertado un contrato de postdoc fuera de España, con una perspectiva muy halagüeña, dado como está la situación de los doctorandos, como estamos viendo a lo largo de esta investigación. El contrato, bien pagado, es por un año prorrogable por otros dos más, en su misma especialidad, un área puntera de las Ciencias Naturales, y en un centro de excelencia.

José Luis ha investigado, e investiga, en un área muy especializada, y puntera, como decimos, sobre la que trabajan unos pocos centros y laboratorios en distintos países, en alguno de los cuales él ha hecho estancias de investigación, durante el tiempo que duró su beca FPI, de la que disfrutó entre 2011 y 2015 (Francia, Italia, Estados Unidos…).

Se metió, en sus propios términos, en el Doctorado en esta especialización, porque "yo sacaba muy buenas notas y entonces un catedrático de este departamento me dijo que me fuera a trabajar con él. Una vez saqué un diez en un examen, me contó que hacía mucho tiempo que no veía a nadie sacar un diez y me dijo, 'quédate conmigo'. Y me dije, bueno, pues, me ha gustado un poco lo que hacía, y 'este tío es interesante y encima me ofrece un trabajo'. Al principio no me pagaba, simplemente era aprender, luego ya me dio una beca de colaboración cuando estuve aquí, y luego ya me quedé…".

Por la beca de colaboración le pagaron "dos mil cuatrocientos euros por no sé cuantos meses que estuve". Pero fue sobre todo de estudio, porque había –dice– elegido un tema complicado, y había que preparar el proyecto, que luego se convertiría en tesis.

De aquí, pasó a solicitar la beca FPI, que consiguió en 2011. Cuando le preguntamos por su trabajo, cómo lo ha realizado, si le exigía muchas horas en el departamento, José Luis dice que su tipo de investigación, que es "más teórico", no le obliga a estar en la Facultad, como otros colegas que han de estar cerca del laboratorio. "Porque la mayoría del tiempo era trabajo telemático, porque, por desgracia, además, uno de mis jefes, ha estado, o sea que, no es ni siquiera, no es titular, de hecho. O sea, era como postdoc (…) Era como mi jefe del trabajo más diario, entonces, muchas veces, pues, por ejemplo, ayer mismo fui a su casa, por ejemplo. Sí que tenemos mucha flexibilidad en eso, porque, tienes que estar en el extranjero, uno de mis jefes estaba fuera, y el catedrático pues está más a las clases. No he tenido una rutina tanto de trabajo como mis compañeros, por ejemplo, que son experimentales y tienen que

venir aquí seguro ocho horas, porque, claro, no se pueden escapar de las máquinas de medir. No pueden hacer su trabajo si no están aquí. Yo, como soy teórico, tengo un trabajo más flexible, o cuando estoy en el extranjero, puedo seguir trabajando con lo de aquí, o desde mi casa o irme a visitar a mi jefe a su casa, o a la Autónoma, que también he trabajado en la Autónoma, etc.".

También José Luis ha dado clases, porque se incluían entre sus obligaciones cuando tenía la beca FPI. Lo que hace con mucho gusto: mientras su jefe leía sus *papers*, dice, "me centré en las clases". "Me gusta mucho la docencia".

Pero, cuando nos narra el tiempo dedicado a la tesis, las horas y horas trabajadas, la organización de su propia vida para sacarle más tiempo a los días, podríamos decir, casi sin metáfora, que es una dedicación absoluta: "Sí, sí, claro, o sea, quiero decir, por supuesto en casa he trabajado muchísimo, o sea, y muchos fines de semana, por supuesto, eso... Bueno, ya y el último año de la tesis, por supuesto, ha sido una locura. (…) Sí, o por lo menos los cuatro últimos meses antes de la tesis 24/7, o sea..., por ejemplo, yo vacaciones solo me he cogido un año de la tesis. El año pasado fue el único que me cogí. Bueno, no, perdón, hace dos años, este año, como he estado con la tesis, tampoco agosto..., he seguido trabajando. [¿El verano entero?] Sí".

Más aún, en los últimos meses de redacción, tres o cuatro meses, "de lunes a domingo, los siete días, a tiempo completo, o sea, los siete días y ocho y diez horas todos los días".

Entre tanto, y también durante la redacción de la tesis, José Luis ha publicado varios artículos, siempre en las principales revistas de su especialidad, y siempre también aconsejado y orientado por su jefe, como él llama al catedrático que le dirige. Y siempre, también, como primer firmante, seguido por sus dos directores de tesis, sus jefes, en sus propios términos.

Nos dice que no suele ir a congresos ni reuniones: "Es que lo veo una pérdida de tiempo, la gente va a pasárselo bien (…). Aunque sí que están todo el día de charlas, pero yo eso no lo veo, siento que pierdo un poco el tiempo ahí. Siempre me lo dicen que eso se supone que es ser un científico, conocer gente allí, y esas cosas, pero... Hombre, es instructivo porque aprendes algo, pero, estar doce horas ahí. Y luego, pues también está, bueno, que en el fondo se supone que eso es hacer política y conocer a gente y tal, y yo esas cosas no me gustan, la verdad. Me gusta más trabajar".

A veces, en la entrevista, José Luis nos recuerda el estereotipo del "sabio distraído", concentrado en sus preocupaciones de investigación, y poco atento al contexto social, en la universidad, o en la investigación. Por ejemplo, ni siquiera sabe qué es la ANECA, ni ha mirado posibilidades de continuar la carrera investigadora en España, otras ofertas, etc.

Si comentamos su perspectiva con la de otras y otros doctores, no darán crédito al final, feliz en este tramo de su recorrido académico, de José Luis. Y si, como hacemos en este capítulo de nuestra investigación, la comparamos con los otros doctores y doctoras entrevistados, tenemos realmente un comienzo de camino excepcional. Que, claro está, ojalá pudiera multiplicarse para muchos. Lo que no es el caso, desgraciadamente, para la universidad pública española.

Cuando le preguntamos a José Luis si en el futuro le gustaría volver a España, responde sin dudar: "Hombre, a mí me encantaría trabajar aquí en España, porque la calidad de vida de España es muy superior a la de cualquier otro lado. Pero, claro, luego nunca se sabe, ¿no? [Tal y cómo] están las cosas, la política, y la sociedad... El futuro, quién lo sabe en España".

Y aquí sí que emerge su consideración y evaluación de que no quiere seguir los pasos de tantos compañeros y compañeras: [Tienes que] "meterte bastante en el departamento, estar ahí esperando tu turno. No sé, eso a mí no me acaba de convencer".

2. Penélope: hacer el doctorado en un contexto de crisis

Penélope es doctora desde 2015. Al terminar la tesis comenzó a trabajar como consultora independiente haciendo investigaciones y evaluaciones para ONG, actividad que ha continuado desarrollando hasta ahora. De manera paralela, se presentó a una plaza como "Personal de apoyo con cargo a Proyectos de Investigación I+D+i" de la UCM, para trabajar durante 10 meses con el equipo que dirige su director de tesis. Este contrato, por el que percibe un salario de 1.200 euros brutos, combinado con los trabajos esporádicos de consultoría, le permite mantenerse económicamente y al mismo tiempo continuar publicando y engrosando el currículum académico. Poco antes de finalizar este contrato, consiguió un trabajo como profesora en una universidad privada, lo que ha supuesto para ella dejar la Complutense por un nuevo entorno laboral.

La carrera de las becas

Penélope tiene 32 años y es doblemente licenciada en Ciencias Sociales. Como ella cuenta, el esfuerzo que hizo de estudiar dos carreras en paralelo se convirtió en frustración cuando se terminó los estudios: "mi último año de carrera fue muy decepcionante porque estalló, o sea la crisis en septiembre del 2008, se empieza a caer todo, o sea realmente expectativas laborales muy malas".

Animada tanto por su buen expediente como por las pocas oportunidades en el mercado laboral dado el contexto, comenzó a hacer un doctorado. Al principio sin meterse de lleno hasta que no consiguió una beca predoctoral porque como ella dice: "Porque un trabajo como es una tesis… ¡no se puede hacer por amor al arte sin recibir un duro!".

Comenta que durante algunos meses se dedicó a pedir todas las becas que podía, con el agravante de que debido a los recortes las convocatorias se espaciaban cada vez más: "yo ese otoño pedí dos becas que deberían haber salido mucho antes, dos convocatorias del 2010 que no deberían haber salido en septiembre-octubre, deberían haber salido a principios de año, si todo hubiera ido bien".

Todo esto ha supuesto que los plazos en su carrera se fueran alargando hasta que finalmente depositara la tesis con 31 años, pero la defendiera seis meses más tarde, ya cumplidos los 32. Algo que considera "a tener en cuenta, cuando después la Comunidad de Madrid ofrece contratos postdoctorales para menores de 30 años".

Las reglas del juego

Sin tener en cuenta especialmente los criterios de la ANECA, Penélope explica que desde que comenzó la tesis estuvo pendiente de ir realizando actividades, como asistir a congresos, presentar *papers*, participar en publicaciones, etc., para ir haciendo currículum académico: "es algo que no te puede condicionar pero que no puedes vivir de espaldas a eso, porque esas son las reglas del juego y es una realidad que está ahí".

Pero a pesar de haberse planteado aprovechar todas las ocasiones para "hacer currículum", tiene la sensación de que el propio sistema, dentro del cual intentaba hacer lo que se le demandaba, iba cambiando las reglas del juego sobre la marcha: digamos que tú sigues las reglas del juego, y luego te las cambian, eh… por ejemplo, es que yo la beca que yo firmé, o sea el contrato que yo, el acuerdo de becario que yo firmé en 2010 a finales de 2010, a lo que luego realmente fue, fue muy diferente, porque ahí la universidad se fue quedando sin dinero y nos fue cada vez reduciendo las condiciones, por ejemplos las estancias nos las redujeron".

En particular, el tema de las estancias de investigación ha sido una continua pelea con el Servicio de Investigación de la UCM: "Yo gané una beca en una convocatoria competitiva de la Complutense para estancias de investigación y la propia universidad me hizo renunciar porque no era compatible con la beca de tesis. Después durante los dos primeros años de beca no nos dejaron pedir estancias –una regla nueva que impusieron por reajustes presupuestarios y que no respondía a ningún otro criterio – y al final solamente nos dejaron pedir una oficial". Aún así, Penélope pasó más de un año entre Francia e Inglaterra en tres centros extranjeros, con sus correspondientes autorizaciones al desplazamiento, cartas de invitación, informes de final de estancia, informes del director de tesis, etc., que la propia UCM le reclamaba.

Sin embargo, cuando al terminar la tesis pidió a la universidad justificantes oficiales de estas actividades académicas, se los denegaron: "Resulta que la Complu no me lo reconoce como estancias oficiales porque dicen 'Es que no hay un régimen de concurso competitivo', claro ¡pero saca los concursos competitivos! (…) Entonces digo ¡Jolín! He competido dentro de la misma UCM y no me habéis dejado hacer la estancia porque decís que no es compatible. Y luego no me habéis dejado competir porque no sacáis los concursos. Me he ido fuera aun así ¡y entonces no lo reconocéis porque no he competido! O sea llega un momento que te dices ¡¿pero de verdad?!".

Como ella explica, las consecuencias de este tipo de dificultades administrativas para realizar las actividades propias de una investigadora, que luego se le van a demandar, pueden ser importantes: "En mi historia real que me lo reconozcan o no me lo reconozcan da igual, ahora, que en un determinado momento eso sume o reste puntos en tu currículum puede tener consecuencias importantes, porque al final te mueves en un nivel de competencia que se juegan las cosas por ¡por nada! O sea, al final tu currículum es tan bueno como el de otros muchos y se deciden las cosas por muy poco. Al final te ponen unos estándares a los que tú tienes que llegar, te ponen unos baremos, una serie de cosas que al final son cuantitativos".

La presión por el currículum ¿la ANECA?

Esta presión que Penélope expresa en todo momento por mejorar continuamente su currículum tiene que ver con la manera en la que en los últimos años se está enfocando la carrera académica como un tipo de trabajo en constante evaluación. En este sentido las agencias como la ANECA son los instrumentos que las autoridades utilizan para cuantificar los méritos del personal docente e investigador. En este sentido, Penélope es crítica con cómo se evalúa el currículum de las y los candidatos que están empezando su carrera: "Está bien que haya una valoración externa y supongo que de alguna manera hay que medirlo, pero es que tú cuando eres, cuando estás empezando tú no, digamos que tú no eliges, o sea tú publicas donde buenamente puedes, donde tú…, o sea no es algo, no son… muchas veces no son tus méritos, o sea es una forma de entenderlo que es un poco… insana en ese sentido, o sea que se vende como los méritos del investigador pero realmente en esas primeras etapas tú caes donde caes, en el grupo de investigación en el que estés, con el director que tengas, con lo que; entonces si tú… yo qué sé, pues si tu grupo publica en tal revista pues publicarás en esa revista, si tu grupo publica en tal otra pues en tal otra; y tú realmente no tienes ese margen de maniobra".

Sin embargo, cuando Penélope habla de la "enorme competencia", no se refiere tanto a estas agencias: "yo creo que la acreditación no es el problema, el problema es la falta de plazas, o sea la acreditación yo creo que la gente la consigue… muchas cosas que darían mucho que hablar, pero a pesar de esto creo que el baremo es fácilmente accesible. Pero no está la criba ahí, la criba está en que no hay espacio en la universidad, o sea la criba está en el mercado laboral, o sea ¡no está en esa acreditación! Esa acreditación pues te puede pedir cosas, eh… o sea la psicosis de las publicaciones y tal yo creo que no están tan pensada, o sea no se llega a ella tanto pensando en la acreditación de la ANECA si no en los concursos de las plazas. Como a lo mejor hay un concurso cada… 3 años, pues la competencia es feroz. Entonces es ahí donde está el tapón".

En su caso, nada más defender la tesis se presentó a la evaluación de la ANECA y obtuvo la acreditación de Profesora Ayudante Doctora, pero desde entonces no se ha presentado a ninguna plaza debido a la escasez de concursos "y también porque cuando sale una plaza por fin ya sabes que está dada a alguien que lleva mucho tiempo ahí haciendo cola y que tiene un currículum de acreditación a titular y así no hay forma de que entremos los más jóvenes".

Sin embargo, sí se ha presentado a varios procesos de selección para contratos postdoctorales, en Francia, Inglaterra, Italia y Portugal, todavía sin éxito o esperando aún los resultados.

Rutinas de trabajo y una logística complicada por la inestabilidad

En el caso de Penélope, la inestabilidad laboral es un tema que le preocupa bastante pues sabe que encadena contratos con los que no consigue realizar sus expectativas de "una vida normal": "o sea, ahora mismo el trabajo que tengo en el proyecto eh… es un trabajo con fecha de caducidad, o sea el dinero que hay en el proyecto es el que hay, y no se puede pedir más, no nos van a dar más, y eso tiene un límite, entonces…".

Además, esta inestabilidad lleva a que su carrera le dificulte de alguna manera la forma de organizarse la vida personal: "he vivido en estos años de la tesis en ¿a lo mejor 6 casas diferentes? O sea eso hace que tengas un… una organización vital que es un poco compleja. Yo lo que te contaba de las estancias fuera, eso te descuadra muchísimo el sistema de…, o sea la rutina de vida". Ante las pocas oportunidades laborales dentro de la Academia en España, Penélope comenzó a pensar desde antes de terminar la tesis que probablemente tendría que irse a trabajar al extranjero. Hasta ahora, no ha surgido la oportunidad, pero desde que terminó la tesis se ha presentado a distintos concursos y solo uno dentro de España: "de momento voy a hacer mi vida aquí en Madrid porque aquí estoy, pero yo sé que mis oportunidades laborales en gran medida están fuera de España. De hecho, yo estoy muy al tanto de ofertas laborales, aquí en Madrid todavía no he visto ninguna".

De hecho, el único contrato de investigadora postdoctoral al que se presentó en España es el Juan de la Cierva, pero sin éxito, pues considera que la competencia es desproporcionada: "¡Son 225 contratos postdoctorales para todos los doctores de España de todas las disciplinas que se hayan doctorado en 2014 y en 2015! ¡225! Piensa que si cada año se concedían 900 becas predoctorales del Ministerio de Educación (FPU), más otras tantas del Ministerio de Economía (FPI), más otras tantas becas de las universidades ¡a ver! ¡Pero es que esto es un tapón…! Es que yo digo 'Pero es falta de previsión' porque a lo mejor mucha gente que hemos hecho tesis pues a lo mejor nos hubiéramos dedicado a otra cosa".

En definitiva, Penélope piensa en continuar desarrollando una parte de su carrera fuera de la academia o incluso en universidades privadas, porque considera que la universidad pública le cierra las puertas y le exige un sacrificio que tal vez no le merezca la pena: "la gente está buscando méritos hasta debajo de las piedras, escribiendo artículos domingos y sábados y día de navidad inclusive, y que yo creo que así estamos perdiendo… perdiendo el rumbo, y que es una vida ¡que yo no quiero vivir ese tipo de vida! Yo no quiero, no me parece que haya que sacrificar todo por dedicarse a la investigación. Que hay mucha gente que te dice 'Aguanta unos años ya verás, luego se va a jubilar gente y habrá más plazas' pero es que hay un tapón, hay un tapón ahí ¡tremendo!".

3. Alicia: una doctora sin plaza que no quiere renunciar a la carrera académica

Alicia tiene 33 años, es licenciada en Ciencias Económicas y hace justo un año, en abril de 2015, leyó su tesis doctoral en la UCM. Su defensa coincide con el fin de los programas antiguos de doctorado, pero Alicia, que había presentado el DEA en 2009, no tuvo que acelerar el proceso porque "para esas fechas ya sabía que iba a terminar".

Los "arreglos precarios" para financiar la tesis

Después de terminar la licenciatura en 2005, Alicia estuvo trabajando unos años mientras realizaba los cursos de doctorado. En ese momento no pensó en presentarse a las convocatorias públicas de becas predoctorales y cuando por fin terminó el DEA y decidió comenzar la tesis doctoral: "Pues ya habían pasado cuatro años

desde que me había licenciado, entonces ya no podía optar a la financiación pública a través de una FPI o una FPU".

A partir de entonces, su directora de tesis, a quien describe como "una persona muy cercana, con la que tenía mucha afinidad", fue ingeniándoselas para ofrecerle oportunidades de trabajo remunerado en investigación, en temas más o menos cercanos a sus tesis, para evitar que se desvinculara del ámbito académico:

"A través de contactos de ella, para que pudiera tener financiación para poder hacer la tesis… (…) Primero fue lo del centro de investigación este que estaba fuera, en una Fundación y luego me contrataron con un contrato para un proyecto durante creo que unos meses o un año como mucho, y era un contrato a través de una Escuela de la UCM. Luego ella me dijo que iba a presentar un proyecto de investigación (del MICINN) en el que igual podía participar (…) Pero ya no se podía hacer de esa manera y el caso es que hicimos que me contrataban como cooperativa. Yo facturaba a través de la cooperativa como empresa que hacía ese trabajo de campo para ese proyecto, entonces así tenía financiación para seguir teniendo, por un lado, la participación en estos proyectos y la certificación más adelante de que había participado en ellos para mi acreditación y, por otro lado, para poder avanzar con mi tesis y estar vinculada de alguna manera a la universidad".

Estos "arreglos precarios" supusieron para Alicia "un tiempo de dedicación extra, o sea que le dedicaba bastante tiempo, y luego tenía como un rato al final del día para trabajar en mi tesis". Pero gracias a ello ha podido conocer cómo funciona la lógica académica de primera mano, hacer contactos, ampliar su currículum académico y sobre todo participar en numerosas publicaciones.

Finalmente, cuando el proyecto anterior se terminó, su directora de tesis le propuso que presentaran un proyecto de investigación al Ministerio con el tema de tesis de Alicia y formulado por ella misma: "Entonces yo lo formulé entero y contacté a todo el equipo a través de ella y nos concedieron el proyecto. Yo lo dinamicé bastante y ella también, la verdad, y pude hacer mi tesis. El trabajo de campo lo hacía yo, claro; me contrataban también como empresa, también como cooperativa, o sea un poco raro". Esta iniciativa un tanto original supuso que la financiación destinada al proyecto cubriera parte de los gastos de la tesis y que fuera destinado a la propia Alicia, quien facturaba por hacer el trabajo de campo a través de una cooperativa, ya que el financiador no les había concedido la posibilidad de hacer un contrato laboral vinculado al proyecto.

Así, esta doctoranda fue capaz de formular y presentar un proyecto de investigación I+D+i a una convocatoria nacional, coordinar el equipo investigador al mismo tiempo que realizaba su tesis: "Estuvo bien porque lo planteamos en grupo, pero la iniciativa era mía, el tema era mío, lo propuse yo, y luego lo discutimos en todo el grupo, que eso moló mucho y cada una fue escribiendo artículos. A mí eso me sirvió para mi tesis, pero vamos, que no me metí en un proyecto que ya estuviera iniciado, si no como que fue mi proyecto de tesis quien lanzó este proyecto y de ahí se fue alimentando entre unas y otras".

Una experiencia sin duda muy enriquecedora pero que no queda reflejada en su currículum a nivel formal: "Sobre el papel no figuro como dentro del equipo inves-

tigador, pero en el informe final mi tutora puso que las investigadoras principales habíamos sido ella y yo porque yo había estado muy presente y lo había dinamizado mucho; y también me ha firmado certificados diciendo que yo he formado parte del equipo. (…) Era investigadora principal junto con ella y ella me lo reconoce, vamos que ella no tiene ningún problema en reconocérmelo a nivel informal. Lo que pasa es que no había modo de hacerlo a nivel formal".

Como balance, Alicia está muy agradecida a su directora de tesis y considera que ha aprendido mucho a través de todos esos proyectos, pero también tiene dudas sobre si todo ese esfuerzo va a ser reconocido: "¡Espero que en la ANECA reconozcan todo este trabajo que ha habido detrás de todos los proyectos!, porque… Porque sí que lo ha habido, pero eso no figura".

Un esfuerzo que puede que no figure pero de alguna manera se ve reflejado en su currículum académico, ya que Alicia ha aprovechado todas las oportunidades brindadas. Sin embargo, al contrario de lo que supone tener una beca predoctoral, donde se da por hecho que el trabajo del doctorando es hacer este currículum, para Alicia ha sido un trabajo extra: "Todo esto era burocracias, tiempo dedicado a papeleos, darme de alta como autónoma, darme de baja, meterme en una cooperativa reuniones con la cooperativa, meterme en su proyecto, porque de alguna me tenía que involucrar también si ellas me hacían la facturación, pues también era una responsabilidad de todas; luego… O sea que al final me llevó como formulación de proyectos, o sea un montón de trabajo y gente que no… Vamos, que si me hubieran hecho un contrato de 4 años de este año a este año, pues hubiera podido avanzar mucho más rápido. Luego me metí en temas que no tenían que ver con mi tesis también para poder avanzar con mi tesis, entonces tenía que leer otras referencias, realizar análisis de entrevistas sobre otras cosas, hacer trabajo de campo en otros proyectos que no tenían que ver con el mío… ¡O sea que al final he dedicado mucho tiempo a otro trabajo que no tenía con la tesis directamente!".

En el plano económico, Alicia nunca ha llegado a ganar más de 900 euros con estas iniciativas y por tanto se ha acostumbrado a llevar un estilo de vida "un poco austero", compartiendo piso, buscando un alquiler barato, sin hacer grandes viajes o gastos y aun así "llegando un poco justa" a fin de mes.

Las deficiencias del sistema educativo

En cuanto a su experiencia como doctoranda en la UCM, Alicia constata que hay muchas "deficiencias del sistema educativo" que tienen que resolver las y los doctorandos por su propia cuenta: "Por ejemplo, a la hora del enfoque, o sea de la parte más metodológica de la tesis, de la parte de entender cómo trascurre la carrera la académica para saber qué pasos tengo que ir dando, cuántas publicaciones tengo que tener, qué es la acreditación… O sea para mí es muy importante, yo creo, al principio del doctorado entender como hacia dónde va eso como para organizarte y planificarte a lo largo de los años, no sé; y que te den información sobre cómo publicar, cómo acreditarte, cómo participar en proyectos, por qué es importante, qué es lo que puntúa más, qué es lo que puntúa menos, como para poder enfocar tu carrera académica desde el principio porque si no te dispersas".

Todas estas lagunas que según ella "vas averiguando a lo largo de los años", en su caso han estado cubiertas en gran medida gracias a su directora de tesis, pero considera que "una persona sola creo que no puede sostener un sistema entero que es deficitario; o sea que una persona sola no puede encargarse de que yo tenga salidas profesionales, de que yo tenga conocimientos teóricos, metodológicos, que conozca toda mi carrera académica, o sea como que no... Es imposible".

Los tiempos de trabajo remunerado y académico

Los tiempos dedicados a la tesis han sido difíciles de organizar debido a que tenía que combinarlos, como hemos visto, con otras obligaciones laborales, hasta el último año en el que se concentró en terminar la tesis aprovechando que podía mantenerse económicamente con la prestación por desempleo. Por supuesto, en todo este proceso los tiempos de trabajo se han extendido a vacaciones y fines de semana: "Sí, sí, un montón. Además, como es algo que surge y que de repente tú tienes tu rutina de hacer la tesis que necesitas esas 7 horas, 8 horas o 9 horas diarias o lo que sea y en ese momento... ¡pues de repente surge una publicación!, y como que yo tengo un poco el nervio de 'Tengo que acreditarme cuando termine esto porque si no, no voy a poder seguir haciendo esta carrera académica', entonces al final me metía en todos los fregaos".

Ahora que ha terminado la tesis, el ritmo de trabajo no ha disminuido, sino que se ha complicado por tener una doble vertiente laboral: el trabajo con el que se gana la vida y el trabajo académico. Alicia explica que después de la tesis su ritmo de trabajo no ha disminuido: "¡Y curro bastantes horas al día! Ayer acabé a las 11 de la noche, fines de semana he estado toda la Semana Santa sin irme de vacaciones... No sé, fácil 10 horas diarias a veces le estoy dedicando, 9 o 10, fines de semana... estoy un poco a *full*".

Alicia tiene claro que quiere dedicarse a la investigación y la docencia y que quiere hacer carrera académica, pero: "como es un proceso largo, entonces he tenido que buscar otros trabajos". Por ello, nada más terminar la tesis, hace un año, comenzó a postular a distintos trabajos y consiguió dos empleos como consultora independiente en dos proyectos muy interesantes y que tenían que ver con hacer investigación y docencia en temas relacionados con su tesis doctoral: "me presenté y me cogieron en los dos sitios; entonces estuve, pues todo este año trabajando como 11 horas diarias, más o menos. ¡Me metí en un lío tremendo! Y entonces decidí que era mejor dejar uno de los dos, elegir, porque si no iba a paralizar la carrera académica. Entonces a finales de año deje uno de los dos trabajos y con mucha pena".

"O sea es que he tenido que dejar un trabajo para poder dedicar un tiempo a la acreditación y a poder presentarme a plazas, y a todo esto de publicar, y a congresos y tal, y a no oxidarme en el ámbito académico. Pues he tenido que dejar un trabajo para eso, para no quedarme oxidada, para seguir intentándolo aún a riesgo de que eso no salga y de que el trabajo con el que me he quedado también se termine el año que viene, cuando el otro trabajo que dejé era un poco más estable. Pero bueno, como quería intentarlo en el ámbito de la universidad, pues me he arriesgado a eso".

Por tanto, Alicia ha renunciado a un trabajo estable para poder dedicar tiempo a la carrera académica porque veía que si no su currículum se estaba "oxidando". Así, ahora combina un trabajo de ocho horas en consultoría con el trabajo académico, haciendo presentaciones y conferencias relacionadas con la tesis, escribiendo y modificando publicaciones, preparando la acreditación de la ANECA y buscando concursos de plazas. Como consecuencia las jornadas laborales se alargan: "al final como que siempre acabo en lógicas de estas que tienen que ver con querer hacer lo que me gusta y con poder trabajar en todo el tema este de mi investigación, que al final me está llevando un montón de tiempo personal".

Y, además, a veces las trabas burocráticas ponen más obstáculos al enorme esfuerzo que está haciendo para no renunciar a la carrera académica: "Ayer se me planteaba que a lo mejor no podía participar en los proyectos de investigación porque no formaba parte de ninguna universidad ahora mismo de forma estable. Entonces yo estoy haciendo un montón de cosas dentro de lo académico, pero es un poco como 'Claro, ¡no tengo un contrato!, pero puedo aportar a este proyecto de investigación y lo necesito para poder tener un contrato'. Entonces como que a veces se da una lógica…".

Por eso Alicia se siente acorralada entre su "pasión" por la investigación y el gran esfuerzo que supone mantenerla cuando no es su principal fuente de recursos. "me gustaría hacerla a menor coste, poder compaginarlo con mi vida personal y (…) dedicarle unas horas justas y limitadas al día. Es que me parece que si no le dedico todo ese tiempo, que se me cierran puertas también. Estoy viendo que me están surgiendo como muchas oportunidades, pero que ninguna es fija y que si no las aprovecho se me cierran. (…) Entonces no sé, a veces me cuesta poner límites y decir que no; y creo también que si digo que no puede tener consecuencia".

Así, por el miedo a quedarse fuera de la carrera académica Alicia hace todos los esfuerzos posibles y le dedica un tiempo que saca de donde no lo tiene y que hace que la vida personal, los cuidados y los auto-cuidados queden relegados a la última de sus prioridades.

Los cuidados y los auto-cuidados

Al analizar su situación y la realidad que ha vivido en el último año, desde que acabó la tesis y se lanzó al mundo laboral y académico al mismo tiempo, Alicia no puede reprimir la autocompasión: "¡Mis autocuidados se están quedando a la altura del betún!". Explica que ha pasado el año gracias a que ha podido "delegar mis cuidados en otras personas muchas veces y mis auto-cuidados dejándolos muy al lado".

Durante los meses en que mantuvo dos empleos de manera paralela, Alicia sostiene que nunca en su vida había trabajado tanto, con jornadas desde las siete y media de la mañana hasta las once y media de la noche, sin hacer nada más que trabajar durante todo el día. Así, la vida personal y los cuidados se redujeron a la mínima expresión: "mi madre me hacia *tuppers* porque se compadecía de mí, y no, no... La casa estaba hecha un desastre y las relaciones personales también y era incapaz

de coger el teléfono a nadie entre semana, y no... Era una locura. (…) estaba muy agotada y acababa reventada y como con un estrés, pero también sabía que se iba a terminar y que lo tenía que terminar. Fue una proyección como hacia '¡Esto lo tienes que acabar! ¡No puedes vivir así!'".

Para acabar con esta situación, Alicia dejó un empleo estable y con unas garantías sociales para "arriesgarse" y tratar de apostar por la carrera académica: "Entonces, pues al final decidí arriesgarme y dejar esta cooperativa, que luego también a veces te planteas si quieres ser madre o cosas así, y es verdad que... A ver, yo ahora tengo 33 años y a lo mejor el año que viene me apetece ser madre y en esta cooperativa tendría una baja por maternidad (…) ahora como autónoma, si me pongo malita, a ver quién me lo cubre, o si tengo ganas de tener un bebé, a ver qué pasa...".

En la balanza de Alicia está por un lado "no tirar la toalla después de casi 10 años de carrera académica" y por tanto "hacer todo ahora en plan: la estancia, las publicaciones, el no sé qué, el congreso tal y luego ya ser madre"; y en el otro lado, sus deseos de dedicar más tiempo a su vida, personal y familiar, y poder cuidarse y cuidar de su entorno cercano: "a veces digo: 'Mira, pues igual... ¡que venga la lógica de los cuidados a lo bestia, voy a tener un hijo y que se pare todo este mecanismo!', pero entonces también es renunciar…".

Futuro incierto

Varias veces durante la entrevista Alicia hace hincapié en que siempre que ha podido ha aprovechado todas las oportunidades para hacer currículum académico, pero: "Ni siquiera ahora esos fregaos me garantizan mucha estabilidad laboral, pero bueno. Sí, como que me he ido introduciendo en todo lo que me proponían porque me parecían oportunidades que se me abrían, lo que pasa es que no son remuneradas, claro, y sí que son un tiempo dedicado y un esfuerzo grande". Por ello, insiste en que percibe "¡un futuro bastante incierto!".

De momento su primer objetivo es presentarse a la evaluación para la acreditación a Profesor Ayudante Doctor, para al menos poder presentarse en el caso de que salga alguna plaza: "Estoy haciendo ese proceso de acreditación, y aún así no sé si me garantiza poder presentarme a la plaza porque también hay mucha competencia entre la gente. Yo como no he tenido becas del Ministerio, no he tenido oportunidad de estancia y tampoco he tenido oportunidad de docencia acreditada; he hecho alguna docencia, pero no sé si eso me vale para la ANECA".

Además de cuestionar la dificultad y densidad del proceso burocrático "que requiere un tiempo, una energía y un trabajo en sí mismo", Alicia pone en tela de juicio el propio sistema pues para ella hay muchas "incompatibilidades". Por ejemplo, el hecho de que por no haber tenido una beca predoctoral no puedas realizar estancias de investigación ni docencia. Considera que para mucha gente no becada la única posibilidad de impartir docencia es ser asociados como "falso autónomo": "me parece un poco como incompatible con muchas de las realidades súper complejas que hay de doctorandos, como que no está absorbiendo la complejidad; y que si se están garantizando además plazas muy precarias, o sea carreras académicas de

doctoras y doctores precarias, pues como que luego es difícil que podamos también optar a esas acreditaciones y a las plazas en concreto".

En cuanto a la docencia, Alicia se está planteando presentarse a plazas de profesora asociada, para poder cubrir la laguna de la docencia en su currículum académico: "me plantearía combinar el trabajo que tengo ahora, que soy autónoma, soy consultora, con una plaza, me lo plantearía. Pero ahora mismo le estoy dedicando 7 horas fácil u 8 a mi trabajo, entonces tendría que hacerlo combinándolo, haciendo muchos malabarismos".

Pero el objetivo sería hacer currículum para en algún momento –cuando salgan plazas– poder presentarse a una de ayudante doctor. En este sentido sabe que "a mí lo que me han dicho ahora es que está muy difícil, que se está sobre todo estabilizando a la gente que ya está porque... que ya está y que está precaria en la universidad". En este sentido, ha escuchado muchas veces el discurso de "aguantar" porque "siempre se habla de 'Cuando se jubile gente...', pero yo llevo oyendo eso desde que entré en la universidad, entonces... ¡Ojalá que se jubile un montón de gente de golpe! Lo que pasa es que el problema es que a ver si por esas jubilaciones se equipara por plazas desde para abajo, o sea que... No sé, que hay como un embudo, ¿no?".

En todo caso, Alicia tiene claro que ve su futuro en Madrid: "porque aquí tengo mis proyectos de vida a parte del trabajo, mis amigos, mi familia, un montón de otros proyectos de convivencia y de un montón de cosas a las que no quiero renunciar. Entonces no me iría fuera del país, no me apetece. Y si me veo muy obligada prefiero... No sé, no me apetece, no me iría".

4. Arturo: joven doctor en busca de empleo

Trayectoria: una supuesta "sobrecualificación" que no permite la inserción laboral

Arturo, que tiene 35 años, es ingeniero y doctor desde 2012, trabaja actualmente en la UCM con un contrato de apoyo a la investigación (PAI) con cargo a proyectos de empresas privadas. Por tanto, su puesto está definido como Personal de Servicios y Administración (PAS) a pesar de no serlo en realidad, pues su categoría laboral está fuera de todo convenio, en un vacío legal y administrativo.

Cuando en 2008 Arturo terminó una ingeniería se propuso hacer el doctorado en un tema relacionado con las ciencias experimentales. Para ello tuvo que hacer un máster de dos años y consiguió una beca de una fundación para un año. Cuando terminó esta beca intentó algunas becas predoctorales, pero sin lograr ninguna porque como él dice, en las ingenierías "sacar nota es bastante más complicado" y la competencia con gente con notas superiores hizo que se quedara sin beca.

Por tanto, entre el trabajo fuera de la universidad que le permitiera mantenerse y las clases del máster que estaba obligado a hacer para poder matricular la tesis, que iba haciendo en paralelo, hicieron que pasara cuatro años de ritmo de trabajo enloquecido: "Por las mañanas laboratorio, por las tardes el máster y luego dos días a la semana por las noches descargando los camiones de Zara. (...) tres horas, tres,

cuatro horas… ¡pero lo mismo te llamaban a las tres de la mañana! (…) Yo abría el laboratorio a las siete y media-ocho menos algo. A las dos comía y a las tres tenía, empezaba el máster hasta las nueve y media. ¡Así durante dos años!".

A pesar de estar trabajando de manera paralela, en un campo que nada tenía que ver, trabajo nocturno y cansado, consiguió terminar la tesis cuatro años después, en 2012 y ahí comenzó a buscar trabajo: "Empecé a buscar trabajo. Pero como era lo de la crisis justo ahí, pues nada, hacía entrevistas y lo que me decían era que no tenía experiencia en el sector privado. Y yo les decía '¡Sí! Yo no tengo experiencia, obviamente, pero yo quiero que alguien me dé para poder, no sé… ¡empezar!' (…) ¡Te dicen que tú no tienes experiencia! O sea, te encuentras con las puertas un poco… cerradas". En este sentido, Arturo considera que tal vez el currículum que ha ido haciendo en estos años le penalizaba en lugar de ayudarle: "te ven como sobrecualificado para diversos puestos. Vas a empresas que solo tienes que hacer análisis rutinarios de, no sé, materias primas, o de cualquier cosa, que eso lo hace hasta un chaval que tenga FP. ¡No por menospreciar!, pero, vamos, que son cosas muy sencillas. Entonces tener ¡Máster! ¡Ingeniería! ¡Doctorado!, dicen '¡Puf! Este no sé'".

Entonces, a pesar de que había terminado con éxito el máster y la tesis y de contar con varias publicaciones, Arturo se encontró con que las puertas estaban cerradas, tanto en la empresa privada, por estar sobrecualificado, como en la universidad, porque no había presupuesto para nueva contratación: tuvo que comenzar a trabajar en lo que pudo, primero en un supermercado, como frutero, después en un almacén, ordenando pedidos, y, por último, como comercial.

Al margen de estos trabajos, seguía buscando un empleo mejor, no tanto becas de investigación, porque se fue haciendo a la idea de que cuanto más tiempo fuera pasando fuera de la universidad una vez terminado el doctorado, menos posibilidades tenía de volver. Es decir, se fue desmotivando ante la idea de estar "descolgándose" de la carrera académica. Mantenía el contacto con su grupo de investigación, pero no le podían meter en proyectos porque "es que es muy complicado, no tienen ellos dinero casi ni para, como aquel que dice, ¡para nada!".

La situación laboral bajo los acuerdos de la universidad y la empresa privada

A pesar de sus escasas expectativas, finalmente Arturo consiguió encontrar un trabajo en la Universidad, en este caso, en la UCM, a través de los contratos de personal de apoyo a la investigación (PAI) con cargo a proyectos de investigación. A través de un grupo de investigación cercano al suyo le ofrecieron presentarse a una convocatoria para un contrato PAI y se dijo: "Voy a intentarlo. Voy a estar el tiempo que esté. Si son dos años, si al menos tengo capacidad, puedo publicar, currículum…". Sin embargo, ahora que se acerca el final del contrato afirma: "me queda poco tiempo y no veo un futuro".

En su trabajo actual, como personal de apoyo a la investigación a través de un proyecto de una empresa privada, tal y como permite el artículo 83 de la LOU. Un contrato para tareas investigadoras, como personal de la UCM, pero que no le reconoce

los mismos derechos que a los investigadores PAI de proyectos del Ministerio, o que a la plantilla de PAS: "o sea la empresa paga a la Complutense y se quedan un 20%, ¿vale? Sin embargo, tú aquí en la universidad no tienes derechos ni a dar clase. Solo puedes investigar, ¿vale? Entonces luego aparte, pides a lo mejor... no tiene nada que ver, pero... ¡Es que estoy indignado con esto!, es que pides el abono transporte y tampoco tienes derecho al abono transporte. Aunque tú estés aquí trabajando, pero como eres del artículo 83 no te dan la ayuda al abono de transporte como se la dan a todo el mundo. (...) ¡Ya! Pero si entonces no me la dan y no me dejan dar clase, ¡que no se queden con el 20%!".

El salario que percibe Arturo ronda los 1.000 euros netos, que considera está lejos de ser un "sueldo digno" para su cualificación: "¡Yo estaba preparando pedidos en un almacén y cobraba más!". Su horario de trabajo está entre las nueve de la mañana y las tardes puede variar entre las cinco y las siete, dependiendo del día. Pero eso sí, a esto hay que sumarle las dos horas y media de camino, ida y vuelta, desde Ciudad Universitaria hasta una localidad de la periferia donde vive, en casa de un pariente, para no tener que pagar alquiler, pues en su caso, ya tiene un alquiler en su casa de su ciudad natal, donde vivía con su esposa y a donde viaja cada fin de semana. Ante esta situación, su sensación es de frustración y la desmotivación: "¿Que por qué estoy tan quemado?... ¡Pues por eso! Porque ves que te preparas, eh... haces un doctorado, un máster, un tal y luego te dan patadas por todos los laos".

Cuando le entrevistamos, Arturo no se ha acreditado todavía a ninguna de las figuras de personal docente: "Yo empecé a la acreditación cuando acabé el doctorado. Lo dejé y como empiezas a trabajar en cosas que no tienen nada que ver, ya lo dejas. Luego llegas aquí y claro, ya he empezado otra vez, pero es que... Pero, bueno, sí, me quiero acreditar obviamente". Sin embargo, lo ve: "¡Muy complicado! Te piden mucha cosa, muy lioso. (...) Y luego aparte es eso, es que tienes que hacer otras cosas, ¡que no puedes estar solo pendiente! Tienes cultivos, tienes experimentos, tienes artículos, tienes emails... Es que no puedes estar todo el rato '¡Aggg!'".

¿Cómo conciliar el futuro laboral con la vida personal?

Ante la pregunta de cómo ve el panorama de su futuro "casi presente" laboral es tajante: "Mal, muy mal ¡Fatal! Yo de hecho voy a acabar ahora en julio. Si me renuevan hasta final de año bien, pero es que después no sé qué voy a hacer porque vamos... o sea, sinceramente yo no veo. Y mira que buscas, hablas con gente, preguntas... Pero claro, yo lo que no quiero es estar pa' arriba y pa' abajo, no, es que no. No me apetece ni tengo ya edad y que no. Me he casado hace poco y no estoy pudiendo disfrutar de mi matrimonio, ni de mi mujer, ni nada porque ella está allí (en Valencia) y yo estoy aquí. Yo voy todos los fines de semana. Es una situación complicada que al final, pues te cansa, ¿sabes? Yo no digo que: 'Mira, vamos a estar una estancia de 6 meses en Inglaterra o en Alemania o en EE. UU. Vale', pero sabes lo que... Pero ir pa' arriba y pa' abajo sin tener un futuro, yo no. ¡Yo no! A lo mejor hay otra gente que no le importa, pero yo ahora mismo no".

Arturo no buscaría trabajo en el extranjero: "Yo soy de las personas que piensa que hay que valorar primero la calidad de vida, ¿vale? Mi criterio para tener una buena

calidad de vida es eso, no es otro. Entonces hay otras personas a las que le da igual, pero a mí no. A mí si me pillan a lo mejor con 23-24 años, pues no te digo que no. Pero ya recién casado y tal, no".

Nos cuenta Arturo que la situación en la que está no puede prolongarse mucho tiempo, cobrando 1.000 euros, separado de su familia, sin posibilidades de continuidad ni de planificar un futuro: "No quiero alargarlo en el tiempo porque yo quiero tener un futuro. Quiero tener una certidumbre de lo que, más o menos... Yo no puedo estar 'Ahora un contrato de tal, pero luego no sabemos...'. No puedes. Yo por lo menos no. ¡Es que no quiero estar así!". Planificar un futuro no solo en lo laboral, sino también en la vida familiar, en las posibilidades de poder elegir formar una familia o no, sin que esta opción venga impuesta por la precariedad laboral: "Es que yo no puedo. ¿Yo cómo formo una familia? No puedo. (...) Si ella se queda embarazada, ¿qué? Que me llame un día a las 3 de la mañana que se encuentra mal. ¿Y yo aquí en Madrid? Pues no, es que son cosas que no. Luego tienes que elegir. Es lo que te decía de la calidad de vida: tienes que elegir. Entonces yo cuando llegue el momento ya me plantearé. A mí no me importa trabajar... en lo que sea, ya lo has visto. Pero, claro, obviamente yo me he preparado para lo que me he preparado y quiero trabajar en lo que quiero trabajar. Pero, bueno, hay circunstancias que no te dejan". En definitiva, piensa Arturo que tal vez dentro de poco tenga que renunciar otra vez a su carrera para dedicarse a un trabajo que poco tenga que ver, que esté menos cualificado y que le guste menos, pero que le permita poder enfocar su vida, que le dé la estabilidad que la universidad y el mundo de la investigación le han negado.

5. David: un investigador confirmado sin expectativas de ser profesor

Situados por su formación y posibilidades objetivas, esto es que cumplen, o cumplirán próximamente, en unos años, los requisitos para poder incorporarse a la docencia y la investigación en la Universidad, hemos entrevistado, en esta investigación, a un conjunto de personas que se hallan en una fase previa, y necesaria, para ingresar en la carrera docente: la realización de su tesis doctoral.

Y hemos elegido situaciones distintas, como se recoge en el cuadro de síntesis incluido en el capítulo 2, "El terreno de estudio: la UCM", teniendo en cuenta la situación de financiación pública, o no, por un lado. El estadio de desarrollo de sus tesis. Con las tesis terminadas, pero fuera de la UCM. Y, finalmente, los doctores contratados en la UCM con becas postdoc.

Junto a estas personas, hemos incluido en nuestra muestra intencional y por su propia importancia, numérica incluso, el Personal de Ayuda a la Investigación (PAI), esto es, personas contratadas con cargo a proyectos de investigación financiados con fondos públicos o privados, de acuerdo con la normativa reguladora de la UCM. Estas personas pueden ser tanto no doctores como doctores.

David ha sido, en su relativamente larga trayectoria, becario de una fundación privada, para la realización de su tesis doctoral, que presentó en 2010. Realizó una estancia de investigación en Londres de tres meses. Ha sido Personal de Ayuda a

la Investigación, y ha formado parte de distintos proyectos financiados y realizados en cooperación por distintas instancias y universidades. En la entrevista nos enumera una cantidad grande de contratos, en distintos proyectos que lo han mantenido durante años, siempre, con algún tipo de vinculación y retribución salarial.

Nosotros lo entrevistamos como lo que hoy es, en la categoría de contratado doctor postdoc. Ya que tiene, al día de hoy, un contrato Juan de la Cierva, un contrato postdoctoral, tal y como se convocó públicamente, en el que lleva, en el momento de la entrevista, quince meses. Tiene 33 años y trabaja como investigador en una Facultad de Ciencias de la UCM. Su salario actual es algo menos de 1.400 euros netos.

Vive en un piso compartido en el centro de Madrid, no tiene pareja actualmente.

Un aspecto sobresaliente de su situación y que conviene poner de relieve son los cambios y retrasos de las convocatorias de becas postdoc, y la repercusión ten negativa que tiene en nuestro entrevistado, sí, pero más allá, desde luego, en las posibilidades de carrera académica de los jóvenes investigadores en general.

Ahora estas becas se conceden por dos años, presuntamente renovables por otros dos. Lo que hace poco tiempo no era así.

La beca de David se convocó en diciembre de 2013, debiera haberse resuelto en 2014, pero solo pudo disfrutarla en 2015. Un trastorno programado para saltarse por las autoridades competentes (o "in"), un año de convocatoria. Y, por otro lado, para provocar, como consecuencia no querida, que no pueda pedir la renovación por otros dos años: la antigüedad en la presentación de la tesis le ha dejado fuera de esa renovación. Por cierto, una política que conocemos muy bien en lo que se refiere a la convocatoria de Proyectos de Investigación: retrasos en la convocatoria y de hasta un año en la asignación de la financiación.

Ahora su perspectiva para el futuro es poco clara: dentro de seis meses, no sabe cuál será su destino. Aunque quiere verlo con optimismo, y piensa que podrá seguir en donde está: "La verdad, por lo menos un año más yo sí que espero que puedan tener un dinero de proyectos para… para pagarme, pero bueno, la verdad es que no tengo ni idea. ¡Eh! No tengo la confirmación ¡ni mucho menos, vamos! Pero bueno y si no sale eso pues… buscaré… otra cosa, no lo sé ¡eh! Siempre he tenido, he sido reacio siempre a irme fuera la verdad, nunca es algo que me haya apetecido mucho, irme fuera, aunque me fui, hice la estancia de unos meses en Londres, pero bueno, no…".

La ejemplar trayectoria investigadora de David se inició trabajando en proyectos con financiación pública, a través de fundaciones privadas, pero con fondos públicos del sector sanitario. Empezando en el 2011 con becas de cuantía limitada (750 euros), que con los años pasaron a ser un contrato por 1.200 euros. Y todo ello en una red de centros de investigación que le llevaron hasta el lugar en el que ahora trabaja. Y en el cual consigue, finalmente, como decíamos, su contrato postdoc.

En el departamento de la UCM donde está asignado, está muy satisfecho del ambiente y del trato, algo distinto a la situación en los hospitales. No ha dado clases, ni está previsto que las dé. No se ha presentado a ninguna plaza de profesor. Su labor está centrada en la investigación. No le importaría dar clases, pero, en sus

propias palabras esta es la situación en su departamento: "Sí, la verdad es que no, no me, no me importaría, vamos, sí, sí, estaría contento. Lo que pasa que aquí ahora mismo, ¡vamos!, aparte de que no sé qué va a pasar conmigo dentro de 6 meses, estoy hasta arriba de trabajo, o sea también es cierto que soy el único biólogo que está en el departamento ahora mismo, y que es un departamento bastante grande. Y bueno, un poco también el objetivo del contrato este no es desde luego dar clases. Y justo en el departamento hay muchísima gente, vamos, hay un montón de profesores ya y gente nueva, tiene un montón de estudiantes, o sea está como muy graduado, hay un montón de estudiantes que todavía están en la universidad y vienen a hacer aquí sus proyectos, luego tienen los de proyecto fin de carrera que también vienen, luego estudiantes que han terminado la carrera y que vienen a hacer también sus prácticas, luego los becarios predoctorales que vienen becados, y los postdoctorales, y luego hay los postdoctorales que ya son un poco más séniors son casi todos profesores además aquí porque han hecho normalmente además su tesis aquí ya en el departamento o en la universidad y ya se han quedado aquí. O sea que lo de la parte de docencia está cubierta por lo menos en mi departamento ahora".

Aun teniendo publicaciones muy bien valoradas y en revistas indexadas, unas 28 nos dice, y asistencia a congresos más que suficientes, David no ha intentado siquiera el acreditarse en la ANECA. Precisamente por lo que acabamos de resaltar, pero ya está considerando el hacerlo dentro de unos meses. Lo retrasa porque, como él dice "eso es un mogollón de narices".

En sus consideraciones destaca de manera reiterada que él llama a lo que hace "un trabajo". La investigación lleva muchas horas y dedicación, además de estar continuamente leyendo y poniéndose al día. Pero, según él, parece que "lo que pasa mucho por lo menos aquí en este país es que la gente y sobre todo los jefes, no ven esto como un trabajo, lo ven como una cosa que tú quieres hacerla y que entonces como tú la quieres hacer y es tu ilusión pues… puede ser gratis o ¡o lo que él quiera! ¿Sabes? Y claro, eso pues es un problema. Y yo en cambio eso sí lo tengo muy claro, yo esto lo considero un trabajo ¡pero vamos, tal cual! Entonces… a mí me gusta ¡eh! Y me ilusiona y demás, pero tengo muy claro que es un trabajo y que tiene que estar pagado, remunerado ¡y desde el primer al último día! Y todo lo que esté fuera de eso me parece un despropósito".

Con esta actitud, recuerda la gran carga de trabajo en el tiempo que preparó y defendió la tesis, peroasegura que en la actualidad no le dedica, como entonces, fines de semana, vacaciones, horarios interminables. Y ahora, salvo algún imprevisto por razones de los experimentos, su jornada laboral es, como media, llegar a la Facultad a las 9 de la mañana y marcharse a las 6 o seis y media de la tarde. Y, a partir de ahí, "el fin de semana el mail, yo cuando salgo de aquí el viernes lo apago y ¡no veo ni el personal del mail! O sea que el del trabajo todavía mucho menos".

6. Jaime y la trayectoria de excelencia estancada

La historia de Jaime es singular, en comparación a otros casos, por su determinación clara a emprender la carrera académica desde que empezó a estudiar la licenciatura, algo que hizo estando ya en la treintena: "Yo cuando me metí a la carrera

(…) yo no me metí aquí pensando en empresa ni nada. Yo me metí directamente para investigación, y eso lo tenía clarísimo".

Desde los años de la tesis, aunque no tenía contrato sino una beca con la que no cotizaba, se lo tomó como un trabajo: "cuando me dieron la beca, yo decía: 'vale, a partir de ahora soy científico profesional', me lo tomaba como un trabajo". Aunque admite también que era "un trabajo particular: tiene normas raras, puedes organizarte tú muchas veces los horarios y las cosas", lo que le llevaba a trabajar de una manera un tanto particular, con un horario nocturno "a unas horas tremendas".

Recuerda esos años como de mucho trabajo, pues se dijo a sí mismo que tenía que publicar mucho para compensar que había entrado en la carrera académica más tarde de lo "normal". Sin embargo, puesto en perspectiva, esos años han sido los más relajados de su carrera: "se ha metido mucho a la gente en la cabeza la idea esta de que la tesis es como un infierno, como que hay que sufrir ahí, que hay que experimentar el dolor y que luego cuando terminas todo va a mejor… Pero es que luego verdaderamente, yo creo que no es así. Yo creo que es la época más fácil y que luego se va complicando… ¡como todo en la vida!, con los años se va complicando".

Su madurez y su determinación hicieron que tuviera el camino claro y una estrategia bien definida para ir encadenando contratos pre y pos doctorales de investigación. Terminó la tesis en un departamento de Ciencias en 2006 y con tan solo un mes de descanso encadenó el trabajo con un contrato postdoctoral I3P del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (los antiguos JAE) en un centro del CSIC en Andalucía y en el Museo de Ciencias Naturales de Madrid. Dos años después, en 2008, se presentó a la convocatoria del Programa Juan de la Cierva y obtuvo un contrato postdoctoral de tres años en una universidad madrileña, antes de que este contrato terminara se presentó a la convocatoria 2009 del Programa Ramón y Cajal: "me había ido haciendo un seguimiento los años de la tesis del tipo de contratos y demás. Entonces, cuando yo había visto que existía un programa que se llamaba Cajal, dije: '¡Ajá!, esto lo tengo que pillar yo'. Y así fue!". Esos pasos llevaron a Jaime a una trayectoria de investigación brillante, con publicaciones en revistas de impacto desde la licenciatura, participación en proyectos de investigación y moviéndose por el mundo académico como pez en el agua.

La situación laboral actual

La apuesta por el Programa Ramón y Cajal le salió bien y se incorporó como investigador contratado en una facultad de Ciencias de la UCM en febrero de 2010. Los contratos Ramón y Cajal tienen una duración de cinco años después de la cual los centros de destino tienen el compromiso de incorporar a los investigadores a su plantilla. En el caso de Jaime, esto debería haber tenido lugar en febrero de 2015, pero no fue así: "Yo estoy en lo que se llama, acabando el primer año de prórroga. Resulta que con lo de la tasa de reposición, pues al limitarse la reposición a las universidades, pues el compromiso de estabilización que teníamos los Cajales al terminar el contrato de 5 años, pues era difícil de cumplir. Entonces el Ministerio hizo una especie de parche, digamos, de apaño, que era que se permitía que se nos

prorrogara el contrato 2 años con las mismas condiciones y el mismo estatus a coste de las universidades; ya no lo financiaba ni lo cofinanciaban como antes el Ministerio, sino que el coste era de las universidades. Entonces, bueno, las universidades nos extendieron el contrato; lo hacían año por año".

Esto ha supuesto un bloqueo en su trayectoria de excelencia al ver peligrar su puesto de trabajo: "No es fácil eh... porque tú te has planificado la vida de una manera, y más yo que he tendido a planificármela mucho, ¡tenía planificado hasta en qué año me iba a comprar casa!, pero claro, ahora mismo... Pues te dificulta un poco... pues las cosas en ese sentido, ¿no? Mi pareja, mi chica, pues lo ha llevado mal. Porque claro, ella es funcionaria, es funcionaria desde hace bastante tiempo. Entonces eh... claro, no ha sido fácil. Ella entiende que no ha sido culpa mía, en ningún momento; quiero decir, no hemos tenido problemas de pareja, no hemos discutido porque ella ha visto en todo momento el proceso, pero no es fácil".

No se ha visto en la calle ni ha tenido la convicción de que su puesto de trabajo iba a desaparecer: "me comparo con la gente del CSIC y digo: 'soy un privilegiado', porque afortunadamente, y eso hay que decirlo, la universidad pues no nos ha dejado en la calle". Pero sí que se ha minado su motivación y siente una falta de reconocimiento: "A nosotros que siempre se nos vendía aquello de: '¡es que sois la élite intelectual del país!'. Pues: '¡yo he pasado de ser la élite intelectual del país a ser un paria!' (...) ¡Y que es un paria!, ¡que en muchos sentidos es un paria! (...) Te dicen: 'es que eres la élite', pero en la práctica eres un paria. Y eso... eso, eso es desagradable, es una cosa bastante molesta".

Jaime pone el ejemplo de que a muchos compañeros en la misma situación que él les han denegado la Tarjeta Sanitaria Europea para salir a un Congreso dentro de Europa porque se les termina el contrato de trabajo. O también las dificultades para poder pedir una hipoteca: "yo sé que una cosa es tu situación práctica y otra cosa es la situación que la gente ve. O sea, aquí, pues bueno, no es que yo sienta que me van a echar; pues el rectorado dice que mantiene el compromiso y hasta ahora lo cumple. En ese sentido, no es que me vaya a quedar sin trabajo en enero, porque a mí me cumple el contrato a 31 de enero. Luego pues, yo confío en que este año salga la plaza, pero en el peor de los casos, está el segundo año de la prórroga. Pero, claro, tú vete a un banco a decirle: 'oye, que'. El banco lo que ve es que tienes contrato hasta el 31 de enero".

Y esto tiene repercusiones sobre la manera en que se enfrenta al trabajo cotidiano y a la investigación en particular: "Y luego pues, mentalmente, aunque puedes decir que a lo mejor luego con una plaza fija vas a tener menos tiempo por la docencia y demás... Pero mentalmente tampoco es la época que más te estimule a pedir ciertas cosas, como siempre estás pensando: 'qué va a pasar, qué va a pasar, qué no va a pasar con lo de la estabilización', pues tampoco es la época en la que estás más estimulado a pedir proyectos. Sobre todo, en esa época intentas salvarte más el cuello, lógicamente. Entonces, pues claro, dices: '¿qué me renta más?, pues me intento publicar articulitos buenos, intento fortalecerme yo, por si en un momento dado las cosas van mal'. Hay proyectos que son una apuesta de mucho tiempo".

En el caso de que finalmente la UCM incorpore a Jaime en su plantilla, le queda la duda de si se hará como profesor titular o como profesor contratado doctor: "hace unos años, cuando había un poco más de plazas y circunstancias, los Cajales se solían estabilizar a titulares. Lo que pasa es que, en los últimos años, han sido como contratados doctores. Veremos cómo evoluciona la circunstancia este año. Yo todavía tengo alguna esperanza de la de titular".

El sistema de la medición de méritos

Efectivamente, Jaime está acreditado desde 2012 a la figura de Profesor Titular. El sistema de acreditaciones le parece bien, necesario, pero no así la manera de hacerlo: "pedir la acreditación es un infierno terrorífico, la verdad. Risas. Es un infierno terrorífico que se podían ahorrar porque se podría hacer muchísimo más fácil". Asegura que cuando solicitó la de titular estuvo desde diciembre hasta marzo, con un tiempo sustancial de las vacaciones de Navidad, sacando ratos de todos lados para reunir la documentación y preparar la solicitud. En su caso, prefirió presentarlo en papel para poder justificar algunos méritos que a través de la aplicación no era posible, de ninguna manera, hacer constar, a pesar de que tenía toda la documentación acreditativa al respecto.

A pesar de que Jaime considera que publicar en buenas revistas es positivo y "te facilitan mucho la vida" y es positivo porque "si tú publicas en revistas buenas, te acaba leyendo la gente; y si publicas en revistas con menos difusión o lo que sea, pues la gente te lee menos". Jaime es consciente de que "en Ciencias, pues lo tenemos muy enfocado todo hacia el JCR y todo eso. Yo sé que en humanidades es más complicado, ¿no? Yo tengo amigos en humanidades, y claro, ellos a veces tienen problemas con las evaluaciones y demás porque no tienen tan claro un sistema de índices de impactos".

Estas mismas rigideces de las aplicaciones para presentar las acreditaciones también las encuentra, de manera más amplia, en el sistema de clasificación de las revistas de impacto. Lo explica a través de una anécdota: "A mí me pasó una vez una cosa muy divertida, ¿no?, de eso que te da mucha rabia. Mandas un artículo a una revista estupenda, y dices: '¡Jo!'; te lo aceptan, te no sé qué. Pues el año siguiente se sale del primer cuartil porque va a bajar el índice de impacto, y dices: '¡qué faena!', pero al año siguiente se vuelve a subir y se vuelve a poner. Y dices: '¡qué casualidad!'. Claro, cuanto te pasa una vez vale, pero cuando ya te pasa un par de veces, dices...".

Lo mismo sucede con los proyectos, es un círculo vicioso en el que para acreditarse es necesario ser IP y estar en varios proyectos, pero es difícil estarlo sin una posición estable dentro del mundo académico. En este sentido Jaime explica que él está en dos proyectos, un H2020 en el que no podía ser IP al no ser personal fijo, y otro I+D+i del Ministerio en el que es IP junto con un colega contratado doctor porque a los Ramón y Cajal solo se les permite hacerlo así. Sin embargo, Jaime afirma que esto es una especie de apaño y que "en el proyecto... la responsabilidad es básicamente mía".

Jaime relaciona el desgaste que producen los proyectos con el riesgo que suponen al ser una enorme inversión de tiempo que puede salir mal: "Muchos proyectos son

un riesgo. (...) cuesta, cuesta planteártelo mientras tienes una situación incierta. Porque es eso: son apuestas, son apuestas, y si sale mal, te puedes caer con todo el equipo a veces. (...) El mismo proyecto este del H2020, construirlo, y fíjate que era un consorcio y que éramos unos cuantos, construirlo se llevo como mes y medio de desquicie. O sea, de trabajar fines de semana, pero fines de semana, tarde. Claro, pues te tocaba salir, no le vas a decir a tu mujer: '¡que no salgo!'. Imagínate que vienes de cena o lo que sea y a dormir. Bueno, siempre ha sido muy comprensiva. Ella a dormir, y tú a cogerte el ordenador por la noche. Entonces, quiero decir, que no es fácil. Y claro, mientras haces eso, olvídate de acordarte ni de publicaciones ni nada, el tiempo que estás haciendo cierto tipo de proyectos. Entonces, cuando tú no tienes una situación... sólida, pues no quieres correr esos riesgos, obviamente. Porque si sale bien es estupendo: si sale bien, tienes más dinero, puedes contratar gente, todo funciona muy bien, pero si sale mal".

El trabajo real y la invasión en la vida

Jaime cuenta que desde sus inicios en la investigación ha sido difícil establecer cuántas horas trabaja al día o la semana, nos dice que hay dos situaciones: "las normales y las urgencias: las urgencias son cuando te contesta la revista y esas historias que como suelen tener muchas veces plazos y cosas, pues podía estar todo el día. Cuando te digo todo el día es dormir, comer y trabajar".

Jaime tiene dificultades para establecer cuál es su jornada laboral, pues dice que es flexible, una circunstancia que "yo te diría que a la larga es mala". El motivo es que las jornadas se extienden a lo largo del día: "Si yo me pusiera a contar las horas de trabajo semanales, te garantizo que no saldrían 37 horas y media. (...) Pues yo he tenido semanas que creo que han estado cerca de las 50". Jornadas que trascienden el trabajo en el aula y en la facultad: "por la noche, yo una vez que llego a casa, después de cenar, casi todas las noches le echo una hora o dos". Y por la mañana: "yo lo primero que hago es levantarme y mirar el correo electrónico, directamente". De esta manera, antes de desayunar, ya se está planificando el día, pues "la inmensa mayoría de las cosas te vienen por correo electrónico (...) cosas te pueden venir de aquí, pero muchas cosas te pueden venir de fuera, de EE.UU. te puedes encontrar cosas por la mañana".

Tiene un acuerdo con su pareja para poder trabajar en casa pero no hacerlo de manera muy invasiva con la vida conyugal: "procuro que sea menos agresivo... ya no tanto por mí, sino porque mi señora esposa se mosquea. (Risas) Entonces, pues... procuro que no sea una cosa... El fin de semana no trabajo por la noche, por ejemplo. Solamente lo hice con el proyecto este europeo porque es que había veces que no tenías más remedio. Entonces eso ya es solo cuando tienes una situación extrema, cuando dices: 'No es por vicio trabajar, es que, si no lo hago, me peta la aorta porque voy a estar más histérico pensando en lo que tengo que hacer'. Entonces, la manera de no estar histérico es... hacerlo".

Entonces se negocian los tiempos de trabajo para poder mantener la paz doméstica: "Ahora en vacaciones... tenemos un medio acuerdo para las vacaciones de navidad, ¿no?, porque es que yo no tengo más remedio porque es la época en la que el trabajo

burocrático baja, y dices: 'bueno, puedo planificar tranquilamente mi asignatura del segundo cuatrimestre. Estaré más tranquilo'. Entonces, bueno, me he comprometido a no trabajar los fines de semana durante vacaciones. Yo es que... depende. Yo el primer año que entré aquí, tuve cuatro fines de semana libres en todo el año; no, no tuve ni vacaciones el primer año".

En este ritmo de trabajo Jaime lo que más echa de menos es el tiempo libre: "¡Eso es una cosa que se tenía!, ¿no? (...) yo es lo que más echo de menos. Lo que más echo de menos, fíjate, es... no tanto las vacaciones: que puedes tener una semana o dos, y esa semana si que te olvidas de la universidad y de todo, pero echo de menos leer... Leer me refiero no de trabajo... (...) Echo de menos ver películas, pero ver películas tranquilo, porque yo acabo viendo películas en casa trabajando a veces. (...) Entonces eso es lo que más echas de menos, ¿no? Yo la verdad que tiempo libre... pues supongo que algún día me jubilare y volveré a tener, yo qué sé".

En cuanto a la organización doméstica afirma que se hace "como se puede", es decir, "sobre la marcha" y sin mucha planificación. En su caso no tiene tiempos de transportes prolongados desde su casa hasta la facultad y no tiene hijos. Vive con su mujer, ella es quien cocina y se encarga de la compra y él quien limpia la casa. Pasan fuera de casa la mayor parte del día y ninguno de los dos come allí al mediodía, así que la logística se reduce al mínimo necesario.

3.4. EL PROFESORADO PRECARIO: MALVIVIR EN LA ACADEMIA

3.4.1. "METER LA CABEZA" EN LA UNIVERSIDAD ESPERANDO UNA PLAZA DECENTE

En este capítulo se presenta la situación de precariedad laboral que tiene un gran número de docentes en la UCM. Por ello, los casos que hemos seleccionado se caracterizan por tener unas condiciones laborales que hemos calificado de precarias dentro del sistema de enseñanza universitaria. De la muestra que hemos seleccionado, seis docentes se encuentran en diferentes situaciones de precariedad, mientras que otros tres, pese a tener en la actualidad un contrato estable, tienen en su pasado reciente varios años de haber pasado por categorías laborales extremadamente precarias.

Hemos querido ilustrar la situación de este profesorado a partir de los relatos individuales de aquellas personas que se encontraban actualmente en esa situación de precariedad laboral: Maite (relato 1), doctora en Humanidades, de 40 años y profesora asociada; Gloria (relato 2), doctora en Ciencias Sociales, de 42 años y profesora visitante a tiempo parcial; Almudena (relato 3), doctora en Humanidades, de 34 años y profesora asociada; Alejandra (relato 4), doctoranda en Ciencias Sociales, de 39 años y profesora asociada; Marisa (relato 5), doctora en Humanidades, de 50 años y profesora titular interina a tiempo parcial y Darío (relato 6), doctor en Humanidades, de 40 años y profesor asociado.

A pesar de que se ha intentado en el diseño de la muestra recoger la mayor heterogeneidad posible tanto en género como en edad y sobre todo en disciplinas de estudio, en este caso se ha advertido que el perfil del profesorado en precario tenía unas

características muy concretas que se ven reflejadas en estos seis relatos escogidos. Este perfil se corresponde con el de una mujer (cinco de los seis casos), doctora (cinco de los seis casos), con más de 30 años y de las ramas de Humanidades (cuatro de los seis casos) y Ciencias Sociales (dos de los seis casos).

Las edades se encuentran comprendidas entre los 34 y los 50 años, siendo la media 40 años. Todas estas profesoras y profesores tienen en común el haber hecho (o estar haciendo) el doctorado, con la idea de hacer carrera académica y docente. Muchas además lo han hecho con becas predoctorales, como FPU y FPI o similares y con contratos postdoctorales. Por tanto, el perfil tipo sería el de una mujer, de unos 40 años, que ha terminado el doctorado en Humanidades o Ciencias Sociales hace entre 5 y 10 años y que percibe por su trabajo como docente universitaria entre 500 y 1.000 euros.

Sin embargo, encontramos también dos trayectorias previas diferenciadas: por un lado, quienes son de carrera académica pura Maite (relato 1), Gloria (relato 2) y Almudena (relato 3), habiendo realizado la tesis doctoral con una beca de investigación predoctoral, han obtenido después contratos postdoctorales o han desempeñado puestos como docentes en otras universidades. Estas personas, de trayectorias académicas muchas veces brillantes como muestra el repetido éxito en concursos de méritos, han obtenido en un momento de su trayectoria postdoctoral a una plaza de docente en la Complutense por méritos académicos. El problema es que estas plazas tienen asociadas unas condiciones laborales que, como veremos a continuación, no se ajustan al nivel de competencia y excelencia que requieren. No obstante, las y los docentes universitarios aceptan estas plazas "precarias", que requieren un concurso no menos competitivo que las plazas "decentes" porque están convencidos de que será una situación transitoria en su carrera. Por ello, consideran que bien merece la pena dejar su contrato postdoctoral o laboral en otra universidad por integrarse en la plantilla de la Complutense y continuar el camino de la trayectoria académica "desde dentro" de una de las universidades más prestigiosas de España.

Los ejemplos de José Manuel, doctor en Humanidades y actualmente profesor contratado doctor, y de Almudena (relato 3) ilustran este tipo de trayectoria. En el caso de José Manuel, comenzó su carrera como becario predoctoral (2001-2004), leyó la tesis y fue docente en una universidad privada durante un curso (2005-2006) y luego fue contratado por la Complutense donde fue docente durante cuatro cursos bajo la figura de profesor asociado (2007-2011), lo que le obligó a mantener un contrato laboral de 30 horas semanales fuera de la universidad y a trabajar, entre las clases, la oficina, y la investigación, más de 12 horas diarias hasta que se volvió a presentar a otro concurso de méritos y obtuvo una plaza fija como contratado doctor en el curso 2011-2012, la última que hasta ahora ha salido a concurso en su departamento. Entonces, analizando la trayectoria de José Manuel, vemos que se ha sustituido la etapa de profesor ayudante doctor por la de profesor asociado, pues hubiera reunido todos los requisitos para ser ayudante doctor solo que, simplemente, la universidad prefirió mantenerle como asociado durante esos cuatro años.

En el caso de José Manuel, su trayectoria se resuelve de manera adecuada, pero en la de otros muchos profesores y profesoras este proceso se alarga durante más de

cinco años. Es decir, se trata de personas que han terminado las tesis doctorales entre 2007 y 2009 y que, habiendo tenido una trayectoria laboral orientada a la academia, se encuentran en 2015 todavía en situaciones de mucha precariedad.

Este es el caso de Almudena, de quien se detalla su trayectoria en el relato 3. Almudena fue becaria predoctoral del Ministerio de Educación (FPU) y terminó su tesis en 2008, después fue profesora ayudante (no doctora) y también investigadora postdoctoral hasta que en 2014 se incorporó a la UCM como "falsa" profesora asociada por falta de otras opciones más estables para cumplir su objetivo de ser profesora universitaria. De nuevo en este caso, la figura precaria de profesora asociada sustituye una etapa de estabilidad, tras la experiencia de un curso completo como docente y cinco años de experiencia postdoctoral en el extranjero, en la carrera de esta doctora.

El segundo perfil es el de doctores que han complementado la carrera académica con su desarrollo profesional fuera de la universidad ejerciendo la carrera que estudiaron antes, durante o después de hacer la tesis, como sucede en los relatos de Alejandra (relato 4) y de Marisa (relato 5) y también en el caso de Darío (relato 6). En estos casos la posibilidad de hacer currículum académico ha sido menor, por la dedicación a tiempo parcial, pero todos cuentan con experiencias docentes en universidades públicas y/o privadas antes de entrar en la Complutense. En estos casos, la entrada en la Complutense supone una apuesta personal y laboral por la carrera docente e investigadora a la que pueden aportar mucho tras sus años de ejercicio laboral, sin embargo, hasta ahora estas personas se encuentran en situaciones laborales de escasa estabilidad y salario que hacen peligrar su permanencia a largo plazo en esta institución. Para quienes han estudiado en otras universidades o han sido docentes en universidades privadas quedarse en la Complutense supone además cierto estatus, algo que no valoran tanto quienes se han formado en esta universidad y han tenido con ella una vinculación más prolongada. En estos casos se hace más patente la denuncia de la situación precaria y cobran menos peso los atributos del valor simbólico de la institución.

En todos los casos se repite el mismo problema de fondo: la ausencia de convocatoria de plazas "decentes" pero la necesidad de contratar profesoras y profesores por parte de la universidad. Así, la mayoría de las personas entrevistadas relataron que en sus departamentos no se convocan plazas de "ayudante doctor", que sería la primera etapa de la carrera docente universitaria post-doctoral, desde 2011 o 2012. Por eso, estas profesoras y profesores que han ido terminando las tesis en los años 2008-2012 no han podido acceder a contratos "decentes" y se han enganchado a la universidad por esta vía secundaria. Puesto que solo se han ido creando plazas precarias, esta es la única opción para quienes tienen perfil académico a pesar de que su aspiración sea la de acceder a un contrato estable que les aporte unas condiciones laborales acordes con su formación y una estabilidad vital que les permita tener una mínima tranquilidad.

Ante esta situación, la opción que estos profesores y profesoras han tomado es la de "quedarse" y "aguantar" esperando que su situación mejore pero sabiendo que en gran parte no depende de ellos sino de decisiones políticas del gobierno de la Universidad que poco tienen que ver con su rendimiento y su calidad como docentes.

Sin embargo, mientras saben que su futuro en la facultad no tiene que ver con lo bien que den sus clases, sí son conscientes de que en el mejor de los casos –si sale una plaza en sus departamentos– tendrán que pasar un concurso de méritos y ahí sí serán evaluados, pero principalmente por su actividad investigadora. Como decía una de las profesoras asociadas durante la entrevista: "Después de todo esto, lo que he pasado, '¿cómo no me voy a esperar dos años más, ¿cómo no lo voy a seguir intentando?', pero llegan momentos de desesperación".

Como se ve en el caso de Almudena (relato 3), en algunos casos estas personas han elegido la Complutense como la opción por la que querían apostar, rechazando otras oportunidades laborales. A menudo se trata de elecciones difíciles en las que se mezclan diferentes factores, laborales y personales, para tomar la decisión. Así, mientras los contratos que ofrece la UCM suponen unas condiciones laborales pésimas, las alternativas son mejores en este sentido, pero implican un desplazamiento al extranjero, a países de América Latina o Europa, lo cual hace que los factores personales que implica un cambio de residencia a una edad próxima a los 30 o 35 años, entren en juego. Por ello, se han agarrado a la "promesa" de que, si aceptas una plaza, aunque sea precaria, "ya estás dentro" de la universidad y podrás ir mejorando y ascendiendo. Lo que muchos no sabían es que el camino iba a ser tan largo y las oportunidades de estabilizarse tan escasas. Así, en palabras de otro de los profesores asociados entrevistados: "Esto es como el galgo: que le ponen la liebre delante para que el galgo corra. Entonces la liebre es 'que quiere una plaza de…'. Y entonces mientras tanto el galgo corre: trabajas, haces vida en la facultad, publicas, esto, lo otro..., y encima con una ilusión muy grande. Y luego eso no se va dando y eso te va quemando mucho. Entonces ya pasa el tiempo y ves que tú has hecho... y no llegas a la liebre, la liebre siempre va más rápida. Y entonces eso es una decepción muy grande".

Sin embargo, esta dinámica de "correr detrás de la liebre" del contrato estable por la vía de hacer méritos de investigación, no solamente implica la frustración y la decepción de la que nos habla este profesor, sino también, para muchos, la certeza de que en cualquier momento pueden ser expulsados del sistema universitario pues sus contratos son de renovación anual. Así, como explicaba una profesora asociada, la ansiedad y la angustia tienen un impacto en la trayectoria vital y son parte importante de las decisiones personales, como en su caso la de ser madre: "tengo una duda que no quiero plantear que es: ¿qué pasa si yo quedo embarazada y cuando tengo que firmar el contrato yo estoy por baja por maternidad? (…) ¡Las plazas son plazas! Y sacan la mía y me presento yo y quien le salga de las narices. Entonces... yo no me quiero presentar a mí misma como una rival dudosa o débil, o que puede que no esté, o 'Uy, como esta se quede embarazada'. Yo esto te lo comento a ti, pero no se lo comento a nadie fuera de aquí".

Así, la contratación de profesoras y profesores universitarios, altamente formados y preparados, como mano de obra "barata" en la universidad pública se ha convertido en una forma generalizada y aceptada de resolver los problemas de la gerencia universitaria en tiempos de crisis.

Ante la falta de soluciones a una dinámica perversa como es esta, en el año 2011 un grupo de profesoras y profesores crearon la Plataforma de Profesorado No Per-

manente para denunciar su situación y defender sus intereses de manera colectiva. La plataforma ha establecido una vía de comunicación con el rectorado y con los medios de comunicación y ha realizado numerosas acciones de protesta con el objetivo de visibilizar una situación que consideran inadmisible en una universidad como la Complutense. De esta manera, han intentado hacer presión sobre el rectorado para favorecer un plan de estabilización que pudiera reducir de manera eficaz la precariedad de la plantilla docente. Además, en algunos casos también la plataforma ha supuesto un espacio en el que compartir información muy útil sobre las posibilidades y los procesos de estabilización, para otros ha sido también una red de apoyo en la que se han visto arropados por compañeras y compañeros en su misma situación. En algunas facultades también los equipos decanales han servido de enlace entre las y los profesores precarios y la dirección de la universidad.

Actualmente, las perspectivas de futuro que tienen estas profesoras y profesores es la de estabilizarse por medio del Plan de Actuación en Personal Docente e Investigador (PDI) para 2016, aprobado por el Consejo de Gobierno el 15 de marzo de 2016. En este plan se anuncia que se ofertarán 20 plazas de Profesor/a Contratado/a Doctor/a en régimen de interinidad para estabilizar a profesores y profesoras Titulares Interinos y 18 plazas de Profesor/a Contratado/a Doctor/a en régimen de interinidad para estabilizar a profesoras y profesores Asociados. Además, se anuncia que se ofertarán 55 plazas de Profesor/a Ayudante Doctor/a en los departamentos con necesidades de profesorado. Esto es completamente insuficiente si tenemos en cuenta que según el Informe de Situación (2013) de la plantilla de profesorado, elaborado por el Vicerrectorado de Ordenación Académica, en la Complutense había a día 21 de noviembre de 2013 un total de 117 personas contratadas como funcionarias interinas (titulares y catedráticas) y un total de 987 profesores y profesoras asociadas a tiempo parcial.

3.4.2. LA CARGA DE TRABAJO Y LOS "MÉRITOS INFORMALES"

La carga de trabajo es elevada pues se juntan varios factores: son los primeros años de docencia y por tanto se requiere un mayor esfuerzo para preparar las clases, especialmente asignaturas nuevas; la docencia va variando de un año a otro; la carrera para publicar y hacer currículum académico es muy intensa pues se necesita aumentar los méritos para poder competir por las escasa plazas de estabilización; se asumen cargas de los departamentos para "quedar bien"; es necesario complementar el trabajo académico y docente con otros empleos, en el caso de los asociados obligatoriamente, en el caso de los otros docentes precarios en función de las posibilidades (por ejemplo, las clases "a los americanos" que hacen varios profesores para poder llegar a fin de mes); esto suma pues cuantos más empleos tienes más trabajas y más tiempo inviertes en desplazamientos, preparación, etc.

Además, estos profesores y profesoras, tienden a asumir más carga de trabajo en sus departamentos pues están motivados por "la promesa de que la estabilización llegue algún día". Por ello, pueden "asumir más docencia de la que te corresponde por miedo a perder la plaza, que se renueva año a año", o como vemos en el caso de Alejandra (relato 4), no querer plantear una baja por maternidad. Así, siempre intentando "quedar bien" y "no dar motivos de queja", estos profesores y profesoras

pagan a veces las consciencias de un reparto del trabajo que se hace por un orden de jerarquía y antigüedad. Ellos son, al fin y al cabo, los y las últimas en elegir docencia, y por tanto, les quedan "las asignatura y los horarios que nadie quiere".

Debido a esto, a veces la preparación de las clases se convierte en una tarea mucho más dificultosa porque las asignaturas, en ocasiones, poco tienen que ver con la especialización de estos docentes, a pesar de que muchos y muchas son contratados bajo la figura de Profesor/a Asociado/a, es decir, como expertos en temas concretos para los que la universidad no tiene el personal adecuado. De esta manera, como señalaba Gloria (relato 2), a menudo les toca –"empezar ¡desde cero! como si fueras un alumno"– con la consecuente carga de trabajo que esto supone.

Desde su posición desventajosa, las voces de estas y estos profesores claman por la consolidación de una aplastante asimetría entre una plantilla estable y una plantilla de temporales en precario que están obsesionados por acceder a la estabilidad y están dispuestos a hacer lo que sea, incluso a aceptar más carga de trabajo como "méritos informales".

3.4.3. DEPENDENCIA ECONÓMICA

Como se verá a lo largo de los relatos que se ofrecen a continuación, estas profesores y profesores tienen salarios por debajo de los 900 euros y alrededor de los 500 euros en el caso de las y los "falsos asociados". Por tanto, tienen serias dificultades para mantener un nivel de vida "digno" en Madrid en condiciones de "independencia económica" y como resultado dependen económicamente de algún familiar (padres, parejas, o hermanos y hermanas). Así, por ejemplo, vivir en casa de familiares es una de las alternativas, ya sea porque no se han podido independizar de sus padres, como en el caso de Gloria (relato 2), ya sea porque en un momento han tenido que pedir cobijo en el hogar familiar, como Maite (relato 1) o utilizar una propiedad de la familia para alojarse, este es el caso de Almudena (relato 3). En otros casos, como en el de Alejandra (relato 4) y Darío (relato 5) es la pareja quien asume el rol de sustentador económico de la familia que permite la apuesta por la carrera académica de estos profesores y profesoras precarios.

Las características que comparten son un horizonte incierto de estabilidad "meritocrática", que les lleva al sobreesfuerzo constante, que se conjuga con una cruda realidad de inestabilidad y precariedad laboral permanente que les pasa factura física y psicológicamente. Así, lo expresaba con toda crudeza una frase de Maite (relato 1): "Yo ahora mismo tengo cuarenta años y no puedo tomar ninguna decisión sobre mi vida".

3.4.4. TRABAJAR ENTRE LA CASA, EL DESPACHO Y LAS AULAS

La mayoría hace gran parte del trabajo desde casa… La gente se imaginará que las y los profesores universitarios son muy afortunados por tener la oportunidad de trabajar desde un despacho perfectamente acondicionado, con un súper ordenador, con una luz natural maravillosa, y con una persona contratada para prepararles la comida y limpiar silenciosamente la casa mientras ellos trabajan. Pero esto está bastante lejos de la realidad de las y los trabajadores precarios.

Al contrario, su realidad es más la de trabajar desde una mesa junto a la cama de su habitación, con un ordenador "prehistórico", mientras su madre prepara la comida en la cocina, o mientras tienen que preparar la comida o ir a la compra en los ratos de descanso, mientras su pareja entra en la habitación para coger algo del armario, o desde el salón en un piso compartido porque es la única habitación con luz de la casa, por decir algunos de los ejemplos que nuestros entrevistados nos han contado…

Aunque hay excepciones de quienes ya sabiendo que trabajar en casa es "una pesadilla" (cuando se hace en condiciones de falta de espacio, compaginar con otras tareas domésticas, etc.) prefieren no trabajar en casa "por sistema". Así, por ejemplo José Manuel planteaba que había optado por no tener conexión a Internet para "evitar el peligro" de trabajar en casa, algo que en sus años de asociado era una costumbre y que ahora intenta hacer lo menos posible.

En realidad, para trabajar en la universidad no todas las personas tienen los mismos medios, pues generalmente las herramientas de trabajo (ordenador, impresora, etc.) dependen de los ingresos por proyectos de investigación. Más de una vez nos han dicho que el ordenador del despacho no funciona o que las condiciones que les ofrece la universidad en cuanto a medios materiales son muy deficientes, como en el caso de Alejandra (relato 4): "Pues el problema de este espacio de trabajo es que este ordenador es... ¡lento! con lo cual es desesperante... Y el software… Lo he tenido que pedir. Te lo dan en un CD. Lo tienes que instalar tú. Claro, tienes que aprender a instalar un software que a lo mejor no has tenido por qué instalar… Tampoco tenía teléfono durante meses. Este teléfono que ves lleva aquí desde el lunes".

3.4.5. RELATOS

1. Maite: la precariedad de los asociados con perfil académico

Maite tiene 40 años y es doctora desde 2009. Durante los años 2001-2005 tuvo una beca FPI del Ministerio y después tuvo otra beca predoctoral de Caja Madrid durante de dos años más. Durante ese periodo se especializó en el extranjero con estancias predoctorales que duraron hasta 21 meses. Una vez leída la tesis obtuvo un contrato postdoctoral para irse de nuevo de estancia al extranjero durante dos años más (2010-2012). Antes de irse se acreditó para las figuras de Ayudante Doctor y de Contratado Doctor por la ANECA y la CAP. La beca postdoctoral terminó en 2012, en plena crisis, y cuando Maite volvió a España se encontró con un contexto de "recortes increíbles" y la "maldita tasa de reposición", que hicieron que por un lado las universidades que no sacaran plazas de Ayudante Doctor y de Contratado Doctor y por otro que las convocatorias de los programas postdoctorales Ramón y Cajal y de Juan de la Cierva se vieran muy reducidas o suprimidas.

Maite describe así las circunstancias estructurales que le hicieron presentarse a una plaza de Profesora Asociada en 2013: "Toda esta generación que no hemos tenido opción a sacar uno de esos contratos que, de alguna manera, te introducen en la carrera docente e investigadora... ¿Qué han hecho las universidades? Han ofrecido una cantidad de figuras precarias, como son, sobre todo, los profesores asociados,

que es una figura que ya estaba pero que la están utilizando para contratar gente joven, de carrera académica como mano de obra barata, vaya". (...)

Si bien considera que la figura del profesor asociado es muy interesante para la universidad, no tiene dudas de que su situación responde a una perversión de esa figura: "es un especialista reconocido en su ámbito, que tiene un trabajo fijo, un trabajo estable y que viene a la universidad a aportar su conocimiento y su experiencia en el mundo profesional a los estudiantes. Pero, por ejemplo, en todas las facultades de Ciencias Sociales o de Humanidades eso no es real. Es decir, no vienen grandes escritores o grandes periodistas a dar sus clases para que los alumnos aprendan cuál es la profesión, sino que venimos personas que tenemos carrera académica".

Situación laboral actual

Desde el curso 2013-2014 Maite es profesora asociada con un contrato de tres horas de docencia más tres de atención, imparte 12 créditos al año y cobra 316 euros brutos al mes, 270 euros netos. Es decir, imparte la mitad de la docencia que daría una persona profesora titular, pero su salario no es equiparable con el 50% de lo que cobra un titular. Para poder ser profesora asociada Maite tiene una cotización aparte en la seguridad social, es profesora interina de la Escuela Oficial de Idiomas, en el curso 2015-2016 con un cuarto de jornada, es decir, cinco horas de clase a la semana y otras tantas de atención en el centro, por lo que su salario son 440 euros netos mensuales. En total el salario de Maite suma 710 euros netos. Para complementar la jornada laboral se ha tenido que buscar un tercer trabajo, una colaboración docente en otra universidad, lo que implica sumar más desplazamientos a la semana, pues actualmente enseña en Aranjuez, Alcorcón y Ciudad Universitaria. El contrato como Profesora Asociada (3+3) solo refleja las horas de docencia y las de atención a alumno, pero como señala Maite, sus labores de investigación y docencia, su trabajo, van mucho más allá:

"En ese contrato solamente se refleja lo que es la docencia y la atención, pero no se refleja, por supuesto, ni la preparación ni nada, que eso está. Ni las labores de investigación que se hace, no te lo reconocen, ni, por ejemplo, la dirección de trabajos de fin de grado, la dirección de trabajo de fin de máster, este año estoy en dos tribunales de tesis. Es decir, todo eso..., todo eso..., dirijo dos proyectos de innovación en mi departamento, y tengo las acreditaciones de Contratado Doctor y de Ayudante Doctor por la ANECA y por la CAM. Eh..., y estoy en un grupo de investigación, también, en un proyecto de investigación en el que llevo muchos años. Todo eso no se puede..., no, no lo reconocen ni lo van a reconocer".

Se trata por tanto de una falta de reconocimiento de la trayectoria de investigación y docencia que tiene (tesis doctoral, publicaciones, congresos, grupos de investigación, proyectos, innovación docente, acreditaciones, etc.), pero también del trabajo "real" que Maite lleva a cabo a lo largo de su jornada laboral.

El trabajo real

Las clases y su preparación, especialmente cuando se trata de nuevas asignaturas, los desplazamientos entre Madrid, Aranjuez y Alcorcón, la corrección de trabajos

de los alumnos, etc., hacen que la jornada laboral se extienda a los fines de semana: "me encierro el viernes por la tarde en casa y estoy sábado y domingo preparando las clases de toda la semana". Y también a los periodos de vacaciones, pues el trabajo se hace desde casa en todo momento: "ahora que hemos venido de vacaciones de navidad, digo: 'ahora me tendría que coger las vacaciones'".

La jornada laboral de Maite va más allá de preparar e impartir docencia y corregir trabajos, sino que incluye también diversas labores de investigación, publicar, asistir a congresos, presentarse a convocatorias nuevas para mejorar la situación laboral, un flujo constante de actividad que va dirigida a ampliar constantemente el currículum para poder competir en posibles nuevos concursos o para poder acceder a la estabilización de la plaza. De esta manera, finalmente, el trabajo ocupa todas las horas del día y se convierte en una preocupación constante: "Yo creo que mejor sería preguntar cuántas horas no trabajas a lo largo de la semana (Risas). Es decir, duermo, depende de..., pero duermo una media de entre seis y siete horas al día. Eso es lo que no trabajo. Y quítale las horas de la comida, el resto del tiempo (…).

Pero al menos, por lo menos, eso, dejar de pensar en, '¿voy a llegar a fin de mes este mes?, ¿voy a poder pagar el alquiler?', porque el estrés psicológico, o sea, ya no es..., es que dices, 'es productividad', es que yo no puedo producir más, solamente con las clases..., la preparación de las clases aquí, la preparación de las clases en el otro lado, las gestiones que tienes que hacer de atención de alumnos, trabajos de fin de grado, trabajos de fin de máster, los proyecto de innovación, como te digo, porque, claro, hay que seguir haciendo méritos para que luego te puedan dar más acreditaciones, etcétera. O sea, yo no puedo dedicarme a escribir artículos, porque es que ya no puedo más, y sobre todo porque es que luego, aparte, estoy pensando…, o sea, no se me puede ir de la cabeza, no puedo pagar el alquiler este mes, o no me puedo quedar a comer".

El trabajo y la vida

Con un salario de 710 euros netos mensuales Maite tiene dificultades para llegar a fin de mes, es decir, para pagar los 350 euros de la habitación de un piso compartido, los gastos, el teléfono, el coche –necesario para dar clase en tres ciudades distintas– y los de su manutención. Asegura que este curso, si no fuera porque el propietario del piso, que es un familiar, le ha permitido dejar de pagar el alquiler, se habría tenido que volver a casa de su madre. Maite tiene 40 años y ante la pregunta de si se ha planteado formar una familia responde: "con este plan no me puedo yo plantear tan siquiera tener hijos, y ahora ya no creo que me lo pueda plantear. Porque he estado dedicada a lo que es la investigación, a lo que es hacer una carrera académica, una carrera profesional, que no me lo ha permitido. Estancias en el extranjero..., ¿cómo puedes mantener una familia así?".

La situación de precariedad laboral motiva una sensación de no tener las riendas de su propia vida, una falta total de libertad: "Es que eso, yo ahora mismo tengo 40 años y no puedo tener..., no puedo tomar ninguna..., decisión sobre mi vida: si me quiero comprar una casa, o si quiero cambiarme a un piso distinto. O sea, es que no puedo. O irme de vacaciones. (...) porque no puedes tomar ninguna decisión sobre

ti, pero ni por tu tiempo libre porque tienes poco, y cuando lo tienes dices, 'vale, venga, ahora me voy'. ¿A dónde te vas?, si no tienes recursos económicos para irte". La falta de medios económicos hace que el ocio en una ciudad como Madrid se convierta en un lujo al que no se puede acceder.

En 2013, cuando regresó de la estancia postdoctoral y le salió la plaza como profesora asociada, Maite tuvo también la oportunidad de irse de nuevo al extranjero, a América Latina, con buenas condiciones laborales, pero desestimó la oferta para apostar por la UCM: "Decidí quedarme, o sea, si será..., o habré sido subnormal, pero acababa de llegar de una postdoctoral que había sido muy traumática (…) tenía familia y el irme fuera, al extranjero, me troncó..., o sea, me divorcié, me... Yo ahora..., entonces, no me quería volver a ir al extranjero, me salió esta oportunidad de la complutense y dije, 'bueno, pues voy a intentar, voy a intentar hacerlo desde aquí'. (…) Porque irte... o sea, irte a Perú, o irte a Ecuador, o irte a un país de estos, cuando estás ya casi cerca de los cuarenta, es irte y ya sabes que ya no vas a volver. (…) Es que piensas en muchas cosas, y dices, 'no, pero es una vida nueva. Ya, pero es que yo no quiero perder...'. Quiero decir, te pones a pensar, una madre que tiene ya casi setenta, eh..., tengo una hermana, no quiero perder eso, que lo tengo, y que..., ¿sabes? Y amigos y toda tu gente, ¿no? Y, sobre todo, esa sensación de, '¿por qué me tengo que ir fuera?'. Si yo he hecho todo lo que me han pedido. He hecho todos los pasos que me han dicho, han dicho, 'usted tiene que hacer esto, tiene que hacer esto, esto, esto...', y yo lo he cumplido y luego no hay opción a nada".

La frustración

Maite explica que resiste esta situación porque se dice "joe, ya después de todo esto, lo que he pasado, ¿cómo no me voy a esperar dos años más?, ¿cómo no lo voy a seguir intentando?", pero confiesa que hay momentos de mucha desesperación y que conoce compañeros en su misma situación que "han tenido que ir a terapia… destrozados psicológicamente". La idea de haber perdido más de 15 años de su vida, desde que comenzó el doctorado, no se va de la cabeza. La falta de reconocimiento de la trayectoria académica, del esfuerzo y de los méritos va minando poco a poco la moral: "Mal porque llega un momento que te haces una coraza y dices, 'venga, ya lo que sea'. (…) Y psicológicamente, pues es una frustración, porque es eso, todo lo que..., dices, '¿qué soy ahora?, cuando más puedo producir, que ya tengo experiencia', aparte de la formación tengo experiencia, ya llevo años dando clase, más todos los de formación en los que también se ha dado clase, he estado en el extranjero, tengo contactos, tal y cual. Y no puedo producir como a mí me gustaría, no puedo dar las clases como a mí me gustaría, no puedo atender a mis alumnos como quisiera, porque es que..., o sea, lo hago, porque me gusta, es mi vocación, pero no me lo reconocen. No me reconocen la investigación, no me reconocen...".

Además, tiene la certeza de que cuanto más tiempo pasa esperando y avanzando por el camino de la vida académica, más se van cerrando otras puertas: "llevo diecisiete años estudiando sobre el tema y ahora que te digan: 'no usted se tiene que reinventar', '¿y de qué me reinvento? ¿Dónde, cómo?, ¿siendo mujer, además?', porque parece una chorrada, pero sigue habiendo diferencias...".

La perspectiva de futuro

La UCM ha elaborado un plan de estabilización compartido con profesores titulares interinos, profesores asociados y profesores visitantes, en el que se establecen una serie de requisitos para que los profesores "precarios" puedan promocionar a la nueva figura que hay ahora que es de Contratado Doctor Interino. Pero las plazas son mínimas: diez plazas para un colectivo de 1.800 asociados en la UCM. Los requisitos son cinco años de antigüedad; tres años en la figura de asociado; tener acreditación a Contratado Doctor. Las figuras de profesores "precarios" es difícil que puedan cumplir con esos requisitos, especialmente con los años de experiencia acumulados porque son figuras a tiempo parcial (que cotizan por una parte proporcional de la jornada laboral) y que tienen salarios extremadamente reducidos: "Yo, por ejemplo, estoy dada de alta un diecisiete por ciento. Y cobro esto. O sea, 'tú me estás exigiendo que esté cinco años cobrando trescientos euros, o seiscientos euros dada de alta en la seguridad social a un…' (…) Es decir, tres años míos, de mi trabajo… Suponen un año de los demás, y tú me estás exigiendo que esté cinco. Yo creo que, en ningún convenio laboral de ningún país, o de ningún…, o sea ninguna empresa puede exigir a sus empleados que para poder promocionar tengas que estar en esas condiciones".

Dadas las condiciones de precariedad a las que Maite se enfrenta, desde 2013 es miembro activa de la Plataforma de Profesores Precarios de la UCM, desde la que está luchando por mejorar las condiciones de vida y trabajo de un gran número de personal de la universidad: "Estamos aquí luchando –en la plataforma de profesores precarios– para…, de alguna manera, los derechos o…, que se mejoren las condiciones laborales y humanitarias…, o sea, porque esto es una cuestión de humanidad, que se…, estas injusticias de…, que hay, estas diferencias entre unas figuras y otras figuras". Maite afirma que dentro de la universidad existe una aceptación de la precariedad que no ayuda, pues parece que hay una idea generalizada de que "es que aquí hay que aguantar", como si se tratase de un proceso de "iniciación" a la vida académica. Ella insiste en que hay que romper con estas ideas y fomentar la solidaridad entre compañeros para poder transformar la universidad en un lugar de trabajo más justo donde se reconozca la formación y la experiencia de todo el personal docente e investigador y no haya que "aguantar" situaciones de precariedad extrema como la que ella por desgracia está viviendo.

2. Gloria: una carga de trabajo y situación laboral desbordante

El investigador, en este caso, se acerca a las personas que entrevista con empatía, y aunque aplique una cierta distancia analítica, en su afán de buscar la objetividad en su estudio, tiene ante sí una versión extrema de la situación de precariedad y de enorme carga de trabajo, tanto de investigación como de docencia. Y todo ello, por un exiguo sueldo, también precario y renovable cada año. Tanto que quisiera no dar crédito a lo que escucha, a lo que luego reflexiona y ordena, a lo que ha quedado constancia en el testimonio de "Gloria" (nombre supuesto). Y que luego comprueba con datos fehacientes.

Una situación que no es una excepción

Gloria es una mujer de unos cuarenta años, que es "Profesora Visitante a tiempo parcial" –y enseguida nos explicará en qué consiste eso– en una Facultad de Ciencias Sociales, desde hace ya ocho años donde antes ha sido Profesora Titular interina. Ha hecho su licenciatura en esa misma Facultad, que terminó a finales de los noventa del siglo pasado, para doctorarse, también en el mismo centro en 2007.

En su formación y experiencia constan publicaciones en revistas de primer nivel, así como estancias de investigación en distintas universidades americanas.

Por otra parte, se acreditó por la ANECA para Profesora Contratada Doctora en el año 2009.

Por sus publicaciones, unos sesenta artículos, indexados, junto con cuatro libros, algún proyecto de investigación y cuatro tesis doctorales en proceso de preparación bajo su dirección, no teme a la evaluación y comparación: cada día más difícil por la cantidad de aspirantes, de buen nivel que pueden existir, dada la escasez de plazas que se convocan.

"La ANECA surge yo creo que con un objetivo positivo, que es el decir evaluar a todos por los mismos baremos y establecer como unas normas. (…) Pero luego también influye la ANECA a pesar de los baremos, también hay casos a veces que la objetividad brilla por su ausencia, te puede pasar que en la carrera académica, a veces pasa que tú, claro, tú no sabes quién te evalúa pero el evaluador sí sabe a quién está evaluando porque está viendo tus artículos, tus ponencias (…) y a lo mejor pues coincide que tú trabajas con gente con la cual él no tiene una buena relación o no tiene un buen *feeling* o simplemente no cree en el proyecto de investigador de ese grupo con el que tú trabajas. Pero aun así a pesar de eso, a pesar de eso creo que la ANECA es más objetiva que otras cosas (…) intenta poner un poco de orden en la cuestión académica".

Pero solo con lo dicho, ¿qué ofrece la Universidad a esta persona?

Así nos lo narra ella misma: "Yo soy profesora visitante a tiempo parcial. Y anteriormente he sido profesora titular interina. (…) Bueno, la figura de profesor visitante se supone que salió en su día para traer gente de otras universidades que venían a hacer aquí una estancia, de 1 año o 2, pero tenían contratos en otras universidades. Actualmente se utiliza de forma digamos precaria, es decir, para contratar a gente de la casa, porque claro, nosotros no visitamos la Complutense y nos contratan a tiempo parcial que son las mismas condiciones que un titular interino, laboralmente quiero decir, que si no recuerdo mal son 18 créditos de docencia, cotizamos al 32% como los interinos", pero con algunos derechos menores y también menor retribución. Su salario mensual es, bruto, unos 1.100 euros, y cobra un mes con otro unos 800 o 900 euros. Y este contrato, en teoría, se renueva anualmente.

La carga lectiva a que le obliga el contrato es de 18 créditos anuales. Ahora bien, la situación de precariedad lleva a situaciones que –como nos narra– el año pasado la carga lectiva aumentara a 26 créditos: "por un problema que surgió, unas asigna-

turas que se adjudicaron al departamento, de un máster nuevo; y también, quiero decir, que tampoco te vas a negar, porque tu plaza, esas plazas, se renuevan anualmente (…); entonces, lógicamente lo que intentas es cumplir al máximo con tus obligaciones docentes, y, ¡vamos, quedar bien, lógicamente…".

La carga de trabajo total

Una parte más explicativa de la verdadera carga de trabajo la hallamos al preguntarle por las asignaturas que ha impartido e imparte en la actualidad: un total de 8 asignaturas distintas, y que en ocasiones se le han anunciado en el mes de mayo, cuando se establece la planificación para el curso siguiente. Y pueden ser tan novedosas, para ella, que haya de prepararlas ex novo, durante el verano. Lo que supone incluir en su tiempo de trabajo las vacaciones de verano: "¡Claro! Y más porque hay veces que te tocan como te digo de cosas que no son de tu especialidad con lo cual tienes que empezar ¡desde cero! Como si fueras un alumno, entonces te tienes que empezar a buscar la vida para ver cómo armas, primero un programa, un programa que sea atractivo para el alumno y que tú lo puedas abordar; y ponerte a estudiar ¡claro! Ponerte a estudiar (…), empleas los meses de verano para prepararte la asignatura para el curso siguiente lógicamente".

En tiempo teórico de vacaciones, "aprovechas, vamos a ver, depende cómo tengas distribuido la docencia tienes más tiempo durante el curso para escribir y hacer otro tipo de actividades complementarias a la docente ¿no? Pero si a veces estás muy saturado, pues hay cuatrimestres cuando tienes mucha docencia concentrada en ese cuatrimestre, que prácticamente solo te da tiempo a leerte las prácticas que hacen tus alumnos todas las semanas, a prepararte las clases e ir a algún congreso alguna cosa que te escapas. Entonces en verano lo que procuras principalmente es escribir, escribir porque lógicamente para seguir mejorando tu currículum tienes que tener digamos como se dice vulgarmente 'todos los cajones rellenos', no solo puedes ser muy buen investigador o no puedes ser muy bueno en docencia. (…) Yo procuro tomarme equis días de vacaciones irme a hacer algo distinto, pero sí aprovecho esos meses para… bueno no sería la primera vez que pues eso, me he ido a Estados Unidos o me he ido a tal y he aprovechado esos meses que no había docencia para aprovecharlos en cuestiones que a lo mejor durante el curso no las puedes hacer".

Cuando le preguntamos por su "jornada laboral", Gloria tiene claro que el asunto es complejo, y, como hacemos en este estudio, recoge todos los trabajos que recuerda, y todos los lugares en los que los lleva a cabo: para empezar, "vamos a ver, principalmente cuando tienes docencia estás aquí y cumples evidentemente las horas de tutoría y todos los días, todos los días, dedicas una buena parte de tu tiempo a contestar dudas etc., y cuestiones o corrección de alumnos que te van mandando avances de sus trabajos etc., simplemente es una buena parte del día se te va en contestar esos correos. Otra parte del día se te va, pues si has preparado algún curso de formación continua, etc., a cuestiones de gestión. Yo además soy secretaria de una revista, con lo cual también se me va una parte del día en recibir artículos, mandarlos, buscar evaluadores para, para que evalúen esos artículos, una vez que los evalúan ponerme en comunicación con los autores, hacer las recomendaciones

que les pidan [etc.] Y luego, evidentemente, preparas clases, corriges trabajos que vas todas las semanas corrigiendo y además aprovechas para escribir como te digo, y para investigar para, digamos para ti, para seguir aumentando".

Esto que describe Gloria no es más que una pequeña parte, aunque parezca mucho. Le preguntamos por el trabajo en casa, y nos dice que, en la Facultad hace lo dicho antes: clases, atender a los alumnos… Pero el trabajo más duro prefiere hacerlo en casa. "Prefiero trabajar en casa porque si vienes aquí al final te llama uno, te llama otro, y al final no te centras y te cunde mucho menos. Llega un momento que dices: si me quedo en casa como no me van a localizar, salvo que te llamen al móvil, pues aprovecho es decir abarco, o sea te cunde, a mí por ejemplo me cunde más". En labores de investigación. Con un pequeño despacho habilitado. Hasta el punto de que acepta que eso es lo que mejor le arregla. Y nos indica un ejemplo concreto: "ahora tengo clases los martes, miércoles y jueves. [Bueno] este lunes he venido porque tenía consejo del departamento, el lunes que viene tengo que sustituir a una compañera en un examen, pero si no tengo nada puntual que hacer el lunes como, es decir como no tengo clases si no tengo nada puntual, procuro no venir [a la Facultad]".

Trabajando en casa en jornadas que pueden ir desde las 11 de la mañana a la 1 de la noche. Y más aún: recordando el clásico libro de Melissa Gregg, *Work's intimacy* nos dice que: "Sí, no es decir que todos los lunes [sea así] no, pero sí, después de cenar, aunque sea para hacer cosas que te van quedando pendientes, me pongo el ordenador encima de las piernas y mientras que veo alguna serie intento, pues eso, sobre todo los retales que te van quedando a lo largo del día, que dices 'luego lo hago, luego lo hago' y entonces aprovechas. Pero sí, sí, y sobre todo cuando tienes que preparar a lo mejor una ponencia con una fecha y estás hasta arriba de exámenes o de correcciones de prácticas más las clases y todo, tienes que aprovechar los momentos, porque no llegas ¡no llegas! Y es así, o sea yo este año, ahora mismo ya tengo programados o aceptados: Salamanca, Austria, Turquía…, 4 congresos, y presento 5 ponencias en los 4 congresos, que son los primeros 6 meses, con lo cual ahora estos 6 meses tengo que entregar 5 ponencias. Entonces… y no siempre hablas de lo mismo, de los mismos temas, y entonces pues eso te conlleva, claro, te conlleva un trabajo y…, pues eso, en estos 3 años me parece que hemos sacado 4 libros".

En casa, la vida privada, el ocio

Gloria vive con sus padres pues el menguado sueldo que recibe y la precariedad de su estatuto laboral, por llamarlo de algún modo, no le permiten independizarse. Y, preguntada por ello, lo vincula de inmediato a esa carrera que se ve obligada a emprender para poder mantenerse en la Universidad, y aspirar a un puesto estable. Así lo dice ella misma: "No, o sea sí, te lo planteas, pero cuando empiezas a ser realista y echar números, empiezas a echar cuentas y dices es que voy a vivir todos los meses con 300 euros o 200 depende. Entonces dices: 'Si el propio círculo de, a veces perverso de… que nos hemos metido de tener que estar acreditados y te exigen estancias en el extranjero o congresos en el extranjero etc., eso te supone un gasto que evidentemente no todo el mundo puede abordar'. Y muchos compañeros pues están metidos en hipotecas, hijos, etc., y te dicen 'No puedo ir'".

Y, por supuesto, los proyectos personales, o de vida también se ven afectados, pospuestos.

Gloria habla de sí misma, pero varias veces en la conversación, se referirá a colegas y amigos que se han visto más afectados que ella misma.

"Claro que pospones, claro que pospones porque no puedes planificar porque no sabes lo qué vas a hacer, si al año siguiente vas a…, en principio piensas, no va a haber problema para renovar [el contrato] pero nunca se sabe, entonces, como tú no tienes algo digamos fijo ni estable ni nada. ¿Qué proyecto?, o sea los proyectos de vida te limita mucho, tú no puedes planificar ¿qué vas a planificar? Eh… bueno hay compañeros míos que yo les admiro ¿no? Dicen: 'Planifico tener hijos', o sea y planifican y han tenido hijos, con estas situaciones. Pero yo, en ese caso soy más racional, a veces menos visceral. ¿Y cómo voy a tener? O sea, me voy a meter yo por ejemplo digo, voy a tener un hijo o voy a comprarme un piso ¡si no sé si el año que viene voy a tener trabajo! Ni qué voy a hacer, entonces dices me parece… o sea me parecería injusto hacer planificaciones que conlleven la implicación de otras personas, cuando tú tu vida tampoco la tienes muy clara, o sea no la tienes muy clara y entonces…. Sí claro, te condiciona".

Y, también los proyectos de pareja, son más complicadas en una situación de incertidumbre y precariedad:

"Sí son bastante, son mucho, más complicados. Lo primero porque si se dedica a lo mismo te entiende, si no se dedica a lo mismo te entiende hasta un momento pero luego ya llega un momento que no te entiende. Yo he tenido compañeros que estaban haciendo las tesis doctorales conmigo, que son y han estado trabajando aquí durante años, bastantes años gratis y tal y su pareja llega un momento que ha dicho 'Mira, por ahí no, no vas a ningún lado porque no podemos hacer proyectos juntos, porque no sabemos lo que tú vas a hacer, pues eso, dentro de 8 meses'".

En el ocio Gloria mantiene actividades de relación, con amigos y familiares que cuida mucho. Y también haciendo algo de deporte. Como ella dice "procuro tener una vida paralela a esto, porque si no te llegará ya un momento que te absorberá…".

Y lo que si mantiene viva es la esperanza, en relación con su trabajo y su posible consolidación, hacia el futuro, no lejano. Y se basa en las negociaciones y avances que el nuevo plan de estabilización de la UCM, "con negociaciones largas y duras" ofrezcan un porvenir un poco más claro. Que una de esas posibles 10 plazas, de las que se habla para categorías como la suya, la consiga para sí.

De la soledad a sentirse parte de un colectivo

En marzo de 2016, cuando redactamos este texto, la negociación y disputa por ese nuevo plan de la UCM, nos llega a través de la información que han difundido los actores sociales, los sindicatos y la Plataforma de Profesorado no Permanente. En su resultado confía Gloria, y tantas y tantos otros profesores y profesoras en precario en la Universidad.

Gloria nos contaba al comenzar nuestra entrevista, con un detalle bastante pormenorizado lo mucho que tardó, cinco años desde su entrada en la Universidad, en saber

de la existencia de compañeros y compañeras organizados para defender, juntos, unas condiciones de estabilidad decentes. Se enteró por otro compañero de su propio departamento. Y así, nos dice, se sintió arropada. Se sintió miembro de un grupo.

"Claro, te mueves, te mueves pues en tu centro, con tu departamento, das tus clases, investigas, publicas, vas a congresos, estancias en el extranjero, etc., con tu esfuerzo y con tus cosas, y la verdad que tampoco te queda mucho tiempo para saber más, tampoco nadie te dice tal cosa o tal esto, y es cierto que en un principio la existencia de la Plataforma era más desconocida para una gran parte del profesorado, ahora lleva ya tiempo que, bueno, pues hace acciones o manda correos, entonces más profesores la conocen. Pero yo creo que aun así hay mucha parte del profesorado que todavía desconoce que existen estos problemas, ¡vamos!, compañeros que son titulares o catedráticos que realmente no son conscientes de que en sus departamentos hay gente que le cuesta llegar a final de mes o que se encuentra en una situación de cotización del 32%, es decir una situación de precariedad importante".

Y, por cierto, añadimos nosotros: este parece ser, en el curso de nuestra investigación de campo, uno de los problemas principales por los que la Universidad no pone en primer plano este precariado dentro de casa. Como lo destacó hace tantos años Alvin Gouldner.

Gloria lo recuerda de nuevo: "Hay muchos compañeros que todavía son inconscientes de ello (…). Hay compañeros que, o sea por ejemplo en mi departamento no, porque ya me conocen porque son muchos años, pero tú le dices a alguien, a compañeros con los cuales tienes una excelente relación 'No, es que nosotros cotizamos al 32%' y te dicen '¿Y cómo es eso?', O sea ¡porque no saben! Saben que somos interinos que cobramos, o que somos visitantes o que somos asociados que cobramos mucho menos, pero no se imaginan que eso conlleva no solo cobrar mucho menos si no que tiene también otras condiciones laborales que son también de este sistema, y cuando se enteran dicen 'Pues claro, os están explotando, que tal, que no es justo' pero…, no mueven un dedo para acabar con ello, terminamos nosotros. Una parte del problema está dentro de la Universidad. No solo fuera, no solo este infierno que vamos descubriendo 'son los otros'".

3. Almudena: una falsa asociada que debería ser contratada doctora

Comienzos prometedores

Almudena es profesora asociada desde febrero del 2014, está pues en su tercer curso como docente en la Universidad Complutense. Esta joven de 34 años auguraba una carrera excelente cuando en el año 2008, con tan solo 26 años, terminó su tesis doctoral en otra universidad.

Especialista en Historia Moderna, hizo casi toda su tesis doctoral en Archivos históricos de distintos países europeos, con estancias de investigación financiadas por una Beca Predoctoral del Ministerio de Educación y por los fondos de su universidad. Unos meses después de defender la tesis, en septiembre de 2008 se incorporó como profesora ayudante a su departamento, para cubrir una baja, y fue profesora durante todo el curso académico 2008-2009. Durante ese tiempo solicitó dos becas

postdoctorales, una del Ministerio de Ciencia en España y otra de una institución extranjera, obtuvo las dos, y renunció a la española para incorporarse en julio de 2009 al centro de investigación extranjero, que le ofrecía mejores condiciones, por un periodo de seis años.

De estos años como investigadora postdoctoral Almudena enumera recuerdos positivos, resumiendo que para ella "fueron unos años magníficos, magníficos". Estaba en un proyecto de investigación con su universidad de origen, en otro en su centro de destino, en otro en otra universidad del mismo país, y en un proyecto europeo. El centro de investigación le financiaba las publicaciones en inglés y también varios viajes a América Latina, donde extendió sus redes de contactos y se integró en un grupo de investigación. Sus publicaciones también aumentaron en gran medida y tuvo tiempo para seleccionar las revistas en las que le interesaba publicar sus artículos. Además, como afirma "fueron 5 años muy buenos porque aproveché para publicar los 2 libros que tengo, que se publicaron en español en diferentes editoriales (…) O sea que la experiencia fue muy buena ¡y vine con 2 libros!".

Un parón en la carrera

Cuando habla de sus años de investigadora postdoctoral, Almudena insiste en que "estaba muy bien", pero según avanza en su relato retrospectivo, hay un punto de inflexión: "¿cuándo vino el problema?" –se pregunta a sí misma– para explicarnos que "no había posibilidad de quedarse" y por ello, al llegar al quinto año de contrato comenzó a presentarse a varios concursos en el país de destino. Lamentablemente sin éxito, pues "por la crisis se habían cerrado los concursos" y la gente que sacaba las plazas "tenía 15 o 20 años más que yo". Por ello, de manera paralela, durante su último año de contrato postdoctoral, decidió presentarse también a plazas en España, donde sucedía lo mismo, no salía ninguna de Ayudante Doctor. Confiesa que "en el fondo me presentaba a todo lo que saliera" y así fue como, ante las puertas cerradas a otras opciones y desde su posición de carrera investigadora de excelencia, Almudena se presentó como candidata a una plaza de Profesora Asociada en la Complutense.

La propia normativa permitía el vacío de legalidad, pues su contratación en un "centro de investigación" era válida para ser considerada experiencia laboral fuera de la universidad. Así, para venir a dar clases a la Complutense, aunque su centro permitiese a los investigadores ser asociados, tuvo que pedir una excedencia de sueldo pues en su contrato era imprescindible acreditar la residencia en el país de destino. De esta manera, solicitó una excedencia y se incorporó a la Complutense en el curso 2013-2014. Después, tuvo que tomar una decisión que reorientaría su carrera y cambiaría drásticamente sus condiciones laborales y de vida: "pasado un año el ministerio me dijo que yo tenía que elegir entre reincorporarme o renunciar, o sea no me permitían la excedencia del sueldo con lo cual eh…, yo cuando me había venido aquí a Madrid, en febrero del 2014, lo primero que hice fue darme de alta como autónoma porque así yo podía completar el sueldo que tengo aquí con traducciones. Entonces a día de hoy estoy de Asociada y como autónoma".

Habla de su incorporación como "dramática", "difícil", pero le quita hierro diciendo que fue duro "como cualquier cambio", como "le pasaría a cualquiera que se incor-

pora a un nuevo trabajo". En la actualidad Almudena tiene 18 créditos de docencia (es asociada 6+6) y tiene que renovar su contrato todos los años en septiembre. Su sueldo son 665 euros mensuales de los que tiene que descontar la cuota de autónomos de la Seguridad Social, que son 260 euros al mes. Así, confiesa que se organiza "malamente" para evitar "no llegar a fin de mes". Está viviendo de ahorros de sus años de investigadora postdoctoral, en casa de unos familiares y complementando su trabajo en la UCM con clases a estudiantes extranjeros y con algunas traducciones "que llegan todas juntas o pasan meses que no llegan".

Con respecto a sus condiciones de trabajo Almudena intenta relativizar y ser positiva, si bien afirma que "el sueldo ¡es horrible! Si lo pienso es deprimente, es deprimente" insiste en que espera que sea una situación "transitoria". Así, pone sus esperanzas y su esfuerzo en la convicción de que su situación cambie pronto: "no creo que me vaya a quedar así de, yo espero que esto cambie, espero que algún día cambie la política de… de reposición de plazas, vuelvan a permitir que se convoquen plazas que se convoquen ayudantías etc.", pero también es consciente de que "es cierto que en Geografía e Historia aquí en la facultad estamos mucha gente como yo, es decir mucha gente que está como autónomo y como asociados y que eh… y que tienen una carrera investigadora como la mía". Pero cuando mira a su alrededor se consuela al constatar que "también es cierto que es que a día de hoy, no hay otra cosa. No hay otra cosa. Entonces, yo tengo amigos que tienen la misma carrera que yo y las mismas ¡y están en el paro!".

Docente "a tiempo parcial", investigadora a tiempo completo

Almudena insiste en que le encanta la docencia, aunque el primer año fuera duro, se compensa por el placer de enseñar. En la Complutense, las asignaturas que imparte van variando cada año, a veces tienen que ver con su especialidad, a veces no, pero ella lo considera como algo positivo que le permite "abrirse a otros temas". Además, es consciente de que "en un departamento con tanta docencia como la nuestra, todo el mundo va cambiando".

Pero, además, en su situación de docente "a tiempo parcial" tiene que complementarla con las labores de investigación, eso sí a tiempo completo, que le permitirán en un futuro mejorar su situación. Así, en estas condiciones sigue investigando mucho y manteniendo sus contactos tanto en Europa como en América Latina. Puesto que su contrato con la Complutense es solamente de docencia, Almudena cubre los gastos que le supone la investigación con el dinero de los proyectos en los que participa: yo siempre que estoy pues una semana libre o que no tengo clases me voy allí al Archivo. En julio pues espero irme todo el mes al Archivo. Como hasta ahora siempre he tenido proyectos siempre he estado en proyectos de investigación, pues hasta ahora todos los viajes me los han pagado.

Como ella misma explica, sus actividades de investigación son laboriosas y los frutos se ven después de un largo tiempo y tras esfuerzos de años: dedico mucho tiempo a la investigación del archivo, o sea, yo paso muchos meses en el Archivo antes de poder sentarme a escribir, con lo cual luego lo que escribo quiero que esté en un buen sitio (…) Lo que pasa que hay mucha gente que quiere escribir, o sea,

a veces hay, en las revistas mejores, pues hay esperas de 2 años (…) soy muy lenta escribiendo y escribo artículos muy largos, pero no sé, tengo pues… 10, 15, más los 2 libros y otro libro en coordinación.

Para poder facilitar este trabajo, que implica desplazarse a otras ciudades y que requiere mucha concentración y organización, Almudena tiene "toda la docencia concentrada" en un cuatrimestre, con el fin de optimizar el tiempo que dedica a la investigación. De esta manera, incluso en el cuatrimestre que enseña, tiene toda la docencia concentrada en tres días en los que pasa 12 horas en la facultad. Esto le permite dedicar los otros dos días a ir a la Biblioteca Nacional a seguir investigando.

Una buena acogida "también son condiciones laborales"

En el departamento en el que está Almudena hay unos 15 docentes, de los que 4 son asociados, 2 ayudantes doctores, un Ramón y Cajal y todos los demás pertenecen al cuerpo docente universitario, es decir, son titulares y catedráticos. Es por tanto un departamento pequeño y que se encuentra polarizado entre dos tipos muy diferentes de profesores, los funcionarios y los que están esperando estabilizarse. Pese a ello, este entorno de trabajo es uno de los aspectos que Almudena valora de su etapa de docente pues considera que el ambiente humano es excelente y que tuvo la suerte de que cuando se incorporó "los compañeros me recibieron muy bien, o sea me ayudaron muchísimo, había una asignatura que yo compartía con un catedrático y me ayudó mucho, para prepararla, para que estuviera tranquila, para…, o sea el ambiente humano era muy bueno".

En este sentido, Almudena insiste en que "parece que las condiciones de trabajo son solamente los 650 euros, ¡pero las condiciones de trabajo son muchas más cosas! O sea las condiciones es también el buen ambiente de trabajo que uno tenga, cómo haya sido recibido. (…) Por ejemplo, el año pasado yo no estuve el día del reparto de asignaturas porque no estaba en Madrid, y mis compañeros me concentraron la docencia en un cuatrimestre, para que yo pudiera investigar en el otro, porque saben que yo tengo que investigar bastante para luego conseguir presentarme a plazas.

Esto tiene una importancia especial en su caso, no solo porque el "ambiente humano tan bueno" le está ayudando mucho para poder continuar investigando, sino también porque en su caso se trataba de una persona que venía de una trayectoria completamente externa a la Complutense. Así, relata que desde el primer día, cuando fue a presentarse, los compañeros "inmediatamente me dijeron que si me bajaba con ellos a comer (…) y luego un compañero que profesor titular me enseñó el edificio (yo nunca había estado aquí) me estuvo enseñando todo, cómo encontrar las aulas y todo, dónde hacer las fotocopias, o sea todas las cosas, dónde estaba la biblioteca que yo no lo sabía".

La positiva experiencia de Almudena le hace reflexionar en el sentido de que "yo creo que hay otras universidades que son mucho más celosas de lo suyo, que si no te has formado allí, no, y la Complutense por lo menos eh… yo creo que esa endogamia es menor, desde luego, porque si no tanta gente de fuera no habríamos entrado".

A pesar del salario de miseria que "no me permite llegar a fin de mes", Almudena está contenta con su experiencia en la Complutense y afirma que "mi ilusión sería quedarme, o sea si algún día, porque es verdad que en el departamento se necesitan plazas, o sea si no salen es porque no pueden salir a día de hoy, por los recortes, por la política de reposición, pero si… si pudiera ser quedarme a mí me gustaría quedarme aquí. (…) Las clases que doy yo. Hay… hay personas que están sobrecargadas de clases. Yo no porque mi contrato es de 18 créditos y no puedo dar más, pero hay personas que tienen clases con muchísimos alumnos y… y muchas clases".

Mientras tanto, Almudena está preparando la acreditación para titular, pues hace años que tiene la de contratada doctora, sin embargo, afirma que a ella lo que le interesaría es que salieran plazas de Ayudante Doctora, algo que hasta ahora no ha sucedido. A pesar de que sabe que muchas y muchos compañeros comparten su situación, Almudena no forma parte de la Plataforma de Profesores no Permanentes ni conoce apenas su existencia. En este sentido, comenta que le suena que hay "una asociación", pero insiste en que lo que a ella le ha resultado útil son las reuniones con el Decano de su facultad porque en esos encuentros con el conjunto de profesorado precario les informa de "lo que se va negociando con el rector". Afirma que el Decano "nos está ayudando mucho, a los asociados y a los interinos, en la medida en que está muy preocupado por la situación. Entonces el año pasado salieron dos ayudantías para esta facultad, quizás este año salgan otras dos. Él se está moviendo todo lo que puede lo que pasa es que no depende de él".

En definitiva, el relato de Almudena es un ejemplo que ilustra la realidad de las y los falsos asociados, que tienen en realidad trayectorias académicas, en muchos casos brillantes, y que son contratados por las universidades públicas por salarios de miseria mientras continúan manteniendo su nivel de méritos de investigación a un nivel muy elevado. El relato de Almudena llama la atención por su actitud positiva ante su situación, por su coraje y por su determinación a no dejarse llevar por la frustración ante la falta de reconocimiento formal de sus méritos. Nuestro argumento es que parte de esta actitud de lucha ante lo adverso de su situación, sin menospreciar el hecho de que Almudena es aún joven y solo lleva tres cursos en esta situación, se debe al reconocimiento interno que recibe en el departamento y desde el Decanato de su facultad. Así, como ella explica, las condiciones laborales también son el trato humano, y de momento, este "ambiente humano tan bueno" le está permitiendo tener un salvavidas al que agarrarse mientras espera que su situación cambie.

4. Alejandra: una profesora asociada y consultora que quiere ser académica

Alejandra es una mujer en sus treinta y tantos años, con una experiencia de consultoría de más de quince años, que, después de muchas vicisitudes, consiguió un contrato de Profesora Asociada en la UCM en el curso 2014-2015, y en el cual sigue hoy en día.

Terminó su licenciatura en el 2000, en la misma Facultad en la que hoy es profesora, e hizo un máster en Inglaterra en el curso siguiente. Ella se define como consultora independiente. Pero no es esta su primera experiencia como profe-

sora de Universidad: también lo fue en otras dos universidades públicas de la Comunidad de Madrid, y en una privada. Incluso en esa experiencia se mezclan la enseñanza universitaria con intervenciones en másteres que combinaban su participación en ONG o fundaciones sindicales y que se impartían en espacios públicos de enseñanza.

Sus trabajos de consultoría abarcan un periodo muy largo, como decimos, y una variedad muy grande de tipos de contratos, por obra, como contratada "normal", *freelance*, etc. Una experiencia, desde luego muy vasta, especializada en distintos campos, y para cuya culminación ha recorrido medio mundo. "Es una inestabilidad que se hace estable; o sea que de repente el cambio permanente y buscarte la vida, forma parte de lo que es tu realidad profesional. Lo que pasa es que a lo largo del tiempo aprendes a no tener angustia ante la situación, porque al final algo acaba saliendo, entonces como que te manejas en eso". En esta etapa, nos cuenta, podía ser muy habitual el dedicar más de setenta horas semanales al trabajo.

No le había tentado el buscarse un hueco en la academia, como ella misma nos narra, tras una propuesta que le hicieron ya hace años, porque, su visión de la Universidad era entonces muy crítica. "Porque eres joven (…), para mi punto de vista [entonces] la universidad era muy poco atractiva (…). Veníamos de estudiar licenciaturas muy largas, con una desconexión con la práctica profesional tremenda".

Hubo un parteaguas en esta orientación hace unos dos años y medio, vinculado con una importante decisión personal, la maternidad, y, simultáneamente la decisión de reducir el ritmo y las horas de trabajo. Y todo ello, con el cambio de su perspectiva respecto a la Universidad.

Para ello, para poder "asentar mi desarrollo profesional en la universidad, tengo que acabar mi tesis doctoral": Alejandra había hecho los antiguos cursos de doctorado en 2006 y presento el DEA, la suficiencia investigadora en 2011.

¿Qué es lo que buscaba Alejandra en esos años que enlazan directamente con su situación actual? Esta es su respuesta, tras participar en varios másteres, en la Universidad, y tras una larga experiencia en distintas ONG, dedicando, como decíamos, unas 70 horas semanales: "Entonces como que conectas con la universidad porque te apetece el espacio de profundización que te da un trabajo académico, que muchas veces la práctica no te permite. Es como que pides esa reconexión. Y luego tuve este contacto en esa misma empresa, que es donde más he estado como estabilizada, con este máster. Entonces como que vuelves a conectar de repente en un espacio educativo diferente, puedes poner tu conocimiento de práctica en espacios formativos o de reflexión más intelectual; entonces yo creo que esas dos conexiones hicieron como chispitas".

Así la entrevistamos nosotros, como Profesora Asociada, que lo es porque compatibiliza, o, adelantemos, trata de hacerlo, su trabajo de consultora independiente, con el comienzo de una carrera académica, que ve ahora como horizonte, difícil, pero al que dedica, con tesón, un conjunto de trabajos: por un lado su carga docente, que veremos, por otro la finalización de su tesis doctoral, para poder aspirar en el futuro a una plaza más sólida, como ayudante doctor, por ejemplo. Y, finalmente,

por otro lado sus trabajos de asesoría e intervención práctica como consultora. Por todos esos trabajos, calcula Alejandra que, prorrateando, ingresa hoy en día unos 1.000 euros mensuales.

Veamos ahora su carga de trabajo en la Universidad. Su carga oficial, con un contrato llamado 6+6, es de 180 créditos anuales. Pero una cuestión muy importante es, ante todo, las asignaturas que se imparten, cómo se atribuyen, y la variación que pueden sufrir de un curso académico al siguiente.

La queja de Alejandra, la primera sobre su incorporación, es que en ningún momento, al llegar al departamento, se le preguntó por su especialización, los temas que había investigado, etc. No, lo que se hace, según ella, es que los últimos llegados deben aceptar lo que los demás, por jerarquía y fecha de contrato, han dejado. Con lo cual puede tener que impartir asignaturas para las cuales la preparación es muy estresante, por no ser su especialidad. Como ella dice "menos flamenco, he dado de todo".

Y esta "elección" se dobla, o algo más, si los horarios que también se escogen por el mismo sistema, te llevan a tener que venir tres días por semana, en horarios que no tienen una lógica para esta profesora. Porque, "cuando tú tienes un trabajo fuera de aquí y tienes que compatibilizarlo y no vienes mucho por aquí como es mi caso…".

Alejandra vive en una ciudad periférica, a unos setenta kilómetros de la Facultad. Lo que supone, entre ida y vuelta, de dos a tres horas "de puerta a puerta". "¡Tres horas es mucho tiempo! (…). Es verdad que a lo mejor eso es determinante en mi percepción, porque para mí venir aquí [a la Facultad] supone mucho tiempo".

Y la posibilidad de trabajar como consultora, de buscar clientes, no lo olvidemos, también su forma de vida y generar recursos, se ve afectada por la forma en que se distribuye la carga de trabajo docente: "Tú, de repente, de tener días fijos y venir aquí a dar clase te impide el ir a ver a clientes, o cómo te organizas el trabajo de campo si de repente tienes un trabajo aquí el jueves y el martes, y tú tienes que estar una semana en Sevilla haciendo campo. Eso es muy difícil…".

Al hilo de lo que oímos en nuestra conversación, al conocer la retahíla de tantas asignaturas distintas, en lugares distintos, sobre asuntos distintos, le preguntamos a Alejandra cómo hace para preparar las asignaturas y si le lleva mucho tiempo. Y esta es su respuesta: "¡Pues a mí me lleva vida! Supongo que es por la falta también de experiencia. Cosas que ya habías dado en otras universidades, las reciclas y las utilizas…; porque la encuesta no ha cambiado tanto. ¡De un año para otro no se hipertransforma! Pero cuando hay cosas que no has dado nunca, pues… Yo, por ejemplo, este año es la primera vez que doy… (…).Y entonces, pues me angustia, me supone un problema y me tensiona un montón, claro. Lo quieres hacer bien y no tienes muchas herramientas porque es que no es… ¿Estás capacitada para darlo? Sí", pero con una enorme y concentrada carga de trabajo.

Para conseguir abrirse camino en su decisión de hacer carrera académica, Alejandra, como ya hemos recogido más arriba, tiene que terminar y presentar su tesis doctoral. Sin el doctorado ese camino está estancado. "Pues… tengo momentos de

angustia. A veces sí que lo veo como un trabajo y lo veo como un trabajo, como artículos. Lo veo como un proyecto de donde sacar aprovechamiento y tal".

Y aquí, además de la carga de trabajo y la presión de tiempo que imponen los límites burocráticos para presentar la tesis, se juntan contradicciones de sus dos papeles: consultora y profesora. Para poder dedicarle un tiempo razonable, por ejemplo, la opción es reducir "los clientes al mínimo. O sea para mí, la inversión que estoy haciendo para tener una carrera asentada en la Universidad; o porque voy a consolidar mi plaza de Asociado, que puede ser una opción; o porque voy a optar a Ayudante Doctor, que voy a optar, evidentemente si se abre una plaza y si yo acabo la tesis algún día... Pues, ¡es una inversión personal y económica de la hostia! Para mí, ¿eh? Porque significa que todo el tiempo que se supone que tendría que estar buscando clientes y haciendo proyectos no lo estoy haciendo, porque estoy haciendo mi tesis que no tiene ninguna remuneración, por supuesto, y que en el mercado de trabajo (...) literalmente... ¡no me sirve de nada! Ser doctora a mí en el mercado, fuera de aquí, no me vale de nada, ¡pero de nada! Es más, me supone un problema porque según determinados convenios me tendrían que pagar más dinero que a una licenciada".

"Y luego tienes el peso añadido de los artículos, ¿no? Y de publicaciones que, además en el ámbito profesional eso va por un lado, pero en el ámbito académico son otro tipo de publicaciones en otro tipo de espacios. Además tu tiempo de trabajo tienes que pensar que van como en clave artículo, ¿no? Y eso es un salto cualitativo que nada tiene que ver con la praxis; o sea que...". Y el trabajo de consultoría no se reconoce en la academia, y eso es frustrante: "Yo creo que no te importa tanto a lo mejor hasta que no llegas a este ámbito y de repente dices '¡Buf! Si yo no puedo... no puedo hacer valer esto ¿no?' ¡Hombre!".

El resumen es que, en una semana tipo, hoy en día, "trabajo muchas horas, no tengo prácticamente nada de tiempo libre y... Es prácticamente [pasar] del ordenador y las clases a [estar con] mi hija. Ordenador, tesis, cliente, lo que sea. Esa es mi organización; o sea, cada segundo cuenta. Lo que puedes llegar a producir en una hora no te lo crees... ¡no he sido más productiva en mi vida!".

El trabajo en casa. "Pues..., pues una pesadilla. Yo he tenido diferentes momentos de mi vida donde he trabajado desde casa. Entonces está muy vinculado a tu relación de pareja y a tu situación familiar (...). Es muy, muy difícil. Pero para yo tener un espacio de trabajo propio fuera lo tengo que pagar; para poder pagarlo tengo que tener más clientes; para tener más clientes, no puedo estar ocupándome de la tesis doctoral... Entonces, pues últimamente me voy a la biblioteca pública".

El reparto del trabajo doméstico es más o menos equitativo, pero Alejandra se queja de la poca comprensión de su situación de investigadora por su pareja. Por ejemplo, en el recurso a contratar el servicio doméstico, aunque su situación económica no permite mucho más de lo que hoy tienen.

Y en la Universidad el espacio está muy mal equipado, escaso, sin un ordenador que se pueda llamar tal, muy lento, sin el *software* adecuado, heredado de una asociada anterior, teniendo que instalar tu, nos dice Alejandra, el nuevo *software*. Al princi-

pio sin siquiera teléfono. Sin una impresora. Sin lámpara. Nada que se parezca a lo que otro entrevistado llamaba "el pack del profesor": esto es un lugar, unas instalaciones, una información sobre las posibilidades del puesto, unos medios razonables para poder llevar a cabo la tarea…

"Y luego hay una vinculación emocional con el espacio. Yo intento poner cosas personales porque me parece que habitar en un espacio tan desagradable como este, tan impersonal, tan frío, tan de paso de tanta gente, donde hay tanta gente en todos los sitios que no conoces (…). O sea es como estar en un espacio que tampoco acabas de conocer. Me parece que necesito sentirme un poco habitada, ¡no sé!, algo un poco personal".

Y su sensación es que a las y los profesores asociados se las considera y trata como "aves de paso", no hay interés institucional en considerarlas parte e identificación con la institución. Porque "hay asociados que llevan 20 años, gente que lleva muchos años; y luego está este grupo de gente que entra y sale, que lo que buscan es ser ayudante doctor y entonces, según van saliendo esas posibilidades, se mueven a otras universidades, o tiran la toalla y ya se piran y ya se quedan en el mercado, ¿no?

O sea, yo soy como una cosa rara que llega tarde y mayor, o yo me veo así, tarde y mayor, viendo a ver qué pasa. ¿Que a mí me gustaría un ayudante doctor? Sí. ¿Y que me gustaría hacer carrera académica? Sí. Porque a pesar de todas las dificultades, si consigues meterte, es una vida muy buena y un salario muy bueno. Es que el mercado privado es muy duro… ¡muy, muy duro!

Proporcionalmente no es que aquí no se trabaje, aquí se trabaja mucho y trabajas todo lo que quieras trabajar, pero depende de ti, de tu calidad profesional y de lo que a ti te interese… ¡no es porque eso te lo exijan! Yo no he trabajado 70 horas ni para cubrirme de oro, ni porque yo quería… ¡es que no tenía otra posibilidad! Es porque los proyectos que nos salían eran esos; y era eso o nada. Y eso es estar reventado. Es que trabajar 70 horas semanales… Ya trabajar 50 o 55, que es lo normal, es estar reventao. ¡Es que no tienes tiempo para vivir! La carrera académica, claro, aparte de que te da una satisfacción intelectual de profundizar en cosas que realmente te interesan…".

Y concluye Alejandra: "Tienes una cierta sensación de *kleenex*, de decir 'Y todo lo que yo estoy poniendo en las asignaturas; y en el cuidado; y en el tal y no sé qué… ¡lo van a tirar a la basura!'. O sea a la institución le da igual, tú no eres…Tú eres una persona que firma una hoja ¿sabes?".

5. Marisa: cuando el departamento te hace "la vida imposible"

En el relato de Marisa nos llama primero la atención el miedo a ser reconocida y la necesidad de hablar, de contar lo que está pasando, sintiéndose víctima de repetidas injusticias y de un trato denigrante por parte de la Universidad, primero debido a las condiciones laborales que ha aceptado a través de un contrato de Profesora Titular Interina a tiempo parcial, y después, debido al trato recibido dentro del equipo humano de su departamento. Así, comienza la entrevista diciéndonos: "¡Por favor! ¡Todo esto, anónimo! Porque si se unen todos los datos, está claro quién soy y

no quiero que se sepa. Estoy colaborando porque, cuando vi vuestro correo electrónico, me pareció interesante que se supiera. ¡Y hablo también en nombre de otros compañeros que me cuentan cosas y no se sabe!".

La trayectoria laboral y académica de Marisa se remonta varias décadas atrás: terminó la carrera a finales de los años 80 y entrados los 90 se doctoró en el departamento donde ahora enseña. A partir de entonces complementó el ejercicio de su profesión, que siempre mantuvo desde que se licenció, con la docencia en universidades privadas. Así, cuando vuelve a incorporarse a la Complutense en el año 2014, lleva tras de sí casi 20 años de experiencia docente en centros privados y otros tantos de ejercicio profesional. En esta larga trayectoria mantuvo siempre el contacto con la universidad, no solo como docente sino como alumna, pues ha estudiado otra licenciatura y varios másteres, y como investigadora, a través de numerosas publicaciones y participaciones en congresos.

Las condiciones laborales de una plaza de titular interino a tiempo parcial

La plaza que ocupa Marisa tiene asignadas 180 horas de docencia, lo que equivale a 18 ECTS, por lo que se considera a "tiempo parcial" a pesar de que las tareas de investigación que requiere una actividad como la que se espera de las y los docentes universitarios, bien complementa estas 180 horas hasta convertirlas en una jornada completa. El salario que recibe no llega a los 1.000 euros y la cotización es también parcial, a un 33%, con lo que es necesario trabajar tres años para cotizar uno: "¡Es que esto a la larga me va a pasar factura!".

Ante estas condiciones laborales a Marisa no le queda más remedio que compatibilizar la universidad con el ejercicio profesional: "porque no me permite llegar a fin de mes el salario que pagan aquí". Algo que le lleva a preguntarse: "¿Cómo es posible que hablen de la calidad de la docencia y nos exigen tanto cuando ves la situación laboral que tienes? Porque es que detrás te influye, claro; yo intento que no me influya y que cuando llego a dar clase a mis alumnos, hacerlo lo mejor posible. Pero sabiendo las condiciones económicas y laborales de dar clase aquí, dices: '¡Es que si los alumnos lo supieran!' Es que estaría callada todo el rato porque es que te dan ganas de irte a tu casa, ¿no?".

Además, las condiciones en las que Marisa se presentó al concurso de la plaza que ahora ocupa fueron bastante irregulares, pues se convocó en el más absoluto secreto y si no es porque una persona del departamento le avisó en el último momento no se habría enterado: me dijo: "Oye, ha salido esta plaza y no se ha publicado. Nadie sabe nada en el departamento". Entonces Marisa se presenta y obtiene la plaza, por méritos, despertando las antipatías de algunas personas del departamento que hubieran querido que la plaza "fuera para el/la candidato/a interno". Así, Marisa insiste en que las relaciones laborales que mantiene el equipo humano en el que ha tenido que integrarse se caracterizan por la falta de transparencia: "Todo se lleva en secreto; o sea aquí no sale público. ¡Es que es todo en secreto! A una profesora le vence el contrato, entonces como es amiga de no sé quién, le hacen no sé cuál y le mueven no sé cuánto y consigue una plaza de no sé qué. Todo rarísimo; o sea toda una oscuridad y un favoritismo que es muy raro. Esto en una empresa no se podría consentir, desde luego.

También hablo de mi experiencia personal porque a mí me ha cambiado el carácter, la escala de valores; o sea, yo no estoy en la escala de valores del dinero, el dinero y el dinero. 'No, mire usted' O el poder 'No, es que hay otras cosas'. Y para mí dedicarme a esto es vocacional y estoy aportando cosas a la gente que está sentada ahí delante de mí. (…) Pero las condiciones son para echarte a llorar, que es vuestro trabajo, vuestra encuesta y vuestra investigación. ¡Las condiciones son de llorar!".

Una carga de trabajo que no tiene nada de "tiempo parcial"

Ante la pregunta de cuántas horas trabaja al día Marisa nos responde que: "¡25 horas!". Entre risas comenta que su nivel de productividad es muy alto y que es una persona muy activa que no se está quieta nunca, que para ella "descansar no es estar sin hacer nada sino cambiar de actividad". Por ello, explica que, puesto que la semana "ya no le da de sí", sus tareas se extienden al fin de semana. Así, por ejemplo: "ayer domingo tuve dos reuniones de trabajo". Esto se ha convertido en rutina puesto que por las noches suele terminar de trabajar entre las 10.30 y las 11.00 y los fines de semana siempre tiene alguna cuestión pendiente: "Si necesito horas y no tengo ya más horas, pues dedico el fin de semana para escribir un artículo". Además, los meses de verano los utiliza para hacer actividades relacionadas con la investigación y la docencia que no puede hacer durante el curso. Por ello, lleva "muchos años sin vacaciones", pues las suele dedicar a irse de estancia de investigación al extranjero porque "¡no lo puedes hacer durante el curso porque tienes que dar las clases!". Marisa nos explica los planes que tiene para este verano para darnos un ejemplo de su incesante actividad: organiza un curso de verano de tres semanas y un congreso internacional con más de 40 ponentes, antes de irse de estancia en el mes de agosto.

Si bien Marisa se define como una apasionada de su trabajo y afirma que para ella es algo vocacional, que la motiva y la enriquece como persona, no escatima críticas sobre la manera en que el funcionamiento de la universidad y el sistema meritocrático (para algunos) y autocrático (para otros) le obliga a hacerlo. Así, repite en numerosas ocasiones que las condiciones de trabajo "¡son para echarse a llorar!" y que toda la actividad investigadora que hace no está pagada, ni reconocida. Las estancias en el extranjero, la organización y participación en congresos, los cursos de verano, la supervisión de trabajos de los alumnos, la dirección de tesis, la participación en tribunales, etc., son todas actividades que forman parte del currículum académico que se hace imprescindible para poder concursar a una plaza más decente, pero que no están reconocidas en su contrato actual "a tiempo parcial". Por tanto, Marisa se ve atrapada en un círculo vicioso de acumular méritos en el currículum, que repercuten por supuesto positivamente en su actividad docente actual, pero que no son reconocidos económicamente por la universidad.

Divisiones y reparto del trabajo en el departamento

Marisa nos cuenta que, aunque tenga asignados 18 ECTS, en realidad su carga docente es mayor. La elección de las asignaturas se hace, como hemos visto en otros departamentos, por orden de categoría y antigüedad: "Un catedrático o un titular

que lleva más tiempo aquí puede elegir qué puede dar de una materia: 'Voy a dar la asignatura teórica, la asignatura práctica, la introducción o el máster'. Los que estamos en la parte de abajo de la lista para elegir las asignaturas damos todo".

En este sentido Marisa explica que el curso pasado le tocó dar 120 horas de clases en un máster: "Saltándose todos los escalafones, el anterior director del departamento eligió mis horarios y dijo: '¡Esta va a dar todo el máster!', porque tengo un perfil profesional y un perfil de profesor. Entonces a determinadas personas del departamento que tenían sus preferencias les buscó un horario que se adecuaba a sus necesidades y a mí me dejó la última". Esto supuso para ella una carga de trabajo que considera: "¡Una barbaridad! Hablé con un catedrático de otra facultad y me dijo que dar 60 horas de máster... ¡ya era una bestialidad!".

Nos habla también de un reparto de las asignaturas y de las clases que no está exento de presiones, más o menos directas, en las que quienes tienen posiciones de mayor debilidad tienen mucho que perder. Así, por ejemplo, comenta que, ante la baja médica causada por un profesor, se procede a repartir sus clases entre los demás, algo a lo que ella no puede negarse, mientras sabe que hay otras personas, funcionarias, que no completan la carga docente a la que están obligadas. De esta manera explica Marisa la injusticia de la que considera que es víctima: "Hay catedráticos y profesores titulares que dan menos grupos de los que le corresponden, los que están arriba en la lista para elegir; entonces no sé por qué luego nosotros tenemos que cubrir esas clases... ¡cuando ellos no cubren los mínimos! Entonces yo, como no estoy en ese nivel y no puedo decir eso, pues yo siempre intento ayudar en lo que puedo".

En definitiva, dentro del departamento se crea una división del trabajo, en dos círculos diferentes, el central, donde están la mayoría de sus colegas, y el periférico, donde se encuentra ella, luchando por preservar su precaria situación y por sumar méritos, formales e informales, para poder acceder algún día al círculo de la estabilidad.

Las "oscuras" relaciones laborales

¿Pero cómo son esas relaciones entre las y los miembros del departamento donde trabaja Marisa? Ella las define con la tajante frase: "en vez de apoyarte están a hundirte", pues considera que desde que se incorporó a su plaza, muchas personas le hicieron "la vida imposible" porque consideraron que había "ocupado la plaza que era para otra persona que no tiene ni la cuarta parte de méritos", es decir, por haber "arrasado con un currículum incontestable" el puesto que le correspondía a la persona "candidata del departamento".

Así relata Marisa cómo se siente ante la mirada negativa de compañeras y compañeros: "el malestar con compañeros, que dices: '¡Dios mío! ¡Pero es que no me conoces! Solo has visto mis papeles de mi currículum. ¿Qué te molesta? Pues lo siento mucho, pero es que esto es mérito. Esto es una plaza pública y aquí esto es un concurso de méritos. Esto no es que tú seas amigo de no sé quién, es que esto...'. ¡Transparencia, por favor! ¡Currículum, currículum y currículum!, se leen y a quien tenga méritos se le da. Entonces te buscas enemistades de gente que no conoces solo porque te presentas a una plaza y es enemigo de no sé quién y amigo de no sé cuál".

Como se ha visto a través de otros relatos, el buen funcionamiento de un departamento puede suponer un bálsamo que ayude a las y los profesores precarios o temporales a sobrellevar su situación y mejorar su currículum de la manera más efectiva. Por desgracia, esta no es en absoluto la situación que Marisa describe pues, por motivos personales, la vida en su departamento se ha convertido en un infierno. Así lo describe Marisa: "el malestar entre los miembros del departamento... ¡Porque es que hay unas patadas! Ya me lo habían contado (…) el mal ambiente de trabajo que hay, pero hasta que no lo ves, no te lo crees".

Por poner un ejemplo del acoso cotidiano que sufre nos explicaba que su compañera de despacho ha protestado varias veces a la directora del departamento porque le molesta que reciba a sus alumnos. Indignada, nos explica: "Estos despachos están para atender a los alumnos y para organizar cosas. (…) Bueno, pues esta profesora montaba en cólera porque decía que ella no podía trabajar. Digo: 'Mira, perdona. Es un horario de tutorías'. Es mi tiempo de tutorías y los alumnos tienen derecho a estar aquí sentados. No sé por qué tienen que estar en el pasillo, que se escuchan las conversaciones, o en esa sala de ahí que se escucha todo en el pasillo".

A pesar de ello, Marisa percibe una cierta mejora en la transparencia, una actitud diferente, en las y los compañeros que son "gente más joven a lo mejor y que ha pasado también por esta carrera de obstáculos que hay e intenta ser transparente y clara, que todo sea legal y... ¡ayudar!".

Consecuencias sobre la vida personal y la salud

La situación laboral que vive Marisa le hace experimentar una contradicción vital: por un lado, le encanta su trabajo, lo considera una vocación y disfruta tanto de las actividades de investigación como del trato con las y los alumnos, incluso a pesar de tener que cambiar de asignaturas cada año y de la sobrecarga docente; por otro lado, vive un calvario diario en lo que considera una infravaloración de su trayectoria profesional (un contrato con dedicación completa pero con cotización y remuneración del 30%) y unas malas relaciones con las y los compañeros. Como consecuencia, su salud física y emocional se está resistiendo, pues como ella misma dice "no puedes separar lo profesional de lo personal" porque "afecta totalmente".

De esta manera describe Marisa, con sus palabras, el calvario que está pasando: "Es que esa situación de interinidad y de provisionalidad, ¿sabes? Y esas zancadillas de los compañeros, a mí me afecta a la salud; es que me hace llorar muchas veces. De decir: 'Pero vamos a ver ¡con 1. 000 euros! Es que en una empresa privada si va una persona con estas ganas a trabajar, me van a pagar mucho más. ¿Entonces qué hago aquí? ¿El imbécil?' . Entonces muchas veces me lo planteo y me afecta a mi salud, o sea, es que así te lo digo, y te dan muchas veces ganas de llorar. ¿Cómo diría? Al bajón de decir... Lo que pasa es que tú te recompones y ves la cara de la gente para tirar para adelante. Pero decir: 'Me afecta emocionalmente'. Cuando no estás delante de ese público, dices: 'Jo. ¿Pero qué hago aquí?'".

En definitiva, ese sentimiento de cuestionarse a una misma que siente Marisa nos lleva a reflexionar sobre la falta total de reconocimiento por su trabajo –sus méritos,

su currículum, su trayectoria, su valía personal– que está viviendo esta profesora, y que comparten muchas otras personas. Se trata de una contradicción extrema entre el nivel de excelencia que se les exige y el escaso reconocimiento económico y formal que reciben las y los profesores contratados bajo condiciones precarias.

6. Darío: docente pluriempleado y mileurista ¡cuando llega!

Darío conoce bien las universidades privadas, pues cursó sus dos licenciaturas en una facultad privada y después ha sido docente en otras tantas. Sin embargo, cuando en 2003 se decidió a comenzar un doctorado, eligió la UCM por el prestigio y la calidad de esta institución.

En el momento de la entrevista se encuentra terminando su primer cuatrimestre como profesor asociado con dos grupos a su cargo, es decir, en la modalidad seis más seis. Su contrato es por tres años, aunque renovable año a año. Anteriormente, Darío fue también profesor en la misma facultad como interino, cubriendo la plaza de una profesora titular mientras estuvo de baja durante unos meses. En esta ocasión está en el departamento donde realizó la tesis y sus dos asignaturas están relacionadas con sus intereses de investigación y por tanto no le costó mucho prepararlas, la vez anterior, sin embargo, le tocó una asignatura completamente nueva que tuvo que preparar desde cero.

El doctorado a la par que el trabajo remunerado

Desde que comenzó la tesis doctoral (2003-2010), Darío ha estado complementando la dedicación a la universidad, primero como doctorando y luego como docente, con su faceta profesional: "Y durante todos esos años pues he hecho un poco de todo. (…) Siempre he estado con una pata en el mundo universitario, ya sea como trabajador o como docente, y una pata en el mundo profesional. Hay épocas…, hay épocas en las que he dedicado más tiempo a la docencia en el mundo universitario, otros años en los que he estado más de…, en el mundo profesional, pero he ido, un poco, variando. Y desde el año 2009, a este…, poco a poco, poco a poco, en el mundo profesional, pues llegó la crisis, el tsunami de los ERE, etcétera, etcétera, y entonces, ya, coincidió con la lectura de la tesis, y entonces, ya, me he dedicado más al mundo de la docencia. Eh…, tanto en la complu, ahora, como en otras universidades en las que he estado un curso, dos cursos, pues dependiendo".

Durante el doctorado las jornadas de trabajo remunerado, entre un contrato como personal de apoyo a la investigación en la facultad y el trabajo fuera de la universidad, se hacían maratonianas: "Yo estaba aquí, pues de nueve a dos, me iba a casa… Todo esto se ayuda con una moto, es lo básico en Madrid es tener una moto, una motocicleta. Pues me iba a casa, comía rápido y entraba a trabajar a las tres. Entonces me iba…, también es verdad que vivo cerca: diez minutos a casa, comer en media hora, diez minutos al trabajo, y estaba allí de tres a…, de tres a diez. De tres a diez, sí. Pero bueno, lo que dices tú, días más, días menos, a veces salías antes, a veces salías…". Con esta rutina laboral, el tiempo para la tesis era muy limitado: "Pues sacando tiempo de donde no hay. (…) Intentaba sacar un poco de tiempo,

de donde podía". De esta manera, sin financiación específica para hacer la tesis y teniendo que trabajar y hacer méritos para el currículum académico, Darío tardó siete años en terminar la tesis.

Sobre la ANECA y el currículum: "Mi director, desde el principio y desde el minuto uno me lo dijo, me dijo: 'esto no es como antes', ya empezaba la ANECA a funcionar, ya empezaba la acreditación, y dice, 'mira', bueno, y Bolonia, por supuesto, se estaba empezando a implantar, 'el futuro es este, nos encaminamos a este panorama, y tenemos que hacer algo para que no nos pille a pie..., o sea, desprevenidos', ¿no? Y desde el minuto uno o dos, pues congresos, publicaciones, revistas...".

Darío lamenta no haber podido realizar estancias de investigación porque no se lo podía permitir económicamente, del mismo modo que su asistencia a congresos estuvo siempre condicionada por el coste que suponían. Pero a pesar de ello, en 2013 presentó la solicitud de acreditación a Profesor Ayudante Doctor y se la concedieron, algo que supuso para él un reconocimiento a tantos años de esfuerzo. Recuerda, eso sí, el tiempo dedicado a presentar la solicitud: "Muchísimo. Pues en todo, en recopilar documentación; compulsar papales; meterlo en la aplicación, eh..., crear..., yo, ya te digo, lo tengo en una carpeta, luego fotocopiarlo, etcétera, etcétera, un mes".

Sin embargo, este trabajo ha dado sus frutos y una vez teniendo la acreditación de la ANECA, Darío considera que si bien es casi imposible conseguir una plaza de Ayudante Doctor en la universidad pública, sus oportunidades fuera de este "mundillo" sus oportunidades se multiplican: "Lo de ser doctor acreditado, que la verdad es que cuando tú estás en el mundillo, entre comillas, conoces mucha gente que es doctor, que es acreditado, incluso con acreditaciones mayores que tú. Pero resulta que en el mundo empresarial, o económico, o los que tienen una manera de negocio..., con la educación, estás muy valorado, y no somos muchos, curiosamente. Entonces, das un poco de todo. Yo doy clases presenciales, doy clases *on-line*, o sea, de asignaturas, y también soy director de..., de trabajos fin de máster. Pero, vamos, que..., y también participo en..., en, pues esto, en tribunales..., y, bueno, un poco..., eres un poco el comodín, te utilizan un poco de, 'ah, mira, ¿tú eres doctor acreditado?, qué bien nos vienes'".

Actualmente Darío ha creado su propia empresa junto con dos colegas y son autónomos y este es el contrato que fuera de la universidad le permite acreditar su perfil de asociado. Por tanto, a pesar de tener tres fuentes de ingresos distintas, el dinero que gana es: "Poco, jejeje, poquísimo. Pues ahora mismo estaré cobrando..., pues déjame que lo..., ¿sabes también lo malo?, que la empresa..., o sea, somos cuatro socios, pero no tenemos empleados, entonces somos autónomos, entonces, solo por ser autónomos nos quitan casi 300 euros. O sea, si aquí cobro seiscientos sesenta y seis, pues quítale casi la mitad de autónomo. Eh... Y en la privada, más lo de..., *on-line*, pues, ¿qué quedarán...?, seis, ochocientos..., pues mil euros. Soy mileurista".

Pero Darío puntualiza que sus ingresos no solo se caracterizan por ser bajos sino sobre todo por la inestabilidad: "Bueno, y esos mil euros va por épocas, porque te contratan por semestres, por trimestres, o sea, no es algo que digas, 'cuento con mil euros todos los meses del año', no. O sea, en muchos sitios, sobre todo en las

privadas, llega el mes de julio y te dan de baja, y luego llega el mes de septiembre y te dan de alta; y llega el mes de febrero y te dan de baja, y luego dan de alta. O sea, es una indefinición absoluta. Te he puesto mil euros, como..., no, como máx..., como mucho. O sea, la media del año es menor".

Gracias a que su mujer tiene un trabajo estable y un sueldo "medio-alto", Darío puede mantenerse económicamente en esta situación: "Si no fuera por ella sería imposible, imposible absolutamente, no me podría dedicar a esto, tendría que hacer otra cosa. Podemos tirar de su sueldo para pagar la hipoteca, el coche y..., y el agua".

La jornada laboral

Entre tantas fuentes de ingresos Darío tiene el tiempo muy fragmentado y muchos frentes abiertos. Así, como él dice, la clave está en: "Organizar, organizar, organizar..., sobre todo la palabra 'organizar'".

En su cronograma semanal la tarea a la que más tiempo dedica y que es su prioridad es la preparación de las clases de la Complutense: "los que nos dedicamos a esto sabemos que lo que más tiempo requiere es la preparación, y requiere bastante tiempo, porque luego llegas a clase y son una hora, una hora y media, dos horas como mucho. Pero antes prepararte eso, pues tres horas, cuatro horas. Entonces, ¿cómo me organizo? Pues entre las tutorías y sobre todo los miércoles, sobre todo los miércoles, que es el día que no tengo que venir, pues en casa. (…) Te hablo de clases presenciales aquí en la complu. Si te hablo ya de lo otro, suelo utilizar las tardes de toda la semana, tanto para dar la docencia como para preparar las clases como para hacer el seguimiento".

Y en la empresa y en las universidades privadas: solemos visitar mucho a clientes, o a posibles clientes, que sea los miércoles, lo intento organizar que sean los miércoles. Y que sea una tarde, porque las tardes..., las clases *on-line* duran cuarenta y cinco minutos, suelen durar muy poquito, y los TCM son videoconferencias una vez cada quince días, cosas así, o sea, son cosas muy puntuales, cosas muy sueltas. Las evaluaciones o los seguimientos de TCM no requieren mucha preparación, no es una clase, simplemente es corregir, hacer un seguimiento de un alumno. Entonces, por las tardes suelo tener bastante más tiempo, y a la empresa, pues si tengo que hacer un informe, si tengo que hacer un trabajo lo suelo hacer por las tardes.

Para llegar a cumplir los objetivos de todas estas actividades la jornada laboral de Darío es de doce horas: "Empieza a las nueve y termina, sí, nueve/nueve, pero vamos, hace muchos años que... Nueve/nueve, sí. Sí, sí, desde que trabajaba en..., de periodista, nueve/nueve, doce horas".

Darío explica que su mujer tiene el mismo ritmo de tiempos de trabajo y que siendo una pareja joven, de cuarenta años, sin hijos ni mascotas, están los dos muy volcados en el trabajo. Las tareas de la casa las van haciendo como pueden, ella cocina y él limpia en el día a día y ambos hacen la compra el fin de semana. Por suerte, explica, coinciden a la hora de comer en casa y tienen tiempo hasta para ver el telediario juntos. Después de volver a retomar la jornada laboral por la tarde, cuando apagan el ordenador: "hacemos mucho..., *afterwork*. Incluso entre semana, parece que no,

pero a las nueve, ya te digo, no es matemático, pero es la hora que más o menos solemos terminar y si podemos salir a tomar unas cañas, salimos a tomar unas cañas. Ahora, te acuestas a la una de la mañana, doce... No suelo acostarme antes de las doce, nunca. Pero, bueno, dormir siete horas, siete, ocho horas no está mal".

El tiempo de ocio los fines de semana: "Pues sábados por la tarde y domingos por la mañana. Porque domingos por la tarde, siempre, tanto ella como yo, solemos tirar de portátil, a ver alguna cosilla..., preparar cosas para…".

Con este panorama la posibilidad de ampliar la familia no entra en sus planes por el momento: "Hijos, pues ya veremos, ya veremos. O sea, sí, la intención es tener descendencia, y tener familia, ¿cómo lo organizaremos? Pues no lo sé. Hombre, queremos tender, sobre todo yo, yo estoy más para acá, para allá, la idea es tener un poquito más de estabilidad por mi parte. Ya te digo, con el sueldo de asociado de la complutense, imposible, absolutamente imposible. Es verdad que son muy poquitas horas, entre comillas, ¿no? Pero no podemos vivir solamente de esto. Hay que tener algo fuera. Entonces, bueno, en la medida de lo posible tener cuantas menos cosas que den más dinero, ese es el objetivo. Cuando vengan los niños, bueno, pues ya veremos. Es organizarse".

Un puesto de prestigio pero con futuro incierto

Darío ve difícil poder incorporarse a la plantilla de la UCM como trabajador fijo o a tiempo completo. Pero considera que el trabajo como asociado tiene aspectos positivos teniendo en cuenta su posición a caballo entre la universidad y la empresa: "Lo bueno, prestigio espectacular, brutal. La universidad pública en España, ya te digo que tengo bastantes años en la privada, la universidad pública… (…) O sea, tú dices que eres de la Universidad Complutense, y solo decir 'Complutense' es ya como..., alucinante, te miran en los congresos, cuando vas..., 'de la Complutense', '¡vienes de la Complutense!'".

Darío contrapone su experiencia en la Complutense con su paso por distintas universidades privadas y comenta las diferencias entre el tipo de docencia que se imparte, las condiciones laborales del profesorado, la exigencia de las y los alumnos, el recurso a las nuevas tecnologías y también que se trata de dos generaciones distintas pues la falta de renovación del profesorado en las universidades públicas lleva a las y los jóvenes doctores a las privadas. Así, explica que dentro de su departamento con sus cuarenta años él y otro compañero son "los pequeños", con gran diferencia. Afirma que la edad media del profesorado funcionario en la UCM "es muy alta, muy alta, muy alta, pero muy alta". Y se pregunta: "¿Esto significa que cuando todas estas personas se jubilen nos darán oportunidades a nosotros? Pues espero que sí". Pero, puntualiza: "lo veo muy difícil, ¿eh? Soy realista, sé que esto es la universidad pública, eh..., que tiene, además, una serie de procedimientos que no son los que hay fuera, que son más exigentes, que son más complejos, que hay muchos compañeros que llevan muchos años aquí también trabajando, adquiriendo experiencia, y..., y..., y tiempo de antigüedad, que eso también es un grado. Entonces, ¿puede ser que yo consiga estar aquí fijo cuando tenga sesenta y cinco años y justo me tenga que jubilar?, pues no lo descarto".

De momento, el paso a la categoría de Ayudante Doctor sería para él un cambio enorme y ya se ha presentado por primera vez a una plaza: el caso que te digo de este verano que había alguna que otra plaza, creo que había tres, pues tú imagínate, gente que está aquí de asociado diez, once, doce años, acumulando experiencia y puntos, claro, cuando aparece una plaza de ayudante doctor, pues claro, los méritos son brutales. (…) Me miré un poco el baremo de los demás, los puntos que les dieron…, bueno, me sacaban como ocho cuerpos.

Sin embargo, Darío afirma que dadas sus circunstancias: "Tampoco me importa, en el sentido de que…, mientras pueda tener otra cosa fuera que complemente lo que tengo con la Complutense, la Complutense con el prestigio que…, que tiene para afuera y para mí, para mí esto es muy motivante, por mi carrera profesional y por mi caché".

3.5. LOS PRIMEROS PASOS DE LA CARRERA DOCENTE: A LAS PUERTAS, CERRADAS, DE LA ESTABILIDAD

Dentro de la universidad encontramos que los puestos de docencia se cubren con distintas categorías laborales, como hemos visto en el capítulo anterior, algunas son extremadamente precarias. En este capítulo nos centramos en analizar el primer escalón de la trayectoria docente en la universidad pública en España, que según la LOU corresponde a la figura de Profesor/a Ayudante Doctor/a. Esta es la primera categoría docente a la que se puede concursar una vez terminado el doctorado y en la que se puede permanecer solamente por un periodo máximo de cinco años, después de los cuales se espera que el o la docente se haya acreditado a la figura siguiente –Profesor/a Contratado/a Doctor/a– y se presente a un concurso superior cuando el departamento convoque la plaza correspondiente. En caso de superarse ese concurso público el contrato sería ya indefinido.

Sin embargo, como venimos adelantando en estas páginas, las reglas del juego de la carrera docente e investigadora están cambiando constantemente en los últimos tiempos. La promoción desde las plazas de Ayudante a las de Contratado/a Doctor no escapa a la lógica del abaratamiento de costes de personal y a la precarización de la carrera docente. Por ello, en este capítulo reflejamos también la problemática de quienes desde el 2015, una vez finalizado su periodo como ayudantes doctores/as, no han tenido la oportunidad de presentarse al concurso de una plaza de Contratado/a Doctor. Al contrario, solamente han tenido la oportunidad de hacerlo a una plaza "mermada" que no ha supuesto un contrato indefinido y que no les garantiza los mismos derechos laborales que a quienes se enfrentaron a su misma situación tan solo un año antes.

Para poner de manifiesto este proceso de precarización de la enseñanza universitaria hemos seleccionado seis relatos de profesoras y profesores que se encuentran en distintos momentos de este tránsito dentro de la carrera académica y docente.

Por una parte, hemos querido presentar la situación de las y los profesores ayudantes doctores/as, una categoría que en estos momentos no es fácil de encontrar en la Complutense debido a que hace años que no salen plazas nuevas y las antiguas se

han ido extinguiendo. Para ilustrar esta categoría presentamos los relatos de dos AD que se encuentran en momentos muy diferentes: el primero de ellos es Roberto (relato 1), doctor en Humanidades que acaba de sacar la plaza de AD en febrero de 2016, después de ser durante cinco años profesor "en precario"; el segundo es Antonio (relato 2), doctor en Ciencias Naturales y que termina su contrato como AD en febrero de 2016 y en el momento de la entrevista, pocas semanas antes, no sabe todavía si se podrá presentar a una nueva plaza como Contratado Doctor.

Por otra parte, presentamos aquí cuatro relatos de profesores/as contratados/as doctores/as interinos/as, es decir, una categoría con derechos reducidos que la Complutense ha inventado para esquivar la restricción de la tasa de reposición. El primero de estos relatos es el de Rebeca (relato 3), doctora en Humanidades, que tras terminar su contrato de AD y tras pasar unos meses como profesora visitante, es CDI desde enero de 2016. Después presentamos el relato de Nines (relato 4), doctora en Ciencias Naturales y CDI desde octubre de 2015. A continuación el relato de Paula (relato 5), doctora en Ciencias de la Salud que es CDI desde junio de 2015. Por último, el relato de Javier (relato 6), doctor en Ciencias Naturales que ha comenzado su andadura como CDI en marzo de 2015.

3.5.1. EL TAPÓN DE LA TASA DE REPOSICIÓN

El nivel para conseguir los contratos postdoctorales y las plazas de docente ha subido en los últimos años debido a que la escasez de oportunidades hace implica que necesariamente "el corte se queda mucho más arriba". Así, estos seis docentes están acreditados según la ANECA a categorías más elevadas, en algunos casos a Contratado/a Doctor/a y en otras a Titular.

Además, desde 2015 la figura de Contratados/as Doctores/as se ha incluido dentro de la tasa de reposición de la plantilla de la UCM, con lo cual estas plazas que son de transformación se vienen a entender como de nueva creación y, por tanto, están sujetas a restricciones. Así, esta transformación en la política de contratación, hace que las y los profesores tengan la sensación de que se les cambian las reglas del juego constantemente para ir añadiendo obstáculos a la ya de por sí dura carrera académica. Así, en 2012 se estipuló por Real Decreto que la tasa de reposición para los funcionarios del Estado sería del 10%, es decir, que de cada 10 plazas que se extinguieran se crearía una nueva. Entonces, por un lado, dejaron de crearse nuevas plazas de AD, como hemos visto, y, por otro lado, a quienes se les terminaban sus contratos no se les abría la oportunidad de concursar a una plaza de CD. De esta manera, desde 2015, la Complutense ha ideado un mecanismo para no expulsar a esta generación de AD fuera de la universidad. Así, se les dio la alternativa de convertirse en "interinos" a la espera de que en el futuro pudieran volver a presentarse a una nueva plaza, esta vez, ya de CD y por tanto con carácter indefinido. Como señalaba Javier, esto ha creado bastante incertidumbre ya que "es una figura nueva, no hay nada definido sobre nosotros, entonces cada vez que hacemos algo hay que preguntar '¿Podemos, no podemos? ¿Tengo derecho, no tengo derecho?'".

De esta manera, se han visto obligados a estar preguntando constantemente al rectorado sobre cuáles iban a ser sus condiciones laborales y a estar peleando porque se

les permitiera pedir quinquenios y sexenios. Además, como se pone de manifiesto en el relato de Nines, la desmotivación empieza a calar ante la frustración y la rabia de ver cómo el nivel de excelencia que se les exige no se corresponde con las condiciones laborales que tienen. En definitiva, como resumía Javier, no están pidiendo nada excepcional, sino simplemente condiciones dignas para poder seguir haciendo su trabajo: "Mi objetivo en la vida es trabajar aquí de una forma permanente y con un ascenso dentro de las categorías, como en cualquier empresa privada, normal".

3.5.2. LA ÚLTIMA GENERACIÓN DE AYUDANTES DOCTORES

Estos seis investigadores e investigadoras han terminado las tesis entre 2005 y 2009 y tienen edades entre los 35 y los 50 años, con una media de edad entre los 38 y los 40 años. Así, vemos que se encuentran sin un contrato indefinido cuando han pasado entre siete y once años desde que terminasen su tesis doctoral y cuando tienen edades que rondan la cuarentena.

A pesar de ello, se trata de los más jóvenes de sus departamentos y en sus equipos de trabajo solo las y los doctorandos y becarios predoctorales han entrado después que ellos. Esto se debe a que desde que se convocaron sus plazas –menos en el caso de Roberto– allá por el 2010 o el 2011, no se ha abierto la contratación estable en esos departamentos. Como hemos visto en el capítulo anterior, las plazas nuevas de docencia se han ido cubriendo con contratos precarios, como los de profesor/a asociado/a o los titulares en régimen de interinidad.

Por ello, dentro de sus grupos de investigación siguen siendo "los últimos en llegar" y en algunos casos, especialmente cuando hay que hacer experimentos en el laboratorio siguen haciendo una parte importante de este trabajo. Además, al no tener una estabilidad dentro de la universidad no pueden ser Investigadores Principales (IP) de proyectos de investigación y, por tanto, a pesar de que por su trayectoria les correspondería tener proyectos propios, siguen sin poder hacerlo, como podemos ver en el relato de Paula: "Me tengo que tirar más tiempo en laboratorio también, no puedo tener un proyecto… pues uno porque no soy permanente y dos porque ¡es que no hay tampoco!".

Siendo, sin duda, perfiles que gran nivel científico, pues acumulan expedientes investigadores de alta talla y acreditaciones muchas veces a categorías superiores a las que tienen, sus condiciones laborales están marcadas por la inestabilidad dentro de la universidad y por salarios que oscilan entre los 1.500 y los 1.700 euros. Sin tener unas condiciones laborales que puedan ser calificadas de precarias, especialmente si se comparan con las que acabamos de ver en el capítulo anterior, sí se aprecia en el conjunto de estos relatos, que tienen la sensación de ser una generación de docentes e investigadores a los que se les exige una preparación fuera de serie pero que tiene dificultades para progresar en una carrera "llena de obstáculos".

3.5.3. COMPAGINAR LA DOCENCIA Y LA INVESTIGACIÓN

La asignación docente que tienen está entre los 18 créditos –para los primeros años de AD– y los 24 créditos. A esto se añade la necesidad de mantener una

investigación de alto nivel para continuar acreditándose y principalmente para seguir presentándose a nuevas plazas. Por tanto, su trabajo está dividido entre ambas facetas.

Por el lado de la docencia, la elección de asignaturas es, como sucede en la mayoría de los departamentos, por orden de categoría y antigüedad, algo que hace que muchas veces sus opciones sean pocas, como se quejaba Nines: "Yo no elijo nada, digamos, cojo lo que me queda". Esto implica que muchas veces los horarios de los últimos en llegar no sean los más apetecibles y que como señalaba Nines impliquen que tenga que estar en la facultad desde la primera hora hasta la última. Cuando elegir en el último lugar conlleva además cambios frecuentes de asignaturas, se multiplica el trabajo de preparación de cada una de ellas. Por ello, en algunos departamentos han implementado una nueva práctica que consiste en que cuando una persona comienza a dar una asignatura nueva la pueda mantener al menos durante cinco años para tomar en consideración el esfuerzo que supone prepararla.

Algunos señalaban que la docencia está poco valorada –por ejemplo, en los méritos que evalúa la ANECA– pues conlleva mucho tiempo y esfuerzo tanto preparar como impartir las clases con metodologías participativas y evaluación continua en grupos que a veces superan los 100 estudiantes. En principio, según los diferentes Planes de Dedicación Académica (PDA), el personal docente tiene el derecho de "descargarse" de una parte de su docencia cuando realizan otras tareas de investigación o de gestión. Sin embargo, en muchos casos debido a la falta de profesorado en los departamentos no se les permite ejercer este derecho.

Por el lado de la investigación, el esfuerzo tiene que continuar, pero se va adaptando para hacerlo "cuando se puede" poniendo en prioridad la docencia. En general, coinciden en señalar que se han vuelto más eficaces y productivos a la hora de hacer investigación con el paso de los años. Además, en los casos en que se trabaja y se publica en grupo, algo que es más frecuente en ciencias de la salud y naturales, se tienden a mitigar los efectos de una menor dedicación a la investigación. Aparte de la curiosidad intelectual, que es el motor que les impulsa a investigar, la necesidad de volver a presentarse a concursos públicos les presiona a sacar resultados rápidos en forma de publicaciones. Por eso, muchos coinciden en que de alguna manera se está pervirtiendo la coherencia científica en pos de una hiperproductividad.

Las agencias de evaluación como la ANECA, si bien son en general consideradas como algo positivo y necesario, contribuyen a moldear los resultados de la investigación de forma que puedan ser lo más rentables posibles para el personal investigador. En este sentido, ellos mismos coinciden en señalar que los criterios de evaluación, centrados en los *ranking* de las revistas científicas, no son completamente objetivos porque hay muchas particularidades que no son tenidas en cuenta. Así, aspectos que no tienen que ver con la calidad científica, como que la amplitud o especificidad de un tema incide en la facilidad o dificultad para publicar artículos y en el número de citas que tendrán. En definitiva, muchos tratan de hacer de la investigación más una estrategia personal para ir escalando en la carrera académica que una trayectoria basada en la coherencia científica.

3.5.4. CONDICIONES LABORALES QUE LASTRAN LA MOTIVACIÓN

La investigación y la docencia no es una carrera fácil, pero insisten en que, si bien saben que podrían encontrar un buen empleo fuera de la universidad, para ellos es una vocación que les apasiona. En alguna de las entrevistas nos decían: "si uno quiere hacerse rico no se hace científico" –resumiendo así una característica bien conocida de la carrera académica, que los incentivos económicos no son los principales.

Sin embargo, vemos que hay distintas situaciones, derivadas de las condiciones estructurales, que hacen que la motivación se refuerce o decaiga. En el relato de Roberto vemos cómo la estabilidad que le da su primer contrato no precario en la universidad hace que se sienta muy motivado, con ganas de emprender proyectos, como él lo resume: "vamos a disfrutar un poco", pues es la primera vez que puede investigar y dar clase sin preocuparse por cómo va a llegar a fin de mes. En el caso de Antonio ocurre lo contrario, pues a pocas semanas de que termine su contrato de AD y sin saber todavía con seguridad si el departamento va a sacar una plaza de CD, insiste en que su preocupación repercute sobre su trabajo: "yo trabajo mejor si estoy tranquilo. Mucho más concentrado". Otro ejemplo es el de Nines, que ha pasado ya por esa transición y ha iniciado el curso como CD interina, confiesa que la frustración por no haber sido promocionada como estaba previsto le está pasado factura: "estoy súper desmotivada [porque] yo estoy haciendo lo mismo que todos, y… y encima eso, intentado esforzarte más por hacer currículum, currículum, currículum ¡y no te sirve de nada!". Por último, en el caso de Rebeca, la inquietud ante la incertidumbre va más allá de la desmotivación y llega a desestabilizarla psicológicamente: "últimamente, yo no dormía. Creí que en un momento dado iba a tener que ir a pedirle al médico de familia algo para dormir".

3.5.5. LA REORGANIZACIÓN DOMÉSTICA CON LA LLEGADA DE LAS Y LOS HIJOS

Un aspecto que se repite en todas las entrevistas es la constatación de que quienes investigan suelen adquirir el hábito de hacerlo "sin parar". Es decir, dónde y cuándo sea, sin límites de espacio y tiempo más allá de las restricciones que la propia investigación pone, como por ejemplo la necesidad de un laboratorio o de buscar informantes. Como resume Javier, "a veces, bueno, pues es un trabajo que nos gusta y somos nosotros los que no sabemos parar, no nos viene impuesto hasta cierto punto. No sé, es una cosa que yo creo que además te acostumbras durante tus años de doctorado". Dentro de esa dinámica de flexibilidad para trabajar muchas veces la jornada laboral se extiende más de diez horas, las vacaciones de verano o de navidad son el mejor momento para escribir un artículo o para hacer la acreditación, se contesta a los estudiantes los mensajes del campus virtual durante el fin de semana y se leen los correos desde el móvil justo antes de acostarse.

Entre los relatos aquí escogidos hay varios ejemplos de este tipo de prácticas que hacen que el trabajo invada la vida. Por ejemplo, Antonio, que dice que probablemente trabaje más de cincuenta horas a la semana ya que está en la facultad desde las nueve de la mañana hasta las siete de la tarde; Roberto, dice que acostumbra a estar en la universidad de ocho de la mañana a las ocho de la tarde; Nines entra a la facultad a las nueve de la mañana y sale a las nueve de la noche. Además de las

horas de trayecto de casa al trabajo y del tiempo que dedican al trabajo los fines de semana y en vacaciones. Como vemos, se trata de vidas que están especialmente centradas en el trabajo, y así es pues, aunque afirmen dedicar cierto tiempo a la familia, los amigos, la pareja y a algunas actividades –pocas– de ocio, no tienen personas dependientes a su cargo. Esto no es así para Paula, Javier y Rebeca, que sí tienen que ocuparse de responsabilidades familiares y esto ha supuesto una reorganización de sus jornadas laborales y una reordenación de sus tiempos de trabajos. Así lo resume Paula, que es madre de dos niños de dos y cuatro años: "yo antes estaba aquí en el laboratorio y ahora [ese tiempo] lo requieren ellos (…) Es que a lo mejor estaba aquí el día entero y ahora no puedo ¡claro!".

En definitiva, vemos que en algunos de los relatos las exigencias al trabajo científico y docente son muchas y que se dedican muchas horas y mucha atención al trabajo. A la luz de las relaciones de género estas exigencias desvelan las mayores dificultades que tienen las mujeres para continuar avanzando en la carrera académica. Así, según pasan los años las mujeres comienzan a tener más dificultades para mantener una vida en pareja y un proyecto familiar sin que esto les penalice en la carrera académica, mientras que los hombres parecen salir indemnes de estas vicisitudes y continúan avanzando en su carrera sin que este tema les preocupes especialmente.

En este sentido, como hemos visto, desde los inicios de la carrera académica las mujeres se empiezan a plantear cómo su trayectoria profesional puede articularse a los proyectos de pareja y familiares, algo que ellos no hacen en la misma medida. Recordemos que desde el doctorado Daniela y María[18] comenzaban a tener dudas sobre su permanencia en la carrera académica porque veían que era un futuro de "si estás dispuesto a estar tú solo por el mundo y no te importa, pues hay opciones, [pero] no es mi idea de lo que yo quiero". Después, en el caso de investigadora postdoctoral esta cuestión se hace más palpable cuando se preguntaba sobre qué ocurriría si decidía ser madre: "a veces digo: 'Mira, pues igual… ¡que venga la lógica de los cuidados a lo bestia, voy a tener un hijo y que se pare todo este mecanismo!', pero entonces también es renunciar…". En el caso de las profesoras en situación precaria, los problemas asociados a la precariedad laboral les llevan a posponer la maternidad sin muchas garantías de poder llegar a llevarla a cabo en el futuro. En este capítulo, con la llegada de los hijos e hijas se advierten las dificultades para reorganizar la vida y el trabajo y las desigualdades de género que esto implica pues las mujeres asumen mucha más carga de trabajo doméstico y de cuidados.

3.5.6 RELATOS

1. Roberto: los cambios de una relativa estabilidad en el empleo

Roberto acababa de conseguir una relativa estabilidad en su carrera académica, tal y como está estructurada en la UCM, pocos meses antes de que lo entrevistáramos en febrero de 2016: un contrato de Profesor Ayudante Doctor, con un sueldo de

18. Relatos 4 y 1 en el apartado 3.2. "El doctorado…".

unos 1.500 euros, y una duración de cinco años. En teoría este contrato es la antesala del contrato indefinido que es el de Profesor Contratado Doctor. Antesala que no siempre desemboca en el contrato fijo, por supuesto.

Su trayectoria ha sido larga: consiguió una beca FPI, de formación de personal investigador, de la Comunidad de Madrid. Quizá el último año que se convocaron, en 2004. Durante ella redactó su tesis doctoral e hizo estancias de formación en París, propiciadas por esas becas. Terminó la tesis en 2009 e inmediatamente se fue a Francia con un contrato en una universidad de reconocido prestigio, como profesor.

Entró en el departamento en el que sigue actualmente, como profesor Titular Interino en 2010. Y en esa categoría ha permanecido los últimos cinco años. Hasta finales de 2015. Con estas condiciones que nos describe él mismo: "¿Titular interino? Bueno, en aquel momento yo creo que la remuneración eran 900 euros para una docencia de 18 créditos. En un principio sigue siendo así... (…) Pero bueno, en realidad era un contrato... ¡de hambre! Nosotros nos reíamos mucho en ese momento, sobre todo con algún becario de investigación del grupo, que yo decía "¡Cobráis más que yo!". O sea que era una inversión de la escala del *cursus honorum*. En un principio no se pagaba la investigación porque eso, era un contrato que solo estaba destinado a la docencia, pero claro, con la trampa que, si uno quiere progresar en la carrera, pues necesita hacer investigación (…). Al fin y al cabo era un contrato a 24 horas; o sea de 24 horas, bueno sí, de dedicación plena que estaba remunerado parcialmente. Y cotizabas el 30% que siguen siendo las condiciones que tienen. Y esto es una de las reivindicaciones permanentes, porque al fin y al cabo normalmente tenemos una carga plena y estamos muchas veces equiparados a la carga docente a los profesores con 24 créditos".

El menguado salario lo completaba Roberto, en la misma Facultad, con clases a alumnos norteamericanos en programas que le permitían como él dice con ironía llegar a mileurista, e incluso de "mil doscientos eurista", cuando ya llevaba tres años como interino.

En su nuevo estatuto de Profesor Ayudante Doctor muchas cosas han cambiado. Lo primero que el contrato dura cinco años. Lo segundo, como trabajador, unos ingresos de 1.500 euros. La carga de trabajo no ha menguado, no se "ha relajado, lo que pasa es que a lo mejor me he dedicado más a otro tipo de cosas que... bueno, a las que puedo acceder porque en parte tengo una cierta estabilidad y a lo mejor estos primeros meses me he dedicado más a la dirección y al lanzamiento de trabajo dentro del equipo de investigación; pero más a cuestiones de gestión... Bueno, acabo también de publicar un libro. Entonces estoy reordenando un poco hacia donde reoriento mi carrera. Una vez que ya he rentabilizado, una vez que hice la tesis, pues ya pasó un tiempo y hay que abrir otra página".

Para Roberto se abre una nueva perspectiva que él resume con la frase "vamos a disfrutar un poco". A "establecer diálogos que a lo mejor me supongan trabajar más largamente en una publicación, pero que me permitan establecer diálogos, pues con investigadores extranjeros; salir un poco de las dinámicas a las que les lleva la continua urgencia y la continua competencia en la que uno se ve involucrado en esas fases de precariado".

Una competencia entre candidatos de calidad, para la exigua cantidad de plazas que salen a concurso. "Desde la crisis es evidente que hay una bolsa de gente descolocada y con necesidad. La competencia es mayor y a veces un poco más cruda".

Y este es, según estamos constatando en nuestra investigación, el problema mayor: para dos plazas de Ayudante Doctor, se presentan, entre profesores y profesoras del mismo departamento, y de fuera de él dieciocho personas. Todas con extraordinarias y más que suficientes calificaciones, títulos y experiencia.

Uno de los que consiguen plaza es Roberto. Pero solo él y otra persona consiguen salir del precariado, para usar sus propios términos.

¿Y qué se siente en esta nueva, y algo mejor circunstancia? "Bueno, si lo hacemos en términos cualitativos lo primero fue alivio. Porque bueno, en el departamento somos, o éramos, pues unos cuantos titulares interinos y la sensación era estar compitiendo con gente a la que conoces desde hace mucho tiempo, y que cumplen todos los estándares de lo que podría ser un ayudante doctor. Entonces uno podía pensar que por cualquier razón, pues podía sacarla el otro. Los márgenes de diferencia en un principio, pues yo los percibía como estrechos (…). Y luego lo que genera es una tranquilidad. A mí hay una cuestión: el salario que tenía antes. Bueno, pues eso, los últimos tiempos había mejorado en algún momento por alguna clase extra, pero a mí lo que me permite ahora es no preocuparme por el dinero; o sea los titulares interinos viven preocupados por el dinero. Es evidentemente una mejora sobre todo de estabilidad porque no tienes que pensar que cada año tu puesto pende del hilo.

Los asociados lo tienen peor seguramente, los que son de carrera académica que dicen ellos. Pero el caso es que hubo años que no sabíamos si nos iban a renovar. El tener estabilidad te permite eso también, el proyectar tus investigaciones mejor. Y ahora, pues es cuando me tengo que empezar a mover porque también hay un acceso a otros recursos que son negados a los titulares interinos. Particularmente, pues eso: bolsas de viaje para el extranjero, las ayudas al transporte son menores… Pero bueno, sobre todo las bolsas de viaje y ese tipo de cosas […]. Creo que, bueno, es un contrato que no está mal. Pero se nos sigue confinando a una situación de dependencia al respecto a los *insiders* [funcionarios]".

Roberto es, desde hace años, miembro de un grupo de investigación que lidera quien fuera su director de tesis, y en el que está muy involucrado.

"El grupo tiene proyectos desde hace 15 años yo creo que de manera ininterrumpida; a lo mejor un año de transición entre un proyecto y otro. Y sí, yo siempre he estado vinculado. Esto en parte es voluntad y yo creo que también de nuestro director, o sea que siempre nos ha buscado, aunque no pudiéndonos contratar porque no hay dinero para contratación dentro de los proyectos, pero por lo menos hacernos más fácil la elaboración de un currículum ya fuera, pues con el mantenimiento de proyectos vivos que nos permitan viajar en algún momento dado o poder desarrollar carreras. Pero sí. Y con ayudas a edición, pues también… para poder viajar a congresos y todo ese tipo de cosas".

El sistema actual de acreditaciones externas (ANECA, por ejemplo) le parece conveniente, que tiene "virtudes", en sus propias palabras, si se realiza de manera neutra y sin interferencias, pero no deja de advertir una consecuencia que marca, también a nuestro entender, una tendencia enormemente negativa: una presión por publicar que favorece más la cantidad que la calidad. "Pero lo que me parece es que ha acabado generando en España, al menos en las Humanidades, no sé cómo será en otras disciplinas, una dinámica que nos lleva al peso más que a la calidad del trabajo. Entonces si uno compara lo que yo he aportado en términos de acreditaciones, porque al final la objetividad parece que es la reducción, es el análisis cuantitativo más que el cualitativo de la producción científica (…). Y yo creo que al final ha creado una especie de sobreestimulación, ahí cuando uno está en las fases iniciales de la carrera que lleva a producir mucho, pero sin pararse en la calidad. Y por eso, bueno, también me estoy repensando mis estrategias de publicación. Creo que tengo mucho publicado, seguramente tenga suficiente para la acreditación superior, pero ahora lo que me interesa es ir a cosas un poco más concretas y de mayor impacto por así decirlo. Yo eso es lo peor que veo en este tipo de sistema".

"A ver yo creo que tiene que haber incentivos y que tiene que haber un control. Creo que además ahí hay una asimetría muy fuerte entre las generaciones más recientes que nos hemos incorporado a la universidad y los que están dentro, los *insider*, por así decirlo, del sistema. Entonces yo creo que tiene que haber presiones, lo que pasa es que a veces llevan a cierta ansiedad y entonces no permiten un trabajo reflexivo sobre cómo, no sé, sobre cómo diseñar bien una estrategia de investigación o de diseño de innovación de una investigación. Mientras que, bueno, hay gente que está asentada en el sistema que no tiene ninguna presión para publicar, ni para innovar".

La carga de trabajo docente está, también, marcada por la situación de precariedad, porque la elección de asignaturas se hace "por escalafón puro y duro", salvo en algunas asignaturas de máster. "Entonces mientras he sido el último en el escalafón, pues muchas veces me tocaba rotar". Ahora la situación es mejor. Pero tan importante como la asignatura son los horarios en que se imparte. Y los grupos más numerosos en los primeros cursos, por ejemplo. O la preferencia de los funcionarios por las clases "teóricas" dejando el trabajo más directo con los estudiantes en manos de los profesores peor colocados en la jerarquía docente. "La parte de arriba, salvo casos muy excepcionales, tiende a ser indiferente, sordo e inconsciente a las preocupaciones de los de abajo".

En el caso de Roberto, según los semestres, varía: en el segundo, cuando le entrevistamos, da clases todos los días, en horario de tarde. Por la mañana trabaja en casa en la preparación. Y sus esfuerzos actuales se centran en la preparación de un buen campus virtual "para las asignaturas que ya parece que conservare durante un tiempo, y con las que me siento comprometido". Otra vez, como vemos la influencia directa de la relativa estabilidad en el empleo, es una directa influencia en la mejora de la calidad de la enseñanza.

A las clases, naturalmente, se añaden las tutorías que concentra en dos días, más un seminario especialmente dedicado a alumnos de doctorado y otros interesados.

Cuando le preguntamos por una jornada tipo, no duda en afirmar que, desde la ocho de la mañana en que comienza su trabajo, en casa, hasta las ocho y media de la tarde, podría ser de unas diez horas diarias. Más los imprevistos de artículos por terminar, o corregir, congresos, preparación de proyectos de investigación, trabajo en archivos…

Aunque, a día de hoy, en su nueva situación laboral, dice que "ahora creo que voy a vivir con menos ansiedad". Porque, en el pasado, "yo he tenido días de nueve horas de clase, puede suceder con prácticas, e incluso de doce, y estar aquí, trece horas en la Facultad". De trabajar en vacaciones. Una vida marcada por la necesidad de hacer méritos, de publicar, de no faltar a congresos. Una invasión del trabajo en la vida entera.

Y todo aquello repercutió directamente en la vida personal. "Yo creo que todo aquello repercutió en mi vida personal, se resintió bastante… Fueron años duros".

Del tiempo de titular interino, recuerda situaciones muy difíciles, y menciona especialmente el año 2012, en que tuvo, tuvieron, con su pareja, hasta que cambiar de piso. "Aquí el periodo fue particularmente duro". Todo esto ha cambiado, también, hoy con esta estabilidad y un sueldo "estable" de 1.500 euros.

Para Roberto, con 37 años, ha comenzado una nueva etapa, con el horizonte de nuevas y más prometedoras vías para la investigación, la docencia y para la vida.

Y reflexiona con nosotros sobre lo que cree que debe cambiar para que el colectivo de profesores y profesoras, de docentes e investigadores, de la universidad, como un todo mejore, y la universidad con él. Con consideraciones que vale la pena recoger, porque señalan hacia la necesidad de una actuación más colectiva, con todos los actores implicados, con todo el profesorado.

"Lo que me parece uno de los mayores problemas es esa asimetría que se está generando entre temporales y [estables]. De dualización del mercado de trabajo, de unos temporales obligados de alguna manera… Obsesionados por eso, por acceder a la estabilidad y, por lo tanto, en unas dinámicas un poco perversas; que es algo que sucede… Ahora, lo que pasa es que yo creo que se está desperdiciando un capital humano con gran valor porque se están dedicando a las tareas más cargantes; que además son los únicos que las hacen; no están bien repartidas. Ahí creo, por ejemplo, hay un doble rasero que es muy perjudicial".

"¡Para poder mejorar el sistema! Y ahí, pues el reproche que yo haría a los profesores o a una parte de los profesores asentados es que no están ejerciendo; no están asumiendo sus responsabilidades de defender el conjunto. Y aunque nosotros tengamos mucha carga docente, puede llegar un momento en el que esa carga docente no la tengamos porque se ha deteriorado el sistema; porque la docencia no es lo suficientemente buena; porque a veces los alumnos no están contentos con lo que se ofrece… Porque hay muy buenos profesores jóvenes y que podrían tener una capacidad de innovación y de revitalización de la universidad, pero que están dedicados a tareas que no tienen… no sé, que no genera un beneficio común… porque estamos en un sistema un poco perverso".

2. Antonio: tras la estabilidad temporal, la incertidumbre de nuevo

Antonio comienza su carrera investigadora con una beca de la UCM presentando su tesis en 2005. Y a lo largo de los años posteriores se forma en proyectos de investigación, consigue una beca Juan de la Cierva, entre 2006 y 2009, y, más tarde, se traslada a un país europeo, donde, permanece como investigador postdoctoral veintiún meses.

Con este bagaje, finalmente, en 2011 consigue un contrato de Profesor Ayudante Doctor, en su facultad actual, que precisamente termina su vigencia un mes después del momento en que hacemos esta entrevista.

Antonio, según nos transmite él mismo, tiene una trayectoria investigadora de primer nivel, que se ha fundido en los últimos cinco años con la docencia. Pero, eso sí, con un contrato estable, que ahora termina.

Para ejercer como profesor ayudante doctor se acreditó en 2008. Y, además, está acreditado como Profesor Contratado Doctor, desde 2013. Lo que le permite esperar que, en un futuro, pudiera acceder a esta forma de contratación, permanente.

Pero el horizonte de un contrato indefinido no está nada claro, "se alarga", y se ve, por parte de Antonio, "con la incertidumbre que tiene eso. No sé muy bien... El caso es que luego a la gente sí que le ayudan, por lo menos esta universidad yo sí que veo que sí que le da oportunidades de estabilizarse, a la larga, pero claro, al cabo de mucho tiempo. Bueno, casi prefiero eso a que sea muy pronto y las posibilidades de estabilización sean menores". Pero, entretanto, ha vivido continuamente preocupado porque se le acabara el contrato de PAD. "Sí, sí, es algo que me ha preocupado siempre. Al final acabas aprendiendo a vivir con ello, pero sí. De hecho, ahora yo estoy preocupado por cómo va a ir el proceso este de estabilización, sí". Se refiere Antonio al proceso anunciado por la UCM como plan de estabilización que se aprobó poco tiempo después de realizar esta entrevista a finales de enero de 2016.

"Es una preocupación, pero al final tienes que seguir trabajando".

Con la perspectiva de conseguir un contrato de Profesor Contratado Doctor Interino, que ya está gestionándose, aprobado por su departamento y por la facultad, pendiente de la aprobación del rectorado. Y, en todo caso, podría conseguir un contrato de Profesor Visitante, como ya le han sugerido del rectorado.

Desde luego, como nos comentó nada más comenzar la entrevista, tiene esperanzas fundadas en el hecho de que tiene asignada docencia hasta junio de 2016, y por eso "no estoy excesivamente preocupado. Hasta el momento, lo que he visto en otros casos siempre ha sido así. Entonces espero que siga siéndolo".

Su sueldo de PAD, en el momento de la entrevista es de 1.500 euros netos. "Yo creo que para la formación que tengo y la experiencia que tengo es bajo. Decir esto fuera de aquí puede parecer una obscenidad, o sea, 1.500 euros a mí me permiten vivir, más o menos, de manera desahogada. No me puedo permitir muchos caprichos, también es verdad, con una hipoteca. Para cómo está España ahora mismo es un salario muy decente. Para lo que yo creo que debería cobrar una persona en mi situación creo que es bajo". Y su comparación con el sueldo percibido como inves-

tigador posdoctoral en Europa, los casi dos años que permaneció allí, le sirve de comparación, seguramente, pues para un país con precios semejantes a España, cobraba entonces 2.200 euros.

Se volvió de Europa a la UCM porque se siente muy bien en el departamento que trabaja, aunque supusiera poder dedicar menos tiempo a la investigación, "a mí la docencia siempre me ha gustado". Y la plaza que él ha ocupado es la última que se convocó en ese mismo departamento, hasta el año pasado. Y ha habido muy pocas oportunidades para la renovación de personal.

De hecho, esta "soledad" ha supuesto, y ello es importante, puesto que "era el último que elegía docencia, porque aquí se elige por orden de antigüedad", una notable incidencia en su carga de trabajo, y en la variedad de asignaturas que ha debido enseñar: "Yo el mayor problema que veo es que casi siempre me cambian, me cambian muchos años de asignatura. Empezar una asignatura nueva cuesta mucho trabajo y, pues al principio, sobre todo, se me pone mucha docencia en el primer cuatrimestre, y si me ponen alguna de teoría nueva, pues me cuesta mucho prepararlas, es mucho trabajo. Pero, no, en realidad doy muchas clases prácticas, muchos laboratorios, y en el fondo me gusta. El problema es que se sacrifica un poco el tiempo que le dedico a la investigación. Pero no noté mucho cambio, la verdad, porque ya conocía al grupo, conocía al departamento. Prácticamente era como volver a casa. Entonces, la adaptación fue muy fácil", al principio de su contrato de Profesor Ayudante Doctor.

Un cálculo aproximado le lleva a decir que habrá dado unas diez asignaturas distintas. Con una carga docente de 24 créditos, unas veces más concentradas en un cuatrimestre y otras más distribuidas.

Es difícil organizarse, nos confiesa Antonio, pero, desde luego la docencia es lo primero: "en principio le doy prioridad absoluta a la docencia. O sea, las clases hay que darlas, hay que corregir exámenes, memorias, y, bueno, cuando tengo docencia tengo muy claro lo que tengo que hacer, llego y me pongo a preparar clases, a corregir, o lo que sea. Cuando ya tengo más tiempo para la investigación, pues bueno, según voy viendo, me pongo a leer o a echarle un vistazo al laboratorio".

Su jornada se desarrolla, sobre todo, en la universidad, con un horario que va desde las nueve de la mañana hasta las siete de la tarde. Y procura no trabajar en casa. Porque, nos dice, vive en una ciudad cercana a Madrid, pero que le supone una hora u hora y media de transporte, normalmente público. Pese a esta afirmación, cuando le preguntamos por el trabajo en vacaciones, acaba mostrándonos "cuarenta y cinco memorias que he corregido en navidad, en casa; yo los días laborables de navidad he estado trabajando en casa".

En total, resume, trabajo "más de cincuenta horas semanales": "a ver, de media; habrá semanas que no trabaje las cincuenta, pero más de cuarenta seguro, y más de cincuenta las he superado muchas veces, sí".

Lo que deja poco tiempo para "otras cosas": "El poco tiempo libre que tengo son los fines de semana, y luego muchas veces tienes cosas que hacer fuera del trabajo,

los fines de semana. Entre semana, nada, o sea, yo de lunes a viernes me levanto, vengo a trabajar, voy a casa y…". Y a la "vida social" tampoco le dedica mucho, por estar cansado, pero, como él dice "no me quejo". "Esto es el mundo académico". "Yo me considero un privilegiado, a pesar de estar preocupado por las estabilizaciones y tal". Porque, argumenta Antonio, hago lo que me gusta. No se ha planteado irse a la empresa privada, porque son otros objetivos. Y los suyos son el avance del conocimiento. Una vocación. "A mí me gusta mucho esto. Tengo mis bajones, eh, vamos, hay veces que digo, 'a la mierda', pero, bueno, son momentos puntuales. Sobre todo coincide con picos de trabajo, que ves que… basta. Hay veces que ves que no está considerado, que no está agradecido, pero luego hay veces que ves alumnos que vienen, te dan las gracias por ciertas cosas y oye, pues…". "Sí, sí, pero lo mío con la universidad es vocacional total, sí". Pese a la carga de trabajo, que a veces le es difícil manejar: "Sobre todo con preparación de clases, con preparación de clases sobre todo. Y sobre todo cuando son clases teóricas, sí, porque las clases tienen su calendario, y empiezas a prepararlas, bueno, yo intento prepararlas lo mejor que puedo. Y, bueno, hay veces que ves que no llegas".

Y aquí Antonio le ve el lado personalmente positivo, por ejemplo, a tener que preparar clases teóricas de, como ya vimos más arriba, hasta diez o más asignaturas distintas: "Sí. A ver, eso tiene su parte buena y su parte mala. La parte mala es eso, que ahora mismo tengo casi todos los años al principio de curso mucho trabajo. La parte buena es que aprendo muchísimo, y creo que para mi formación como profesor es muy bueno. Es decir, si yo llevase aquí cinco años dando la misma asignatura me la sabría de memoria, sería muy fácil, pero cualquier otra cosa, pues dejaría mucho que desear como profesor. Me gusta, bueno, en el fondo…, no sé si es masoquismo o no, al final luego me gusta. Cuando lo he pasado, después del agobio y he dado las clases y tal, pues me doy cuenta de que he aprendido… Porque aprendo muchísimo enseñando. Aprendo muchísimo. Sí, sí estoy aquí yo creo que en el fondo lo pienso, sí. O sea, los picos estos de bajones, pues al final se pasan".

Esta implicación tan grande en su trabajo de profesor universitario encaja mal con unas condiciones precarias, con un lejano futuro posiblemente estabilizado que no está garantizado, y que sí "ofrece" una segunda ronda de inestabilidad y precariedad que tampoco encaja bien con una dedicación tan comprometida. Ni con los cuarenta años de Antonio. Él nos dice, entre bromas y veras, cuando le preguntamos cómo se ve dentro de unos años: "Pues yo espero que aquí –dice riendo–, estabilizado y quizá con menos preocupaciones. Porque yo trabajo mejor si estoy tranquilo. Mucho más concentrado".

Porque dice –y parece no solo hacerse eco de las ideas sin fundamento de la opinión no informada, sino también haber oído o leído lo que él, y nosotros, hemos recogido en esta investigación– de algunos responsables académicos, que son poco responsables porque están poniendo en práctica políticas de gestión que pueden expulsar de la Universidad, o no hacer de ella un lugar apetecible para gentes con talento, formación y dedicación, aunque a veces les oigamos recurrir a mantras tan gastados y superficiales como que pretenden "captar el talento".

Trabajar con un contrato estable es, a juicio de Antonio –y también nuestro, como investigadores– la mejor garantía de compromiso y "dedicación". Y no habla de sí

mismo: "Aquí –en su departamento– mis compañeros, desde que son titulares los veo trabajar muchísimo más, y el jefe del grupo, que es catedrático es la persona que más trabaja del grupo; la persona que más trabaja con diferencia. Una persona que tiene su vida hecha ya, que podría decir, 'yo ya, doy mis clases y tal'. Al final hay más responsabilidad personal".

Así resume Antonio estas visiones ideológicas, es decir, falsas: "Pues yo eso lo he hablado con compañeros. A mí hay compañeros que me dicen, "yo cuando digo que soy profesor universitario veo en la gente como envidia, o admiración", quizá en mi entorno cercano sí. Es decir, tú cuando hablas con la gente en distancias cortas, sí que la gente dice, "ah, pues qué bien, y tal", pero yo creo que la sociedad, no. Y lo veo, vamos, en los medios de comunicación, se nos llama acomodados, se nos llama endogámicos... Es verdad que yo no estoy en otra universidad, es verdad que estoy donde hice la tesis, eso no hay duda, pero yo he estado cinco años trabajando fuera. Yo he hecho estancias en el extranjero, he estado en otras universidades. Y, bueno, yo creo que me lo he ganado, vamos. No digo que otras personas que no lo saquen no lo merezcan, pero yo creo que bueno, hay unos ataques, a veces, desde los medios de comunicación al mundo académico que me parecen totalmente injustificados. Yo me paso aquí muchísimas horas, muchísimas. Y, bueno, pues no lo veo. A mí me duele, la verdad, porque se tiene esa impresión de que como no es una empresa privada, no hay beneficios, pero, bueno, se nos evalúa continuamente, la gente va pasando plazos. Bueno, dicen, 'no, es que estás en el mismo sitio donde estabas, esto es endogámico...'. A ver qué empresa que pueda pagar deja escapar a una persona que tenga diez años de experiencia en su empresa".

Dando por hecho, por ejemplo, que los profesores universitarios solo "trabajan" las horas que dan clases. Contra lo que recuerda Antonio como, con las *mareas*, la "marea verde los profesores de instituto", se les "acusaba" de trabajar solo las 20 horas que daban clases. Un número de clases que supone una carga de trabajo enorme: "Es como si decimos que un médico solo está trabajando cuando opera".

3. Rebeca: ansiedades de la inestabilidad

El primer contrato (casi) estable

Rebeca se encuentra en un "momento exultante" de su carrera pues: "esta es ¡la primera vez en mi vida! que no tengo un fin de contrato". Desde hace unos meses es profesora contratada doctora interina y esta es la última etapa de un largo proceso que en los últimos tiempos le había supuesto bastante inestabilidad. Como ella explica, su contrato de Ayudante Doctora se terminó en octubre de 2015 y pasó por una transición de dos meses como (falsa) "Profesora Visitante" hasta que en diciembre firmó su contrato actual: "como puedes imaginarte a pesar de que sea interina, pues es un reconocimiento y, sobre todo, estabilización. Aunque no se puede decir que sea al 100%, bueno, pues está encaminada…".

Ahora bien, nos explica que "cuando salga la plaza de Contratada Doctora, yo tengo que presentarme... ¡nuevamente a todo el proceso!", es decir, volver a concursar para obtener la plaza que de verdad supondrá un contrato indefinido. A

pesar de ser interina, su salario base es el mismo que el de los contratados doctores y tiene la posibilidad de pedir quinquenios, aunque por el momento no sexenios.

Un largo camino de docencia universitaria precaria

La trayectoria de Rebeca, con sus propias palabras, "fue siempre precaria", pues comenzó dando clases con contratos de "obra y servicio" en otra universidad mientras hacía su tesis doctoral. Después de varios años en los que cobraba prácticamente por horas, obtuvo una plaza en la UCM como Profesora Titular Interina a tiempo parcial. Así estuvo durante tres años, con un contrato a tiempo parcial pero con dedicación total, por el que ganaba 850 euros, hasta que en 2010 consiguió una plaza de Profesora Ayudante Doctora.

Hasta que consiguió el contrato de Ayudante tuvo bastantes dificultades económicas pues Rebeca era además jefa de hogar con dos hijos pequeños a su cargo y bajo su entera responsabilidad. Por ello, como ella misma dice "me tuve que buscar la vida", algo que consiguió siendo tutora de alumnos de la UNED y dando clases particulares. Estas estrategias le sirvieron para mantenerse económicamente, pero le hacían triplicar la jornada laboral y perder un tiempo enorme en desplazamientos por todo Madrid.

En definitiva, como ella misma dice: "Es increíble la edad que yo tengo, que voy a cumplir 50 años y siempre he estado así. Llevo dando clase 18 años... ¡Y precaria! Como dice un amigo mío: 'se supone que a los 35 la gente tiene que estar, más o menos, estable, ¿no? por una cuestión de edad'. Pero parece que vivimos como si tuviéramos 20 años; y nos exigen una mentalidad de 40; y es una contradicción ¿no?, es una contradicción tremenda... Llega un momento que dices: 'mira, yo por mí ¡me iría, me iría no sé a dónde!'. Pero, claro, te pilla en una edad en la que sabes que no puedes porque si te vas, ¿a dónde te vas?".

La vida en precario y la salud en riesgo

Durante este proceso Rebeca ha pasado momentos en los que le era imposible contener la ansiedad. Como ella dice: "siempre, y últimamente, yo no dormía. Creí que en un momento dado iba a tener que ir a pedirle al médico de familia algo para dormir. Bueno, es cierto que psicológicamente, aunque te entrenes, siempre he sabido a lo que estaba sometida, y siempre he dicho: 'tú si, ahora mismo, entras en una espiral de depresión, o de cualquier enfermedad mental, tienes ahí a tus hijos, tienes que mantenerlos; no puedes permitirte el lujo...'".

Su contrato de Ayudante terminaba en octubre, pero ante la aprensión con la idea de no ser renovada entró en una "espiral tremenda de ansiedad", así, como explica: "antes del verano estaba, que no te lo podías imaginar. Había preparado todo el currículum. Preguntando: '¿sabes algo?, ¿sabes cuándo saldrá?'... desde la primavera, era horrible, horrible... No dormir, muchísimo, muchísimo... Contracturas muchísimas; huesos, y una vida como muy acelerada".

Dadas las circunstancias, hasta coger el coche se convertía en una posible situación de riesgo y decidió optar por el transporte público, aunque vive a una hora de su

facultad. Puesto que la ansiedad producida por la inestabilidad no era algo nuevo para Rebeca, que ya lo había experimentado durante años antes de ser ayudante doctora, desde hace tiempo ha tomado la determinación de "dedicar un tiempo a la semana a hacer aquello que me beneficiara... ¡para mi psique!". Así, hace unos años que termina su jornada laboral a las siete de la tarde y sale a caminar para relajarse y hacer algo de ejercicio físico. "Parece increíble, pero desde hace dos años a partir de las siete de la tarde digo: 'tengo que intentar terminar mi jornada porque, si no, mi salud mental va a peligrar'. Entonces, lo que hacía era, me lo imponía a mí misma, salir a caminar, que era lo que, a mí, yo había encontrado respuesta a mi ansiedad".

Un colectivo por la defensa de los derechos del profesorado precario

Desde hace años Rebeca ha comenzado a formar parte de la Plataforma de Profesorado No Permanente y esto le ha supuesto una ayuda muy valiosa: una ayuda que, gracias a eso; yo creo que para mí, de verdad, fue un apoyo moral ¡impresionante!; y yo se lo debo todo, si no es por esa plataforma y saber lo que está pasando; porque mientras Rebeca pasaba por el proceso de cambio de contrato entre el Ayudante Doctor y el Contratado Doctor, su única fuente de información fue la Plataforma: "había otros compañeros que estaban en la misma situación y, por haber firmado antes que yo el contrato de ayudante doctor, ya sabíamos lo que iba a pasar. Entonces, unos a otros nos íbamos informando; ayudando; hablando con los sindicatos; estableciendo comunicación con el rectorado".

Pero también formar parte de la Plataforma ha supuesto para ella un espacio de reivindicación de sus derechos laborales, una "batalla constante" por lograr la estabilización muchos profesores y profesoras de la Complutense. Así, la unión entre quienes estaban pasando por el mismo proceso y entre quienes estando en una situación mejor decidieron ayudarles, ha sido para Rebeca enormemente valiosa: "El contacto con el rectorado; intentar interpelarlos; hablar con ellos; los medios de comunicación, hubo un año muy tenso en el que parecían que las cosas no iban a salir; hubo una protesta en el rectorado; manifestaciones". Hasta que por fin se consiguió que poco a poco se fuera estabilizando a una parte de este profesorado precario, aunque con cuenta gotas. Para Rebeca ha sido fundamental hacer pública la situación de precariedad que vivían, porque: "La gente tiene una idea completamente errónea".

Los malabarismos de una madre sola

Como madre soltera y sin familia en Madrid, Rebeca tuvo que buscar una vivienda en un barrio donde sus hijos pudieran volver solos del colegio desde que tuvieron doce años. Con un único sueldo y durante años además exiguo, nunca pudo permitirse una persona externa que cuidara de sus dos hijos y sus horarios extendidos como profesora en varios centros no ayudaron a que pudiera conciliar la vida laboral y la familiar: "Cuando te dije que durante muchos años tuve que tener otro trabajo, trabajaba en un horario que era de las ocho de la tarde, las tutorías de la Uned y era tremendo... ¡era tremendo! Venía a casa volando, les dejaba la cena, trataba de

ayudarles con los deberes antes, a veces, no podía, venía después... porque ellos ya estaban: 'jaja…¡la tele!'. Bueno... horrible, horrible. (…) Ansiedad; sentimiento de culpa con ellos. Por suerte, son buenos chicos, en general, no han salido...".

La situación de cabeza de familia monoparental ha sido invisible para el sistema académico, pues pocas veces ha podido beneficiarse de alguna ayuda, y cuando lo ha hecho ha sido de manera desigual por su posición precaria: "durante mis primeros años aquí todavía había unas ayudas para aquellas personas que tenían hijos, se llamaba 'ayuda para libros'. Curiosamente, mis primeros años tenía un contrato a tiempo parcial, y esas ayudas, si estabas a tiempo parcial, eran la mitad. Así que era paradójico que muchos de mis compañeros, que estaban a tiempo total y tenían una pareja, o un marido, o una mujer, lo que sea, cobraban... ¡el 100% los dos! y yo solo yo, y encima la mitad, y tenía dos hijos".

Pero, además, el sistema de acreditaciones y de méritos exige los mismos criterios en cuanto a estancias de investigación y participación en congresos a las personas con o sin cargas familiares e independientemente de su situación laboral, a pesar de que obviamente estos méritos son mucho más difíciles de obtener para quienes están en precario y tienen personas dependientes al cargo: "yo nunca he podido hacerlas hasta que mi hijo mayor tuvo 18 años. (…) Congresos solamente aquí, fuera nunca. A nivel salarial tampoco me lo podía permitir porque sabes que tienes que pagar en muchos de ellos una cuota y luego el viaje...".

La carrera de obstáculos

Para quienes están empezando y para quienes no han tenido otra opción que aceptar contratos precarios, Rebeca afirma que más que carrera docente se trata de "una carrera de obstáculos". Desde que entró en la UCM Rebeca ha pasado ya por cuatro concursos de méritos para cambiar de plaza, en los que tiene que justificar toda su trayectoria previa: "¡Una carpeta entera! Busca papeles; pide certificados; fotocopias... Bueno, es horroroso, a mí me crea un estrés que es lo mismo que cada vez que me presento a la ANECA".

En lo que respecta a la ANECA, Rebeca insiste en que a pesar de que es positivo contar con un modelo de evaluación, "como cualquier otro modelo, no es neutral". En este sentido, afirma que: "Tiene un sesgo tremendo, en muchos sentidos, hacia el varón blanco que tiene un orden mental, que tiene una trayectoria que no se ha salido, que es práctico en su carrera profesional... muy organizado, muy práctico, donde predomine esa carrera docente desde el principio, que no te salgas ni un milímetro de ahí, nada de originalidad, nada de intentar ver qué es lo que pasa en la frontera de tu campo de investigación".

Para ella esa orientación tan práctica y estratégica de la carrera académica significa poner en entredicho los objetivos finales de la docencia y la investigación ante un fin más práctico orientado a conseguir méritos concretos: "no estoy haciendo lo que a mí me gusta, sé que estoy haciendo esto por una cuestión académica, que no me está sirviendo para nada" y por eso "al final, te sientes como una máquina, ¿no? Como una máquina, como una máquina anecada... ¡anecándote!". Por ello, Rebeca

ha dejado de dedicar tiempo a publicar en prensa porque es algo que requiere mucho esfuerzo pero que no tiene una visibilidad en la ANECA.

Y precisamente en esa carrera de obstáculos en la que quienes están en peor posición tienen más interés por acaparar méritos, Rebeca siente que las jornadas laborales no dan abasto: "Yo trabajo en verano... En agosto hago artículos porque tienes vacaciones, y tienes ese tiempo, no tienes docencia, no tienes otras cosas... ¡de toda la vida! Yo siempre estoy trabajando. Fines de semana... no sé qué son los fines de semana, ni nada, y no lo digo con reproche, ya te digo... en este caso, lo hago gustosamente porque intento, ya que existe esta carrera de obstáculos, intento que mi vida se parezca lo más posible a mi trabajo, aunar eso en la medida de lo posible ¿no?".

En este sentido, Rebeca explica que intenta aprovechar su tiempo de ocio para hacer cosas que le puedan servir para la investigación que hace o que le puedan inspirar de alguna manera para sus clases: "Yo me voy, por ejemplo, a la cineteca, que sabes que está especializada en documentales, y me lo pago con mi dinero y, en fin, todo esto repercute en mis clases... Lo que pasa es que yo, claro, no digo a la Aneca: '¡eh!... todo este tiempo que yo, los fines de semana, con mi dinero...'. Por eso, trato que mi vida, si quieres personal, que no sé hasta qué punto es personal, pues, repercuta en mi docencia, en mi investigación... porque si no es ya. Y eso no se ve, no se ve".

Pero, además, confiesa que hay otras tareas menos gratificantes que también realiza los fines de semana: "Por ejemplo, ahora que doy docencia todos los días, los sábados por la mañana y los domingos miro correos, a los alumnos les contesto fines de semana por la noche. No tengo horarios, contesto siempre, siempre. Ahora que tengo un grupo R, que sabes que no hay que tener docencia, pues, yo siempre estoy conectada, incluso en vacaciones, en Navidad…". Así, el tiempo libre se ve mermado subsumido por el tiempo de trabajo.

4. Nines: una investigadora ante las puertas (cerradas) de un contrato estable

Trayectoria y situación actual

Nines es una investigadora y docente con una carrera académica canónica y ejemplar, como veremos, tanto por su formación en España y en Europa, como por sus publicaciones de máximo nivel.

Tiene actualmente 35 años, vive en pareja, y hoy se plantea tener hijos. Ya veremos más adelante como esta decisión importante en su vida está relacionada con la evolución de su carrera académica. Con la carga de trabajo docente y de investigación exacerbada, y con una pregunta que ya adelantamos: ¿para qué trabajar tanto si no se vislumbra ningún futuro?, como el que ella cree, justamente, merecer.

Se formó y doctoró en la misma facultad en la que ahora trabaja, una facultad de Ciencias. Presentó su tesis doctoral con mención europea en 2007. Tenía entonces 27 años e inmediatamente se acreditó ante la ANECA como Ayudante Doctor y Contratado Doctor.

Un miembro europeo de su tribunal le ofreció un contrato postdoctoral en su Universidad, que luego, después de los seis meses que duraba, en sus propios términos,

"pedí varias becas, conseguí la del ministerio, luego conseguí una beca Humboldt, total que al final me quedé 4 años allí de postdoctoral, y pedí una de Ayudante Doctor aquí en la Complutense y ya volví para acá".

"Y luego eso, conseguí la de Ayudante Doctor y me vine aquí. Y han sido pues justo eso, 5 años de ayudante doctor, se me acabó en marzo de este año y a partir de ahí pues ya vino justo todo el problema este de las plazas y la renovación de las plazas y tal, entonces estuve de profesor visitante hasta… hasta junio, y… y ya me sacaron la plaza de Contratado Doctor, pero de interino, porque justo igual pues justo a partir de este año decidieron que ya no había contratados doctores fijos".

Es, pues, desde junio de 2015, Contratada Doctora Interina, por lo que cobra, mensualmente, unos 1.700 euros.

Y ¿qué es una CDI?: "Pues consiste en que es una plaza exactamente igual, tienes la misma responsabilidad, los mismos créditos docentes, las… ¡todo exactamente igual! [que un Contratado Doctor], pero, eh, te renuevan cada año, o sea no es un contrato fijo, entonces es una renovación más o menos automática pero, claro, implica que no puedes pedir quinquenios y no puedes pedir sexenios y no, pues todo lo que implica la plaza fija. Sin embargo ahora hace un mes, bueno menos 2 o 3 semanas, nos han dicho que sí podemos pedir quinquenios y estamos detrás de poder pedir los sexenios claro, es lo único que nos queda para equiparar porque al final es lo único que nos diferencia".

"Supuestamente el contrato es por años, pero la renovación es automática. O sea que al final eso, la única diferencia es que no tenemos la palabra de…, pues que no somos fijos, entonces todas las… las cosas buenas digamos, que tienen los contratados fijos, pues no las tenemos. Pero todas las cosas malas las seguimos teniendo".

"Hay cosas que no podemos acceder a ellas, como…, al tener contratos de un año, pues yo qué sé, direcciones de proyectos, direcciones de tesis por ejemplo, pues todo esto no… no puedo acceder a ello porque no tengo un contrato fijo".

Sin embargo, no cree, o no quiere creer, que su puesto de trabajo esté en peligro, "en principio", yo creo que no, porque, de hecho, o sea sí que es verdad que la Complutense con respecto a otras universidades ha hecho todo lo posible porque nadie se vaya, que es verdad que en otras universidades los ayudantes doctores han acabado en la calle, y a nosotros nos han pasado a profesores visitantes y al final a contratados doctor interino. Siempre han buscado algo. Y en otras universidades de Madrid han ido fuera. Y entonces en este sentido yo creo que sí, que todos, que dentro de lo que… quieren, porque podrían hacer más evidentemente, pues sí que se mueven para que no nos quedemos en la calle".

Y en cambio sus obligaciones son las mismas, "exactamente igual", que un contratado doctor. Luego detallaremos esas obligaciones recorriendo la carga total de trabajo, en la Universidad y en casa, en tiempo, oficial, de trabajo, y en fines de semana, vacaciones, etc. Pero Nines no dejará de subrayar, en varias ocasiones, que su situación de interina no le permite cobrar los pluses de quinquenios, por experiencia docente, ni los sexenios por años de investigación. Lo que supone una dife-

rencia que puede llegar a los 500 euros. Lo que considera injusto por hacer el mismo trabajo. Nos dice que hace dos semanas han conseguido, gracias a la intervención de la Plataforma de Profesores No Permanentes, que les concedan los quinquenios, y ahora están "peleando" por los sexenios.

Tampoco pueden ser IP (Investigador Principal) de un proyecto, por no tener contrato indefinido. Ni, al parecer dirigir tesis doctorales, como no sea "en la sombra", dice.

Más aún, en los momentos de tránsito entre unos contratos y otros, "digamos que estamos pues como en una tierra de nadie, que nos pasamos unos cuantos meses como profesor visitante, que no sabemos lo que significa". "Pues es simplemente que como se te acaba el contrato de Ayudante y tardan mucho en sacarte el siguiente, pues te hacen profesor visitante. Y bueno por lo menos no te dejan en la calle, claro, pero…".

Pero recojamos ahora las impresiones contrastadas con su estancia europea, que ya empiezan a señalar hacia la profunda desmotivación de la que hablaremos más adelante:

"Allí ganaba pues tres veces más de contratada de becaria de investigación, que de profesora en la Universidad Complutense ¡claro! Entonces al final pues eso también influye ¿no?, el decir, yo cuando volví de hecho a España después de la postdoctoral, empecé a ganar otra vez lo que ganaba como becaria de profesora de universidad, entonces ¡claro! No tiene mucho sentido que no es ya solamente el hablar del dinero, pero que dices: ¡Madre mía! O sea, he estado pues 4 años trabajando de lo que se supone que llevo formándome toda la vida y ahora que ya vuelvo a mi país a asentarme, pues como que retrocedo ¿no? Entonces vuelves aquí, te vuelven a dar un sueldo de, de 1.000 euros, no puedes pagarte un piso no puedes hacer nada, entonces claro, se te quitan las ganas de volver, evidentemente".

La carga de trabajo real

Tiene que cumplir con 24 créditos de docencia, más del máximo que debería cumplir. "Lo que hago es que me concentro prácticamente todo, en el 2º semestre, para poder investigar en el 1º, bueno, el director del departamento lo intenta hacer así. Intenta que los que hemos entrado los últimos como tenemos que seguir haciendo currículum, nos intenta siempre concentrar la docencia en un semestre, todo lo que puede. O sea yo por ejemplo ahora, este cuatrimestre, tengo nada más que, pues unos seminarios que son 4 o 5 horas a la semana. Y lo que pasa es que en el 2º cuatrimestre pues claro, tengo todo el día, tengo pues 3 grupos con trabajo de fin de grado, otros 2 grupos de teoría, 4 de prácticas, o sea ahí ya sí que es todo el día dando clase. Pero ¡claro! De la otra manera si estás todo el año con clase e investigación al final no haces ni una cosa ni la otra".

"Las asignaturas que tengo como tienen teoría y prácticas, pues tenemos la clase por la mañana y la teoría por la tarde, entonces al final es, es todo el día, todo, todo el día, prácticamente".

Pero, además, la docencia, para quienes ocupan estos puestos de trabajo peor situados en la jerarquía académica, cambia con frecuencia, obligándoles a preparar asignaturas nuevas, que, por otro lado, pueden ocupar las peores franjas horarias. "Sí,

porque es que, claro, eso también depende de cómo lo haga cada departamento, aquí lo que hacen es que elige el primero el catedrático y luego va por antigüedad, entonces yo elijo la última, porque yo entré la última. Entonces yo no elijo nada digamos, yo cojo lo que me queda, entonces… pues depende cada año pues lo que quede, aquí no se hace en función de tú eres más experto en esto vas a dar esto. No. Aquí elige el más antiguo y a ti al final te queda pues lo que te quede".

"Yo ¡vamos! es que no, no elijo, o sea cuando me dicen ¿qué has elegido? Es que no elijo, es que es todo lo que ha quedado por allí suelto pues me lo intentan cuadrar de alguna forma y, y eso es lo que me queda. Las asignaturas que nadie quiere, las prácticas que nadie quiere, los horarios que nadie quiere, y por eso, ¡claro! Entro a las 9 de la mañana salgo a las 9 de la noche, porque tengo la clase de primera hora y las prácticas de la última".

Al contarnos su decisión de frenar con el vértigo de trabajo que venía realizando hasta ahora, Nines nos presenta el panorama habitual de los últimos años: "Ya te digo que últimamente, en los últimos meses he decidido que no, porque antes era todo el día, estaba aquí todos los días hasta las 9 o las 10 de la noche, llegaba el fin de semana me levantaba el sábado y me ponía a trabajar, el domingo también, tenía mi despachito allí puesto en casa, y… con toda esta decepción de lo de las plazas y el estar en el aire, porque de hecho la plaza de Visitante, eh, me avisaron ¡un día antes de que se me acabara el contrato! O sea, yo pensaba que me quedaba en la calle, y un día antes me dijeron: 'Pásate a firmar que tenemos tu contrato', entonces ¡tú imagínate el sinvivir en mitad del cuatrimestre! Dejabas colgados a un montón de alumnos, yo decía ¡Yo no voy a venir a dar clase sin contrato!".

Era el mes de marzo de 2015: "Pero decía ¿qué pasa con estos alumnos? ¿Qué haces con ellos? Y eso también te preocupa, y claro ¡quedarte en la calle! Que tienes que pagar unas cosas y tal. Y un día antes me avisaron de que tenía que venir a firmar. Y luego lo mismo, 'Que va a salir la plaza, que no sale, que me voy a quedar de visitante toda la vida', total, que todas estas cosas te van minando, y al final decidí que ¡que no! y entonces yo ahora lo que intento hacer, que no siempre funciona, es un horario normal, vengo, trabajo, me voy a mi casa e intento no hacer nada los fines de semana, pero pues ya por la… ¡a pesar de que es una cosa que te encanta! Porque tenemos la suerte ¿no? de los que somos profesores e investigadores estás haciendo algo que realmente te gusta. Pero como eso, la decepción del ver que no, que nadie te lo valora, pues al final es que te quita las ganas. Y por eso he decidido que voy a hacer un horario de persona normal".

Sobre la investigación afirma que: "Cuando estoy con la docencia es imposible. Porque es, el horario es pues eso. Pero también por mi culpa ¿no?, porque me lo, me lo hago yo así. Pero… pero por eso lo hago porque si no… Pero, bueno, es eso, es todos los días prácticamente desde las 9.30 hasta las 12.30 que tengo todas las prácticas, y luego desde las 3 hasta las 6. Sí, todo el día, entonces no te da tiempo a hacer nada más".

Más el trabajo en casa. Que los experimentos se tienen que hacer en la Facultad, pero si "se trata de escribir ya sí, que eso lo puedes escribir donde quieras, puedes

escribir aquí o puedes escribir en tu casa". "Llegas a casa, te pones con el ordenador, sigues pensando, los fines de semana igual, y al final es todo el día. El trabajo se va contigo". Y lo mismo en fines de semana que en vacaciones.

Y también en esta área fundamental de su trabajo, ha llegado el desencanto, a quien nos habla con pasión de sus publicaciones, de los congresos, de las redes en la que está involucrada.

"Sí [me gusta investigar], lo que pasa es que cada vez estoy más desencantada por este tema. De hecho, este año por ejemplo todavía no he empezado ninguna cosa nueva porque me da la sensación de que…, o sea, es verdad que lo hago porque me encanta, pero también porque siempre quieres conseguir una meta y quieres que te reconozcan tu trabajo, y como veo que no me sirve de nada ¡haga lo que haga! O sea que tengo un currículum ya que es, que es muy extenso ¡y que no me sirve de nada! ¡Es que no me vale! Lo único que me vale es para tener papeles de que estoy acreditado como Contratado de que a lo mejor me acreditan a Titular y ¡ya está! No te vale de nada más. Porque a la universidad le da igual, que tengas a una persona que eso, que… que tenga publicaciones, que le dedique un montón de tiempo. Da igual. Solo dependes de lo que ellos decidan, de si te contratan o no te contratan. Da igual tu currículum al final. Entonces es verdad que cada día estoy más…, de hecho llevo eso, pues un mes entero que…, intentando empezar algo y tal pero como no tienes, no estás motivada, pues no te apetece…".

"Este curso estoy ya con todas estas historias, súper desmotivada por eso, porque me siento en condiciones de… de, pues que no estoy en las mismas condiciones que los demás. Todos los demás son profesores titulares y profesores contratados, yo estoy haciendo lo mismo que todos, y… y encima eso, intentado esforzarte más por hacer currículum, currículum, currículum ¡y no te sirve de nada!".

5. Paula: contratada doctora, interina y madre

Paula vive en pareja, tiene 35 años y dos hijos pequeños, lo que, como veremos, es importante para explicar tanto su situación como los problemas que debe enfrentar para organizarse en el trabajo. Paula destacará que la organización doméstica, "se hace como se puede", y que se combina con su marido: "Bueno los niños lo hacemos entre los dos; en el sentido de que, pues por ejemplo él los lleva al cole porque entran a las 9 y entonces los suele llevar él. Y yo me intento venir un poquito antes y los intento recoger yo. Si algún día no puedo pues los recoge él ¿sabes?, que nos turnamos en ese aspecto. Y luego lo que es la casa en sí, bueno, pues sí es verdad que la llevo yo más; pero bueno que él ayuda también. Que cuando quiero contar con él para lo que sea puedo contar con él. Pero, bueno, a lo mejor lo que es ya la visión de la casa, el qué hay que comprar, qué vamos a comer. Que falta esto que falta tal, la gestión la llevo yo en la cabeza".

Pero podemos anticipar, por la importancia que tiene, que compaginar la maternidad con la investigación y la docencia, en sus propios términos, "es difícil. O sea, se puede porque al final pues eso, vamos a ver se puede, pero es difícil. Pero, vamos, todos los que sean padres como yo en esta situación, me imagino que les pasará

lo mismo, sobre todo cuando empiezas docencia nueva: duermes poco porque son bebés, duermes poco porque tienes clases ¿sabes? (…). Ahora requiere un tiempo que a lo mejor yo antes estaba aquí en el laboratorio y ahora lo requieren ellos, entonces es complicado sacarla, sobre todo las horas experimentales que tengo que estar en laboratorio porque son cosas que no puedes hacer en casa, es más complicado".

No puedes dedicar "tantas horas como antes. Es que a lo mejor estaba aquí el día entero y ahora no puedo, ¡claro! O sea, no es como antes, hay parte de investigación que se ha visto un poco reducida, pero…".

Las cosas han cambiado mucho, desde los tiempos en que redactaba su tesis, y los primeros años en que fue profesora ayudante doctor.

"Sin problema podía salir a las ocho, fácil, o sea algún día incluso a la nueve, ya exageraría, pero, bueno, es que entre siete y ocho era mi horario normal, y claro ahora es algo que ¡no puedo! O sea que hago cuando tengo clase, pero si no tengo clase evito hacerlo. La investigación me ha costado más sobre todo porque la parte experimental no puedo hacerla de otra manera. Hay veces que sí, que a lo mejor cuando ya estás con algo clave y lo que sea pues dices 'bueno, pues me quedo en el laboratorio'. Vas compaginando todo como puedes".

¿Y cuándo te toca trabajar en casa, cómo haces con los niños? "Pues depende. Si tengo la suerte que también está su padre y se puede hacer cargo de ellos pues yo puedo trabajar, o sea nos vamos, entre los dos, nos vamos apañando, cuando uno tiene más trabajo pues el otro se ocupa más de los niños y así. O cuando se duermen".

"Para mí es más duro ahora o más esfuerzo [que cuando hacia la tesis]: el compaginar mi casa con esto, con las clases, con… Más cansancio para mí. No más duro de difícil, sino más agotador, de horas de laboratorio haciendo la tesis porque claro era dedicación exclusiva al, al laboratorio. Y luego escribir artículos, leer, y tal…".

Paula tuvo un contrato de Profesor Ayudante Doctor hasta junio de 2015. Y hasta aquí su trayectoria académica ha sido, podríamos decir, canónica, para bien. El último año de su licenciatura, tuvo una beca de colaboración "y ya entré un poquito en contacto con todo el mundo de la investigación, y me quedé haciendo la tesis doctoral", con una beca de la UCM, equivalente a una beca FPI. Terminó la tesis en 2008, y tras un contrato postdoctoral de unos meses, obtuvo un contrato de Profesor Ayudante Doctor, en 2010, en el mismo departamento en el que ahora se halla.

Su situación contractual en la UCM hoy en día es de Contratada Doctora Interina. Puesto, el de CD, para el que se acreditó hace un año. Pero es aquí, cuando le pedimos que describa su situación, cuando nos narra su decepción: lo que podría haber sido un tránsito de un puesto relativamente fijo, cinco años de contrato, y pasar a contratada doctora, se queda en esta figura, de interina, que, en sus palabras: "Pues tampoco lo sabemos muy bien, sinceramente [lo que es] (…). Se supone que tenemos los mismos [derechos]. ¡Bueno! Se supone no, porque realmente no los tenemos, somos como un contratado doctor, pero no somos permanentes, o sea la seguridad que te daría tener un contrato de profesor contratado doctor no la tenemos. En algún momento tendremos que volver a concursar otra vez, me imagino que a contratado doctor ¡claro! Y económicamente todavía no estamos como los

contratados doctores. Sí que el sueldo base sí, pero ahora los quinquenios, ya desde rectorado nos han dicho que sí: pero sexenios todavía no, tenemos que esperar un año más".

Y, además, al no tener un contrato permanente con la Universidad, no pueden solicitar ser IP, investigador principal, de un proyecto financiado por el Ministerio, porque es una exigencia tener ese contrato permanente durante toda la duración del proyecto. Paula es la única en su departamento con este contrato de interina.

Su dedicación académica, tanto ahora como antes, de ayudante doctor, es la máxima: 24 créditos: "Como cualquier contratado doctor, y andamos pues siempre depende del curso, pues un poco más un poco menos, pero vamos, 240 horas, este año un poquito más, creo".

A esta carga hay que sumar, e incluso multiplicar, la carga que supone el sistema de elección de asignaturas, "por categoría y antigüedad", se suele decir y hacer, así como los horarios. Y Paula nos dice, "y bueno, pues como soy la última, yo más o menos, lo que queda…". Y, aunque pueden hacerse cambios, si no le va bien el horario, y hay buena voluntad, para que al final encaje todo, una consecuencia mayor es el que tiene que dar asignaturas muy diferentes. Tanto que cuando le preguntamos cuántas, nos responde: "todas, sí". "Del departamento, por lo menos partes, o sea enteras pocas, pero trocitos de asignaturas pues a lo mejor dos créditos o algo así ¡de todas!". Lo que supone una carga de trabajo incrementada, es decir más trabajo, sobre todo cuando no la ha dado antes.

Su salario actual está entre 1.600 y 1.700 euros, bastante menos de lo que cobraría como contratada doctora "normal", al añadirse antes los quinquenios, y ahora no los sexenios, "todavía" dice ella.

Nosotros le preguntamos por cómo se organiza su semana de trabajo, su "rutina" de trabajo le decimos. Y esta es su respuesta: "Uy, es que no podría decir rutina. Porque no, no es… no hay rutina (…). Depende. Porque además a lo mejor hay meses que tengo muchas horas de prácticas, entonces muchas horas de laboratorio con alumnos; con lo cual las horas de investigación las reduces (…); [depende de] si tengo teoría o no, o sea por ejemplo este curso sí que he tenido las prácticas en el primer cuatrimestre, y ahora en segundo, empiezo con la teoría, entonces me organizo diferente también, las prácticas no requieren tanta preparación quizá previa a laboratorio, si no son horas de laboratorio; y la parte teórica al revés, casi es menos horas en el aula pero más preparación fuera del aula, pues para probar las clases, ejercicios para ellos, seminarios, cosas nuevas, cosas en el campus, tratas de cambiar cada año un poquito. Bueno, aparte que la asignatura puede ser diferente; este año no, este año tengo la suerte de dar la misma que el año pasado entonces ya tengo una base sobre la que partir, pero sí que preparar cosas nuevas, entonces es más tiempo fuera del aula y menos en el aula".

La preparación de las clases la hace tanto en la Facultad como en casa. Aunque la adecuación en el hogar no sea muy buena, "siempre encuentras un sitio", "siempre hay una mesa donde te puedes poner". Y un momento, añadirá poco después. Porque hay que respetar el tiempo de los niños.

Pero, por supuesto, las prácticas y el laboratorio solo se pueden llevar a cabo en la Facultad: "Claro. Y la parte de investigación, sobre todo, o sea la nuestra es muy práctica. A no ser que saliera a la hora de escribir un artículo y demás, lo que es el trabajo experimental como tal, es en el laboratorio que es aquí, o sea no, es inviable pensar en la investigación en casa. Sí que la parte de, pues a lo mejor leer artículos, preparar mis artículos, todo eso sí lo puedo hacer en casa, pero, pero la parte experimental está aquí".

En todo caso su jornada laboral se desarrolla principalmente en la Facultad. "Y en picos, pues sí que es verdad que, en corrección de exámenes, cuando estoy a tope con clases sí que eso en casa también ¡claro! Porque no me da tiempo aquí…".

Con todo, sus horarios nos dan indicaciones de la "dedicación" horaria docente e investigadora de Paula, que ella resume así: llega, "pues entre las ocho y las nueve. A las ocho y diez, ocho y cuarto estoy aquí, si no pues entre ocho y nueve bailo un poco (…); y normalmente hasta las cuatro o cuatro y media porque ya tengo que coger a los niños, que es otro plus; que hay veces que a lo mejor tendría que volver. Ya me quedo en casa; si tengo más cosas que hacer porque al día siguiente tengo clase y me queda algo por preparar pues luego saco un rato en casa (…), y también depende pues si tengo algo experimental en el laboratorio que requiere más tiempo o tengo clases por la tarde… Es que también nuestros horarios cambian mucho (…) y a lo mejor una semana tengo clases hasta las ocho y media y otros días hasta las tres, es que depende…".

Paula está, y ha estado, en varios proyectos de investigación. Uno de ellos recién terminado, y ha solicitado, con su grupo de investigación, uno nuevo del Ministerio. También ha hecho dos estancias de investigación en dos países europeos. Y actualmente no se plantea irse al extranjero, como no sea para una estancia corta, porque –dice– "ya no me muevo yo sola, también cuento con la familia, entonces movernos los cuatro es muy complicado". "A lo mejor en un año, cuando [los niños] sean un poquito más mayorcitos, no sé, no lo descarto todavía".

Por otro lado, Paula tiene que seguir investigando, pensando en la posible acreditación a Profesor Titular. Y, por otro, está la pasión por la investigación: "o sea ya no piensas en la acreditación, yo creo que todos los que estamos en investigación es por vocación también y el gusanillo te puede, pero sí es verdad que luego vas, o sea a lo mejor más en frío pues vas diciendo 'Pues ahora estoy de ayudante, tengo que volver a concursar entonces ¡tengo que sacar más!'. O sea, te ves un poco también en la obligación. ¡Esto no sale y no me puedo rendir porque es que esto tiene que ir para adelante!".

Y también tiene que estar atenta a escoger para publicación revistas que estén indexadas, y con alto índice de impacto, porque es lo que exige la ANECA. Y, a la vez, es muy crítica con la orientación productivista y de rápida publicación que no contribuye a mejorar la calidad de la investigación. "Hemos entrado ya en un juego de ir demasiado buscando ese impacto (…); y ya es un juego, o sea que no es tan objetivo tampoco, o sea, vamos demasiado a si hace impacto, al número de citas, o sea lo que sabemos que nos van a evaluar después".

Sin embargo, Paula valora positivamente la existencia de la ANECA, aunque a su juicio no se contempla adecuadamente "el peso de la docencia": "Habiendo hecho docencia, creo que está poco valorada, porque yo por lo menos le dedico mucho tiempo a la docencia, a la preparación de las clases y mucho tiempo al alumno también. Que ya no solamente el tiempo del aula si no el tiempo de después, que pues te viene un alumno o sea las tutorías: ¡aquí hablamos de grupos de 100 alumnos por grupo! ¿Sabes? Que es mucha dedicación a los alumnos y es mucho tiempo que dejas de dedicar a la investigación también, y por mucho que me guste la investigación, ¡la docencia es la docencia! Y la tengo que hacer y me gusta y, o sea que la hago también porque me gusta pero que tienes que compaginar las dos cosas, y ya no es lo mismo cuando te dedicas exclusivamente a la investigación. Pues es más fácil sacar resultados en investigación que cuando le dedicas también tiempo a la docencia, si quieres hacer una buena docencia requiere su tiempo también, y dedicarles mucho tiempo a los alumnos. Entonces ahí yo creo que dan por hecho como que la docencia son 18 créditos, 24 créditos, pero que no son 240 horas reales ¡es mucho más! O sea, no es así. Hay mucho más allá detrás de una clase. Y eso yo creo que no se termina de reflejar tampoco".

¿Y el futuro a partir de ahora? "Mi situación laboral es la misma del año pasado, la docencia y la investigación no ha cambiado nada, 240 horas".

Pero sí ha pensado en algún momento que podía quedarse sin trabajo. "Pues, no sé… Siempre tienes como la incertidumbre, y aparte como vamos cerrando cada vez más nuestro perfil, es más complicado. (…) Bueno en algún sitio trabajaré, pero ya sé que a esto va ser muy complicado que me dedique. Tendré que abrir más opciones en mi mundo laboral. (…) Sí lo he pensado, claro. Pero mientras no era algo obligatorio, algo que tuviese que mirar buscando de verdad, tampoco miraba, o sea como no tenía ¡ni tengo ganas de cambiar! ¿Sabes? que… que esto es lo que me gusta, o sea que no, que no miraba".

"También yo iba como a la cola, ¿sabes? que yo estaba viendo que los de delante iban saliendo, o sea aquí tenía dos compañeros que se les acabó el contrato de ayudante doctor, uno de ellos sí pasó por [ser profesor] visitante, el otro yo creo que no, el primero de ellos no, y los contratos iban saliendo, yo sabía que bueno, tenía el colchoncito de las bajas maternales para tenerlos ahí, si veía también que el que se le acababa le hacían visitante, que bueno, que a la calle a la calle, nadie se estaba yendo, entonces era un consuelo ver a los de delante ¿sabes? pero siempre te queda la incertidumbre y la incertidumbre ¡de que esto es un concurso!".

Y, de hecho, en sus comentarios posteriores, no dejará de subrayar, con los dos últimos años de la UCM en mente, "que ha sido una situación, o sea ha habido un año de situación muy caótica para los que estábamos ahí entre el ayudante doctor, el qué pasará… Este año, bueno y si me apuras casi el año anterior también porque hubo un momento ahí que, que no sabíamos qué iba a pasar, que decían: 'No hay dinero y no hay dinero y no, y no hay plazas'".

Y, desde luego, una plaza a la que pudiera concursar en su propio departamento, no se ve en el horizonte inmediato. "Pues, no sé si van a salir inmediatamente, si

van a tardar, o sea por lo que se dice van a tardar unos cuantos años en salir, o sea no creo que sea tan inmediato". Pero no por ello Paula piensa pararse: seguirá trabajando igual, afirma, aunque este ahí siempre la incertidumbre, "pues no eres permanente". O sea, en sus propias palabras, "seguir tu carrera hasta el final ¡claro! Entonces pararte no te vas a parar, o sea que yo seguiré trabajando igual ¡claro!".

6. Javier: una promoción laboral frustrada que llega en el peor momento

Javier tiene 40 años, es doctor desde 2008 y desde marzo de 2015 Profesor Contratado Doctor interino (CDI) en una facultad de Ciencias de la UCM. Antes de esto, Javier hizo el doctorado con un contrato asociado a un proyecto del Ministerio entre 2004 y 2008, siendo desde 2006 profesor Ayudante. Después ha sido ayudante doctor 2010-2014. Pocos meses después solicita una prórroga de contrato porque obtiene una beca postdoctoral del Ministerio para estar un año en un centro de investigación extranjero y regresa a España a mediados de 2011. Afirma que tuvo suerte de poder aprovechar esta oportunidad de trabajar en un país europeo porque: "Fui la penúltima generación que pudo acceder a las ayudas postdoctorales, porque se convocaron un año más y desde 2011 no se han vuelto a convocar". La experiencia en el extranjero fue dura, pero al mismo tiempo tentadora pues en algún momento pensó en quedarse allí y reflexionando ahora piensa que "A nivel laboral, eh… yo hubiera salido ganando seguramente".

Una promoción laboral frustrada

Según se fue acercando el fin de su contrato de AD se encontró con que era posible que no tuviera opción de presentarse a una plaza de CD: "Hasta el año pasado pues parecía que no había ningún problema, por las razonas que fueran en marzo se publica la nueva versión digamos del plan de estabilización de la UCM y en lugar de pasar a Contratado Doctor se pasa a Contratado Doctor Interino".

En algún momento pensó que cuando terminase su contrato de AD podría quedarse en la calle, pero lo llevaba con resignación: "Sí, pero… pero ya te digo, como tantas otras personas ¡qué vas a hacer! Cuando te quedes buscarás soluciones, ya llega un punto que los que estábamos en esta situación que en este caso éramos 4 o 5 personas en el departamento, decidimos o pensamos que… que cuando llegara el pinchazo pondríamos el parche".

Pero cuando llegó el momento de la promoción y se encontró con que le hacían un contrato de interino el golpe fue tan duro que no pudo afrontar el decírselo a su pareja: "Eh…, bueno, tres días después me casaba y a mi mujer no le dije nada porque el mosqueo que hubiera podido pillar era bastante grande, así que me lo guardé y esperé ya a después del permiso de matrimonio para… contarle un poco cómo estaba la cosa".

Los motivos por los que Javier no quería darle ese "disgusto" a su mujer se refieren no solo a que el contrato de interino suponía un nuevo obstáculo en el desarrollo de su carrera profesional, sino a que esto implicaba un perjuicio económico para su familia: "Y bueno ya sabes que los regímenes de interinidad, aparte de no ser una

contratación permanente que no requiere renovación y no tiene fecha de fin, pero por ejemplo este año los sexenios no los van a dar, en mi caso creo que supondrían dos sexenios, entonces pues… era un dinero con el que más o menos contaba, que es más o menos grande ya lo sabes, porque tengo una niña pequeña y lo había contado para pagar la guardería, así de sencillo te lo puedo decir; con lo cual me altera bastante, no solo la categoría profesional que al final ¡uf, estamos como estamos! Pero a nivel salarial me supone un problema grande también".

Entre la ilusión por enseñar y la obligación de "producir resultados"

Javier afirma que le encanta su trabajo "a mí me gusta, de verdad que lo disfruto mi trabajo si no, no estaría aquí", y comenta que cuando comenzó el doctorado ya le advirtieron de que "¡está la cosa muy difícil!" y tampoco tenía muy claro que se quería dedicar a la docencia sino que empezó "porque me gustaba lo de investigar". Pero después, desde que empezó a dar clases hace diez años, le fue atrayendo cada vez más la docencia y ahora confiesa que probablemente sea la parte que más disfruta de la que se siente más responsable, pues le encanta el trato con los estudiantes: "Me gusta tratar con gente joven, me gusta…, yo soy muy pesado, me gusta preguntarles qué…, (…) me gusta saber cuáles son sus inquietudes, me gusta saber cuando salen a qué se dedican, me gusta seguirles un poco a mis alumnos".

Sin embargo, considera que según está montado el sistema de la carrera académica la docencia no es lo que más se valora pues "pesa infinitamente más la investigación". Algo que le parece: "¡Mal! Si soy un profesor de universidad tiene que pesar mi formación, tiene que pesar eh… qué estoy haciendo por formarme yo, y qué estoy haciendo o cuál es mi experiencia profesional, cuánto tiempo llevo dando clase, he empezado desde abajo hasta poco a poco haciendo otras cosas, pues puedo ser un investigador maravillosos pero a lo mejor no soy un profesor excelente, no digo que yo u otra persona lo sea, digo que el mecanismo prima la investigación ¡y la investigación consume recursos, tiempo que yo no dedico a preparar mis clases! Porque el tiempo es limitado por mucho que pueda echar más horas al reloj".

En este sentido Javier es crítico con un sistema de evaluación de los méritos de docentes e investigadores que pone el énfasis solamente en el número de publicaciones y en su posición según los índices de impacto de las revistas científicas. Desde su experiencia afirma que este sistema llevado al extremo puede fomentar un productivismo desmedido en detrimento de la calidad de la investigación: "No digo que dejen de evaluar la investigadora, digo que no puedes estar pendiente solamente de publicar ¡y además como churros! Independientemente también de la calidad, porque a lo mejor yo en un momento dado podría decir: 'Bueno, voy a esperar. Voy a esperar y (…) retrasarlo, mejorarlo y publicar una cosa mejor', pues no, al final tienes que… dividir tu trabajo en tramitos para obtener el máximo beneficio posible del trabajo que estás haciendo, y si no lo haces pues te estás perjudicando a ti mismo desgraciadamente, y estás entrando en la comercialización de un trabajo que…, bueno hay que llegar a un final, pero a lo mejor no tienes por qué dividirlo en trozos, la parte interesante es la final ¿sabes?".

Flexibilidad para trabajar todo el día

Cuando le preguntamos por sus horarios y por la dedicación a la universidad Javier nos cuenta que suele llegar a la facultad entre las ocho y las ocho y media y que hasta este año su costumbre ha sido de hacer jornadas de once o doce horas: "Pues mira, ahora salgo antes, este último año ahora estoy saliendo antes porque tengo, y de hecho durante este año voy a tener que salir bastante antes porque tengo una niña pequeña y tengo que recogerla. (…) Pero en toda la trayectoria anterior pues hasta las siete o las ocho de la tarde. Bueno ¿y de doctorando? De doctorando ¡puf! ¡Cuando tocara! Qué te voy a contar ¡cuando toque!".

A pesar de estas jornadas maratonianas insiste en que trabajar en la universidad implica que no tienes que rendir cuentas a nadie sobre sus horarios y que eso es algo muy positivo: "También tienes mucha flexibilidad ¡eh! No quiero ser yo en este término hipócrita, es decir, si un día te tienes que ir antes te vas antes, si no tienes ningún tipo de tal pues es que…, tienes esa flexibilidad en ese aspecto, eh… Entonces, bueno, y a veces, bueno, pues es un trabajo que nos gusta y somos nosotros los que no sabemos parar, no nos viene impuesto hasta cierto punto. No sé, es una cosa que yo creo que además te acostumbras durante tus años de doctorado ¡eh!".

En este sentido, los aspectos positivos de la flexibilidad se convierten también en una trampa para quienes no saben poner límites. Así, Javier no tiene ninguna duda en afirmar que "llevarnos trabajo a casa ¡está a la orden del día! No conozco a nadie en la universidad que no lo haga, ni trabajar los fines de semana". Y reflexiona que en cierta medida esto se hace por malas prácticas: en ese aspecto también los estudiantes los tenemos un poco mal acostumbrados, porque se contestan emails correos a través del campus durante el fin de semana y es una cuestión que a lo mejor deberíamos dejar de hacer porque… no se interpreta como un trabajo ni como un horario laboral, o sea, oye a tal hora salgo y se ha acabado mi horario laboral ¡yo no tengo por qué estar contestando! Pero la realidad, por lo menos yo, es que lo seguimos haciendo, y en ese aspecto pues parece un 24/7 lo de nuestro trabajo".

En cuanto al contenido del trabajo, desde que está más centrado en la docencia y tiene asignados 24 créditos Javier ha tenido que reorganizar su dedicación a la investigación: "Lo que he bajado es el estar en el laboratorio, pero es que yo no puedo ya estar, es que antes era ¡desde por la mañana hasta por la noche en el laboratorio! Y si tienes que dar clases, preparar clases, corregir prácticas, corregir trabajos, eh… corregir trabajos de fin de grado, corregir trabajos de fin de máster, hacer unas cosas y otras, hacer proyectos tal, escribir capítulos, tal ¡es imposible! Estar en el laboratorio por mucho que a mí me gustaba mucho y me ha gustado siempre mucho, intento pasarme y estar un rato y estar un poco encima, pero…".

A pesar de ello, afirma que su nivel de publicaciones no ha decaído porque al trabajar en equipo "yo estoy publicando más o menos lo mismo lo que pasa que el trabajo que realizas a la hora de llevar a cabo esas publicaciones es distinto. (…) Es decir, pasas de ser el que está en el laboratorio o el que hace el trabajo de campo a…, pues vas quemando etapas".

Reducir los horarios o el caos doméstico

Javier acaba de ser padre, su mujer se acaba de reincorporar a la oficina tras la baja por maternidad y han llevado a su hija a una guardería pública. Puesto que su esposa sale a las siete de la oficina, Javier se había organizado para recoger a la niña después del trabajo, lo que implicaría que saliera de la facultad antes de las cuatro de la tarde: "En teoría iba a salir a las cinco y media [de la guardería] pero ayer me dijeron que no había plazas de horario extendido. Así que tengo un lío ahora que te mueres. Porque la tengo que recoger a las cuatro". De esta manera Javier va a reorganizar sus horarios de manera que pueda dedicar un tiempo a su familia por la tarde y después: "Pues con la niña me tengo que organizar que cuando está dormida y duerme mi mujer pues a lo mejor me tengo que quedar por la noche si esa noche tengo que trabajar".

Pero este escenario de dedicación a la familia no lo ve sostenible a largo plazo y se están planteando que la reorganización doméstica pase por que su mujer reduzca su dedicación profesional: "Y mi mujer tiene que, bueno no tiene, quiere pedir una reducción de jornada, la mínima que puede pedir, por que es que, si no, no ve a su hija, entonces… tener un niño para no verlo, pues no sé cómo será el resto del mundo, pero a mí me fastidia mucho".

En cuanto a la organización de las tareas domésticas Javier explica su participación con la siguiente frase: "Pues… yo hago lo que me dicen y me llevo la bronca de cualquier manera". Dando a entender que la responsabilidad de la organización recae sobre su mujer y que él hace las tareas que le asignan, pero sin mucha destreza. La descripción de lo que hace es bastante poco detallada: "pues el fin de semana pues tienes que organizar tu casa, limpias, friegas, arreglas lo que tengas que arreglar, haces las compras que tienes que hacer, y te vas turnando".

En su proyección a futuro Javier es modesto y solo pide la continuidad laboral que le corresponde: "Mi objetivo en la vida es trabajar aquí de una forma permanente y con un ascenso dentro de las categorías, como en cualquier empresa privada, normal". Insiste en que su vocación y pasión por el trabajo le hacen tener una gran responsabilidad y que solo pide una proyección "sin sobresaltos": "Mira, mientras no me den todos los años una mala noticia, estoy muy contento y muy feliz".

3.6. CONTRATADOS/AS DOCTORES/AS: LA ESTABILIDAD POR FIN

La categoría laboral de Contratado/a Doctor/a supone un contrato indefinido y un sueldo que ronda los 2.000 euros gracias a la posibilidad de poder solicitar trienios, quinquenios de docencia y sexenios de investigación. En nuestra investigación realizamos ocho entrevistas a profesores y profesoras que se encontraban en esta categoría siendo docentes en distintas facultades de la UCM. Para ello, tratamos de abarcar distintas ramas científicas: Ciencias Naturales (3), Ciencias de la Salud (2), Ciencias Sociales (1) y Humanidades (2). Las personas que corresponden a esta muestra tenían en el momento de realizar la entrevista, entre diciembre de 2015 y marzo de 2016, edades comprendidas entre los 39 y los 52 años, siendo la media de edad 45 años. Dentro de esta muestra se han seleccionado cuatro casos, dos hombres y dos mujeres, por su interés especialmente representativo y con sus historias

hemos elaborado cuatro relatos para ilustrar la situación de las y los docentes que han logrado alcanzar la estabilidad en la UCM. A continuación, se presentan algunos de los elementos comunes que se han encontrado de manera transversal en el análisis conjunto de las ocho entrevistas que componen la muestra. Esta caracterización general sirve de antesala para la presentación analítica de los cuatro relatos escogidos, que se pueden leer a continuación. Estos son los de Miguel Ángel (relato 1), de 40 años, contratado doctor desde 2013 en Ciencias de la Salud; Mónica (relato 2), de 43 años contratada doctora desde 2007 y en excedencia actualmente, en la rama de Ciencias Sociales; Sergio (relato 3), de 51 años, contratado doctor desde 2009 en Ciencias Naturales y Cintia (relato 4), de 52 años, contratada doctora desde 2005 también en Ciencias Naturales.

3.6.1. UNA CARRERA DE MUY LARGO RECORRIDO

En la selección de la muestra se ha tratado de elegir perfiles que presentasen cierta heterogeneidad en el tiempo que llevan en su situación laboral actual. Así, la persona con más antigüedad lleva diez años como contratada doctora y la que tiene menos antigüedad hace apenas un par de meses que ha firmado su contrato. La media de edad con la que sacaron la plaza se sitúa en 40,5 años.

En cuanto al tiempo transcurrido desde la obtención del grado de Doctor/a, se encontró que el periodo más breve había sido de seis años, mientras que para dos docentes que habían tenido un periodo de tiempo en la empresa privada habían transcurrido 12 y 14 años. Así, cuando se consigue el primer contrato indefinido han pasado una media de nueve años desde la lectura de la tesis doctoral, que suele hacerse alrededor de los 30 años.

Durante esos cinco años los ocho docentes pasaron por la figura de Ayudante Doctor/a, y también cinco pasaron por alguna figura docente precaria. En algún caso también tuvieron contratos postdoctorales de investigación y, como se ha dicho, contratos en empresas privadas. También en un caso se dedicaron dos años a cuidar de un familiar dependiente. Por lo tanto, una misma persona ha podido alternar diferentes situaciones laborales, algunas como la de AD con buenas condiciones laborales, y otras, como las plazas de interinidad a tiempo parcial, con exiguos sueldos y protección social, hasta llegar a consolidar casi una década de experiencia docente e investigadora.

Como se ha visto a lo largo de los capítulos anteriores, cada una de las etapas que se van quemando en la carrera académica y docente se prolonga en el tiempo: o bien por problemas burocráticos que se describieron en la fase predoctoral, o bien por dificultades para promocionar debido a la falta de plazas que se han visto en la fase postdoctoral. De esta manera, cuando llega el momento de la estabilidad, el personal docente tiene la sensación de que "han perdido mucho tiempo" y esto se hace especialmente molesto cuando la antigüedad es uno de los principales criterios para promocionar y para elegir docencia dentro del sistema.

Así lo explicaba una de las profesoras, Blanca, de 39 años y docente en Humanidades, que señala las consecuencias que tiene el largo tiempo que requiere el paso de una etapa a otra en la carrera académica: "Es que la fecha en la que tú entras como

contratado doctor, eso ya te marca desde el punto de vista de tu antigüedad, para poder solicitar sexenios, poder solicitar quinquenios, te marca en muchos sentidos, o igual la fecha desde la que tú… yo por ejemplo… yo deposité mi tesis doctoral en septiembre de 2004 y yo no la defendí hasta febrero de 2005, y estaba depositada desde septiembre; son cosas que te van retrasando, entonces claro mi vinculación con la universidad empieza en febrero de 2005 cuando yo ya había depositado, de hecho la había terminado en julio. Son cosas que al final te van retrasando, entonces ahí pues, pues el número de meses que sean. Luego el número de meses correspondientes porque no me tuvieron en cuenta la baja de maternidad y me, y me tardaron más tiempo en sacar el contratado doctor ¡teniendo en cuenta que ya llevaba 5 años esperándolo! [con la acreditación de la ANECA]. Ahora el tiempo que llevo esperando la titularidad desde el año 2011 que estoy acreditada. Es que al final, es que son un cúmulo de cosas que te lo están retrasando todo…".

Y evidentemente, este "retraso" en las distintas etapas tiene consecuencias para la vida, como resume aquí Miguel Ángel (relato 1): "El problema de la universidad es que tardas mucho en coger estabilidad, y estás con una edad donde te estás planteando si comprar piso, vas a pedir una hipoteca y te dicen, '¿Trabajo, eres indefinido?, no, no me vale, te la doy, no te doy', si tener hijos, si formar una familia. Y vas muchas veces pendiente de tu trabajo, [pero] no puede condicionarte tu trabajo tu vida".

3.6.2. UN TRABAJO GRATIFICANTE, PERO TRABAJO AL FIN

Al igual que ocurría en las etapas previas que se han venido ilustrando en los capítulos anteriores, en todos los casos estos docentes muestran una relación positiva con su trabajo con expresiones de entusiasmo repetidas declarando "la ilusión", "la pasión", "la vocación", que tienen por investigar y enseñar. Sin embargo, como señala también Miguel Ángel (relato 2), la vocación no es razón suficiente para estar en la universidad y a veces lleva a malentendidos: "Mucha gente malentiende la universidad, que eso lleva a que la gente trabaje doce horas o a que trabaje tres horas. Porque lo entienden que esto es como un hobby, que eres un privilegiado, que es… No, no señor, usted aquí es un trabajador y aquí estamos todos con una nómina, y estamos porque nos pagan, si no, nos iríamos. (…) Tenemos la suerte de que es un trabajo que en general es vocacional y nos gusta, y por eso muchas veces dedicas más, porque a veces se convierte también en una pasión. Pero es un trabajo, y en los trabajos tienes que tener unos derechos y unas obligaciones, y eso es lo que he aprendido sobre todo en sindicatos".

El aspecto positivo que todos valoran es principalmente la posibilidad de satisfacer su curiosidad al investigar y de poder transmitir su aprendizaje a través de la docencia. Pero, además, se valora muy positivamente la flexibilidad y la posibilidad de ser "tu propia jefa" autoorganizando y autogestionando el tiempo de trabajo y el rendimiento. Así explica Jesús, contratado doctor de 43 años que trabaja en una facultad de Humanidades, los motivos por los que ha elegido ser docente en lugar de desarrollarse profesionalmente en la empresa privada: "Bueno, mejor vida. Digamos que tienes cierto tiempo libre, ciertas vacaciones y tal que no tienes en la empresa privada; no tienes un control de un jefe tan férreo como en la empresa pri-

vada; no se exigen tanto rendimiento; no hay una espada de Damocles ahí; alguien tutelando tu trabajo, controlando y monitorizando continuamente, viendo el rendimiento. Eres un poco tú tu propio jefe, tu propio termómetro de rendimiento... entonces, bueno, te marcas tus ritmos, hay flexibilidad. Tiene sus virtudes este trabajo ¿no? Trabajas con gente, con gente joven, con gente que merece la pena... Yo creo que tiene muchas satisfacciones, pero la económica no".

Sin embargo, en los últimos años las transformaciones que se han ido explicando a lo largo de estas páginas están llevando a que muchos no se sientan tan cómodos en una profesión que en principio consideraban vocacional. En este sentido Mónica (relato 2), docente en Ciencias Sociales, explica el giro que está tomando la academia en los últimos tiempos: "es que entiendo que estamos viviendo un poco la cultura de Estados Unidos, de mucha obsesión, de mucho intentar conseguir resultados ya, como mucho agobio, mucha presión y a veces no compensa. O sea, yo cuando veo a la gente joven tan agobiadísima con el tema de conseguir publicaciones de tal y cual, es que me da mucha pena, porque al fin y al cabo no depende de ti. Tú puedes hacer las cosas muy bien, pero no depende de ti. Entonces, hay que disfrutar mucho del proceso de investigar. Hay que pasártelo bien, parece absurdo decirlo, ¿no?".

3.6.3. LA UNIVERSIDAD EN CRISIS: ESCASA RENOVACIÓN DE LOS DEPARTAMENTOS, SOBRECARGA LABORAL Y RECORTES EN INVESTIGACIÓN

Como se ha mostrado en anteriores capítulos las recientes reformas tanto a nivel nacional, autonómico y universitario, han producido una escasa renovación del personal docente e investigador en la Complutense. En el relato de Miguel Ángel (relato 1) vemos cómo este doctor en Ciencias de la Salud explica que ha sido el último de su departamento en coger "el tren de la carrera normal" de entrada en la universidad. Esta situación se repite en todos los casos, como explica así José Manuel, contratado doctor desde 2015 en una facultad de Ciencias Naturales, la capacidad de renovación de su departamento: "Es nula, es nula desde los últimos 5 años. Y con el agravante de que no es que no entre gente porque está todo cubierto; o sea, en los últimos 5-6 años, se han jubilado en este departamento 5-6 profesores".

En los anteriores capítulos se ha mostrado que esto tenía consecuencias sobre quienes se encontraban con las "puertas cerradas" de la estabilidad. En este caso se muestra el mismo problema pero desde otra perspectiva, desde quienes están "dentro" pero se encuentran sobrecargados o limitados en sus capacidades por la falta de personal o por la falta de fondos.

Así, en el relato de Sergio (relato 3) se ilustra el problema de la sobrecarga laboral producida por la reducción de plantilla en su departamento. Un problema que está llevando al profesorado a asumir más docencia de la que le corresponde y a tener un exceso de trabajo que, en su caso, repercute negativamente sobre su salud. En otros departamentos, como en el de Lucas, de Ciencias de la Salud, vemos cómo se resuelve el problema: "Se nota menos porque ahora lo que ha hecho la Complutense ha sido contratar a mucha gente asociada. Entonces, asociados tenemos bastantes. Entonces, te quitan bastante carga. Entonces, en principio, bueno, yo estoy más o

menos bien de carga, esto no está mal". De nuevo esto enlaza con lo que se ha visto en los capítulos anteriores y es una muestra de cómo se está degradando el trabajo en la universidad pública.

En el caso de Cintia (relato 4) el problema de los recortes en investigación a nivel nacional tiene como consecuencia el parón de todo un departamento de Ciencias Naturales durante varios años y lo que es peor, la falta de transmisión de una generación a otra de las líneas de investigación que se habían ido desarrollando durante décadas: "No tenemos dinero para hacer nada, ni para ir al campo ni… ¡Nada! ¡Nada! (…) aquí se están cortando líneas de investigación y dices es que cuando nos empecemos a jubilar los que estamos ¿quién va a heredar toda esta línea de investigación?".

3.6.4. LA PROMOCIÓN HACIA LA TITULARIDAD

Las perspectivas de poder convertirse en profesores titulares son muy escasas pero en la mayoría de los casos no les preocupa, pues se considera que la diferencia con su categoría laboral es pequeña, aunque sí les frena en la trayectoria hacia la cátedra. Así, una vez alcanzada la estabilidad laboral la progresión hacia la titularidad de una plaza es más una cuestión de reconocimiento, como lo explica Lucas: "Vamos a ver, me gustaría que al final se reconociese, pues que el trabajo que has hecho durante tantos años, pues bueno, pues que te sirva para que te lo reconozcan. Lo veo muy difícil, ¿no?, porque sé que son plazas ya del ministerio, son plazas de funcionario y están saliendo con cuentagotas actualmente. (…) Entonces, yo no lo veo a corto plazo eso, yo de momento estoy bien, tengo mi trabajo, tengo mis dos laboratorios, me lo estoy pasando muy bien, y me gusta mucho mi trabajo y no tengo ningún problema".

En el caso de Cintia (relato 4), que se quedó a las puertas de conseguir esta promoción, asegura que en la actualidad no le compensa realizar el esfuerzo de presentarse a una plaza de titular pues está conforme con las condiciones que tiene como contratada doctora.

3.6.5. UN BALANCE DESCOMPENSADO ENTRE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA

En todos los casos se definen ante todo como "docentes" y consideran que su primera obligación es "dar las clases" y su máxima responsabilidad es con "los estudiantes". Por ello son críticos con un sistema que consideran que poco a poco ha ido dando más importancia a la investigación que a la docencia llevando a que esta última se convierta casi en un complemento. Así, como explica José Manuel, un sistema que ahoga las posibilidades de estabilidad y de promoción de las y los docentes haciéndoles desarrollar un currículum altamente competitivo en investigación –y no en docencia– para poder promocionar está llevando a que se antepongan esos intereses a los de los y las estudiantes: "Parece increíble que la universidad se preocupe tanto, tantísimo, y que eso no está mal, por el tema de la investigación, pero que deje absolutamente de lado la docencia. [Porque] si tienes que estar investigando al 100%, ¿cuándo das las clases? ¿Y de dónde las sacas?".

En este sentido se señalaban dos problemas fundamentales: por un lado, que la docencia no estaba siendo evaluada ni considerada en el mismo nivel ni con el mismo detalle que la investigación; por otro lado, que la sobredimensión que está adquiriendo la importancia de la investigación en el currículum lleva a que se reduzca el tiempo de dedicación a la docencia para invertirlo en méritos de investigación. Si bien los horarios de las clases siempre se respetan, el tiempo de dedicación a la preparación de estas puede ser una variable de ajuste. Un tiempo que, como han señalado en la mayoría de los casos, debe como mínimo doblar el tiempo de horas de clase y en ocasiones se requiere incluso mucho más, como confiesa Blanca: "Yo, al principio, más o menos, tenía previsto por cada hora de clase mínimo dos horas de preparación, mínimo. Y al principio más, claro. Estoy pensando, no, no, al principio eran ¡uf! Pues hasta cuatro horas de preparación".

En este sentido las y los docentes han sido muy críticos con el sistema de evaluación de méritos y en concreto con los criterios y los procedimientos de la ANECA. Consideran que estos criterios son poco flexibles, muy "idealistas" y poco adaptados a la realidad de la trayectoria docente académica. Así, muchas veces se valoran aspectos que no dependen de las verdaderas capacidades de las personas, como, por ejemplo, cuando se publica en una revista o en otra, dando más valor al propio soporte que al contenido de los artículos. Si bien no hay duda de que tiene que existir un organismo externo que evalúe su trabajo, las críticas al cómo se está haciendo han sido reiterativas. Como ejemplo, esta afirmación de Miguel Ángel (relato 1) sobre su opinión del sistema de acreditaciones: "[Es] malo, malo. Está viciando el sistema. Tiene que haber algo externo, es verdad, que te evalúe. Pero el sistema está viciado porque no puedes medir solo por índices de impacto, no puedes medir solo por número de publicaciones, tienes que medir capacidades y trayectorias".

En este mismo sentido, se hacía referencia a la ANECA como "un narcótico" que está mermando las posibilidades de contestación y de lucha social de los académicos al tenerles "ocupados" con sus propios méritos y estrategias y no dejándoles tiempo para ejercer su papel de críticos sociales.

3.6.6. EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En general el personal docente que ha alcanzado la estabilidad laboral han logrado también poner cierto orden en sus horarios y ha reducido las horas de trabajo: "Ya no hago esa barbaridad, ya no estoy aquí once o doce horas", decía Miguel Ángel (relato 1), que redujo sus horas de trabajo cuando nacieron sus hijas. En este sentido, se pone de manifiesto que la reducción de tiempo dedicado al trabajo no significa que hayan bajado el nivel de productividad sino que con los años se han vuelto más eficientes y saben rentabilizar mejor el esfuerzo y las horas que dedican al trabajo. Así, lo que antes podía llevarles meses, la escritura de un artículo o la preparación de una asignatura, con los años de experiencia lo pueden hacer en mucho menos tiempo.

Pero, además, en gran parte esto viene condicionado por la necesidad de compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares. Y en esto encontramos que son las mujeres quienes comparten de manera más "generosa" su tiempo de trabajo con

el tiempo familiar, mientras que los hombres, a pesar de haber reducido las horas de trabajo para dedicarlas a los cuidados, conservan una mayor parcela de tiempo y de preocupación dedicada al trabajo.

Así lo explica Blanca, reflexionando sobre su experiencia haciendo investigación y siendo madre de tres hijos: "Ahí yo creo que también veo diferencias claramente de lo que es una madre y de lo que es un padre, porque siempre, pues tengo compañeros que pues son sus mujeres quienes se dedican con sus hijos, y ellos pues pueden tener todo el tiempo del mundo para, pues para investigación, para…, y yo no tengo ese tiempo. Pero bueno, intento organizarme todo lo que puedo y por eso trabajo mucho en casa y a lo mejor cuando ellos se acuestan yo me pongo a trabajar. El año pasado saqué un libro y lo hacía por las noches".

Tal y como Blanca ha sido capaz de escribir un libro trabajando por las noches, Mónica (relato 2), también madre de tres hijas, coincide en señalar que las responsabilidades familiares le han hecho organizarse de tal manera que la eficiencia se ha convertido en su mejor valor, algo que considera común a otras mujeres madres e investigadoras: "Y yo creo que esa eficiencia me la da el, 'bah, como tengo toda la tarde…, es que me tengo que ir a las dos, es que a las dos están mis hijas esperando para comer'. Entonces, eso me da mucha eficiencia, yo creo. Y lo noto, por ejemplo, ahora, con las investigadoras madres, o sea, con las personas que son madres que investigan nos pasa lo mismo. O sea, somos súper eficientes. No quiere decir que hagamos las cosas bien, pero somos muy eficientes".

En ambos casos, tanto Blanca como Mónica, viven con sus parejas y afirman que tanto uno como otro son muy "colaborativos" y participan activamente en un gran número de tareas domésticas y de cuidados. A pesar de ello, quienes tienen "al final, toda la organización" en la cabeza, porque, como dice Blanca: "en general creo que la madre suele cargarse más con… con todo lo que conlleva la familia, que el padre, el padre de alguna manera tiene más libertad, más tiempo para sí mismo, para desarrollar su trabajo, y la madre pues trata de organizar todo".

3.6.7. RELATOS

1. Miguel Ángel: una trayectoria normal, o que debería serlo…

Miguel Ángel es un profesor de cuarenta años, contratado doctor en una facultad de Ciencias, acreditado para Profesor Titular de Universidad recientemente, con el que hablamos en enero de 2016.

Trayectoria y situación actual

Al presentarnos su trayectoria en la universidad destaca que él ha ido cumpliendo todos los pasos, como lo que llama una "vía normal". En el sentido de que, "empecé como ayudante no doctor, tres años, luego cinco años como ayudante doctor, y luego pasé a contratado doctor". Normal, dice, porque no ha sufrido los aspectos tan negativos que han concurrido para otras personas, porque "yo he ido pasando cuando se cerraban las puertas, el tema de la crisis y los contratados interinos que hay ahora".

Suele aludir, a lo largo de la entrevista, a su buena suerte, pero también se deduce de su relato que ha sabido cumplir con las expectativas y trabajo de investigación que se esperaba de él, desde que terminó su carrera, pasando por la presentación de su tesis en 2005. Su inclusión en un grupo de investigación, las publicaciones de referencia en su campo, y la concesión ya lograda de dos sexenios de investigación, y uno más pendiente de aprobación. Al igual que tuvo una estancia de investigación en el extranjero, cuando estaba haciendo la tesis, de un año de duración.

Al terminarla, tenía ante sí tres ofertas distintas, y eligió la universidad, y –dice– "he tenido suerte", he ido enlazando, y solo le falta un último paso, "en lo que han cortado la trayectoria" por los recortes en plazas de funcionarios: el acceso a Profesor Titular, "el que menos agravio lleva, porque –ahora de contratado doctor– no tengo la inestabilidad, y con el sueldo creo que hay una diferencia de treinta euros…".

Lo único que podía afectarle en este sentido es que la elección de asignaturas y horarios se hace en su departamento, como en tantos otros, por categoría y antigüedad. Pero aquí, destaca Miguel Ángel, también "yo tengo suerte, te estoy diciendo que he tenido suerte, y, en general, aunque creo que somos veintiún miembros del departamento, y por detrás de mí eligen cuatro, y yo estoy el dieciséis, siempre he podido elegir lo que quería [las asignaturas que quería, aunque] a lo mejor no es el horario que habría preferido, pero…". Tiene suerte, desde luego, porque la experiencia más frecuente que se encuentra en la práctica es bastante distinta y perjudicial para quienes tienen menos categoría, y contrato más precario.

El trabajo, las tareas, y la vida

Su carga docente, ahora, es de 240 horas, "y pico". Fueron 180 cuando era ayudante doctor. Pero hace dos años, por los cambios de planes de estudio, llegaron a ser unas 270. Concentra la mayoría en el primer semestre y deja así tiempo para dedicarlo a la investigación. Y, como veremos, también a la gestión.

El trabajo de preparación de clases generalmente lo hace ahora en la facultad. Pero hay que señalar que hubo un cambio notable con la llegada de sus hijas, que tienen ahora 5 y 6 años. Era entonces ayudante doctor. "Antes de tener hijos trabajaba bastante más en casa. Ahora se complica. Llevo unos años que se está complicando. Se va suavizando [con la edad de las niñas] y va mejorando, pero ha habido unos años que era muy difícil abrir un ordenador en casa sin que ellas tocaran". Y "obligatoriamente bajó el ritmo", "venía agotado".

"Era una época, era, bueno, venir a trabajar porque era paz y descanso, pero bajé un poco, sobre todo el trabajo en casa, ese sí que se vio mermado. Lo que pasa es que, claro, me llegó en un momento, no sé si programado o no, que ya había acumulado experiencia suficiente como para poder ir saliendo del paso. Los primeros años de docencia son duros y vas con nervios, vas con las cosas, algunas justas, y bueno, ya con los años vas cogiendo la tranquilidad de que, 'ya me lo sé, ya sé cuáles son las dudas, ya puedo prever los problemas que me surgen'. En investigación bajé un pelín, claro".

Antes de tener a las niñas la jornada en la facultad era de "muchas horas, muchas horas aquí", de nueve de la mañana a ocho de la tarde. Ahora el horario es "de nueve

a seis aproximadamente, en una horquilla siempre variable [...] pero ya no hago esa barbaridad, yo no estoy aquí once o doce horas. Procuro que mi horario sea coherente y es más efectivo el tiempo. Se aprende a gestionarlo", dice.

Los arreglos con su mujer en los primeros años de las niñas, en que ella tenía por entonces un trabajo de secretaria de dirección, fue recurrir a una persona que venía por la mañana, hasta que las niñas tuvieron dos y tres años. Luego ella, su mujer, pidió la jornada reducida.

"Yo [llegaba] tarde. Llegaba mi mujer, tenía media jornada en ese momento, yo esperaba a que llegara la chica, ella se venía a trabajar antes, y yo esperaba a hasta las nueve, nueve y algo que llegaba la chica, y luego cuando llegaba yo me venía a trabajar. Y luego yo salía cuando podía más o menos, también tarde. Y mi mujer llegaba a las dos y media, le daba de comer a las niñas, esta chica y ya se iba".

Más tarde su mujer estuvo 4 años en el paro. Y se acababa de incorporar de nuevo a un trabajo poco tiempo antes de enero de 2016. Esos años fueron de "liberación" –dice–, pero ahora la pareja ha tenido que reorganizarse, comprarse otro coche, por la distancia de su domicilio a los trabajos de ambos. Él aprende a gestionar extraescolares, buscar a las niñas a las cuatro y media, llevarlas a las nueve, "menos el viernes que tengo libre, y aprovecho para trabajar un poco más". Así que su jornada, en la facultad, suele ser de nueve y media a cuatro y media.

Pero en casa vuelve a trabajar más que antes. Por las tardes: "Ya estoy instalándome el ordenador, que el que tenía era antiguo y estoy preparándome... Ayer ya estuve, por la tarde. Fue dejar a las niñas, preparar la merienda y en lo que ellas estaban, yo estuve preparando unas correcciones de un examen que tenemos ahora que poner. Así que ahora ya sí, no me queda más remedio".

Trabajando, también, en la gestión

Miguel Ángel se "ha metido en temas un poco de gestión, en sindicatos, estoy en el comité de empresa –nos dice– , estuve también en la junta de facultad, estuve en el claustro, pero de esas me he ido saliendo".

Y es desde esta posición desde la que sus consideraciones sobre la situación actual en la UCM nos dan una perspectiva y visión particular que es del máximo interés describir en detalle.

"En el sindicato me presenté al comité de empresa y, bueno, poco a poco he ido adquiriendo..., llevo ahí ya seis, siete años. He ido adquiriendo más responsabilidad dentro del sindicato. Y, bueno, he estado siempre en el comité y estaba en la comisión de calidad en la docencia, como representante del comité invitado. Y ahí aprendí mucho (...) hemos trabajado duro y he aguantado mucho".

Le preguntamos por los principales frentes en los que ha estado el comité: "Sobre todo que no se fuera nadie a la calle, y mirar para otro lado, cuando había que mirar. Por ejemplo, la figura del profesor visitante no nos gustaba y no era justa. Entendíamos que antes que estuviera gente en la calle, preferíamos que pasaran por profesores visitantes tres o cuatro meses y luego ya dieran el paso a la siguiente

plaza, profesor ayudante doctor o contratado doctor. El profesor contratado doctor interino, ahora..., yo, vamos, personalmente y todos los sindicatos creemos que es una figura ilegal, no está reconocida en la LOU, no está reconocida en el convenio colectivo, no está en estatuto de los trabajadores, no está en ningún lado recogida, está desamparada, pero bueno. Pero es el mal menor, con lo cual, pues miras para otro lado y lo que intentas es pelear y equiparar los derechos. Por ejemplo, que hayan podido pedir quinquenios, el contratado doctor interino pese a no ser indefinido. Y para el año que viene pedirán sexenios, y eso, bueno, pues ha sido una pelea siempre con el vicerrector de turno. Pero bueno, es bonito".

"Lo primero, que [la gente] se quedara, y luego cuando sujetabas a la gente... La gente que tenía que quedarse, (...) los que ya habían iniciado una trayectoria y estaban jugando un partido, que no se les cambiaran las reglas del juego, o se le cambiaran lo menos posible durante ese partido. Porque es lo que no es justo. Si a ti te dicen, 'tú..., ayudante doctor, acredítate, haces esto', yo tengo que ver lo que tengo que hacer para acreditarme, 'acredítate y te voy a sacar una plaza de contratado doctor o de titular. Y ahora te digo que no'. No, no me cambies las reglas, porque estamos todos en una edad..., el problema de la universidad es que tardas mucho en coger estabilidad, y estás con una edad donde te estás planteando si comprar piso, vas a pedir una hipoteca y te dicen, '¿Trabajo, eres indefinido?, no, no me vale, te la doy, no te doy'. [Te planteas] si tener hijos, si formar una familia. Y vas muchas veces pendiente de tu trabajo, no puede condicionarte tu trabajo tu vida".

"Nos ha pasado a todos, pero yo he ido entendiendo que esto es un trabajo, sobre todo desde sindicatos, porque yo creo que mucha gente malentiende la universidad, que eso lleva a que la gente trabaje doce horas o a que trabaje tres horas. Porque lo entienden que esto es como un hobby, que eres un privilegiado, que es... No, no señor, usted aquí es un trabajador y aquí estamos todos con una nómina, y estamos porque nos pagan, si no, nos iríamos. Bueno, hay una minoría que aunque no les pagaran estarían. Pero estamos porque me pagan, y usted lo que tiene que hacer es cumplir con su trabajo lo primero. El que hace tres horas..., no puedes estar tres horas, tienes que cumplir con tu trabajo, y el que hace doce horas tampoco puedes estar doce horas, váyase a casa, tenga sus hobbies, su familia y tal. Pero hay veces que no te dejan. Pero bueno, esa es mi opinión".

"Esto es un trabajo, tenemos la suerte de que es un trabajo que en general es vocacional y nos gusta, y por eso muchas veces dedicas más, porque a veces se convierte también en una pasión. Pero es un trabajo, y en los trabajos tienes que tener unos derechos y unas obligaciones, y eso es lo que he aprendido sobre todo en sindicatos. Y yo era de los que, bah, sindicatos, esto es un mamoneo, no valen para nada, no son necesarios".

En opinión de Miguel Ángel los sindicatos son y han sido necesarios para conseguir que las cosas no fueran peor. Al igual que la Plataforma de Profesorado no Permanente, y pese a que hayan podido tener discusiones y distancias, que se han ido acercando con el tiempo y la costumbre de tratarse, nos dice que "nuestra labor desde el comité tiene que ser más silenciosa. La plataforma puede permitirse el dar voces, el armar jaleo, nosotros había veces que estabas negociando cosas pero no

puedes hacer ruido, porque se te rompen las negociaciones. También nos venía bien la plataforma a veces haciendo ruido, para presionar, pero nuestra labor tiene que ser de pelea y de llegar a acuerdos y de mínimos".

La figura contractual del Profesor Asociado está prevista en la ley para contratar a un profesional cualificado, que aporta (más bien hay que decir ya, que debería aportar) sus conocimientos profesionales, manteniendo su trabajo principal. Y, por ello, la retribución es muy exigua, como vamos viendo a lo largo de esta investigación[19].

Ahora bien todas las Universidades, incluida la UCM, han utilizado esta contratación –a nuestro juicio de manera abusiva, y, sobre todo *realmente* ilegal–, para suplir bajas por enfermedad, sustitución de profesorado, etc., creando así un colectivo de trabajadores de la enseñanza con características muy distintas: por un lado los asociados "de verdad", así se los denomina en la Universidad, que tienen otro trabajo y dan clases en la universidad. Y los "falsos asociados": personas que para poder tener este contrato deben darse de alta de autónomos, la mayoría de las veces con el solo propósito de "cumplir la ley". De emprender una carrera académica.

Y valga decir también ahora que el hecho de que haya "asociados a tiempo completo" es en sí misma una situación contradictoria y contraria al espíritu y letra de la ley.

Y así se pronuncia Miguel Ángel sobre la situación de esos "falsos asociados". Quienes para tratar de desarrollar una carrera académica, se dan de alta en autónomos: "Pues es una vergüenza... Los de verdad, claro, pues están como están. Pues es una vergüenza lo de los falsos asociados y los titulares interinos, es vergonzoso. No debían estar, no debía existir. (…) El asociado es para lo que es, o sea, es un tío que viene a hacer un trabajo que los de dentro no sabemos hacer porque no estamos en contacto con la empresa privada o con algo muy concreto: un tío experto en robótica, experto en robots que juegan al ajedrez, pues es para eso. Y lo que tenían que haber sido todos esos asociados son ayudantes, ayudantes doctores o ayudantes no doctores. No sé…, hay una bolsa que ahora hay que irle dando salida, pero, claro, de golpe es difícil".

"Están cometiendo un fraude, porque hay gente que está dada de alta como autónomos sin ninguna otra actividad para poder estar en una plaza solo".

"Ha habido otros que se han convertido en falsos con la crisis. [Asociados de verdad que] con la crisis se vieron fuera de sus trabajos, o mermados en sus trabajos o les dijeron que se hicieran autónomos, o redujeron jornadas, etc. Y ahora dicen, 'oye, que yo ahora me quiero quedar en la universidad'".

2. Mónica: conseguir un contrato estable y tener que marcharse

Mónica es una profesora contratada doctora en la UCM desde el año 2007. En el momento de la entrevista se halla en una situación particular, pues está en excedencia voluntaria, y desarrolla su trabajo en otra institución universitaria.

19. Véase el capítulo II. El terreno de estudio: la Universidad Complutense de Madrid.

Su largo recorrido investigador y de docencia comienza con una beca para realizar la tesis al acabar la carrera, estuvo luego en distintas universidades y se acreditó en la ANECA en 2013. En este momento tiene un contrato de profesora titular en su nueva institución. Y algo más de cuarenta años de edad.

No es un caso habitual, y por eso le preguntamos por las razones del cambio, dejar transitoriamente la UCM. Este cambio es especialmente llamativo en una persona que defiende la universidad pública. "La situación de la universidad complutense es que cobraba 2.000 euros de profesor contratado doctor, que no tenía ninguna ayuda del departamento para investigar, me tenía que pagar yo mis estancias de investigación en el extranjero, me tenía que pagar mis congresos de investigación... Entonces tenía que..., con la hipoteca, [los hijos]..., es que es imposible. Yo soy de universidad pública, yo creo en la universidad pública, yo siempre he estudiado, colegio, instituto..., todo en la enseñanza pública; lo que pasa es que llega un momento de tu vida en el que te encuentras con una oportunidad de seguir creciendo. Entonces, en la complutense tenía las alas cortadas. Y, luego, mi departamento es muy especial".

Pero las consideraciones que hace Mónica sobre el funcionamiento de su departamento a lo largo de la entrevista nos llevan a recordar lo que ya hemos argumentado en otros lugares de esta investigación: la importancia de tener presentes las circunstancias concretas, a veces no tan excepcionales, y muy reales, que pueden ser un factor decisivo para entender las posibilidades y los límites de desarrollo de una carrera académica.

Tomar esa decisión de irse de la UCM, aunque sea temporalmente, fue muy difícil: "muy dura, muchos meses de reflexión, de pensar 'yo creo en la educación pública, yo creo en la educación pública', pero es que es mi vida, también. Entonces, cuando tienes que plantearte seguir viviendo y teniendo que pensar en [los] hijos... Y, querer seguir avanzando, o sea, es que mi objetivo es seguir creciendo, seguir publicando, seguir... Pero es que allí me veía que no podía, como no eras profesor titular, por ejemplo, los proyectos de I+D del ministerio (...), hemos solicitado proyectos de investigación del ministerio y nos los han puntuado fenomenal, lo que es el proyecto, pero luego, el equipo..., no. Claro, somos jóvenes, contratados doctores, ayudantes doctores, ayudantes, y es que no te financian, porque no creen en ti si no avanzas".

Pero en su nueva institución, el cambio es total. Para empezar su salario, en sus propias palabras "es mucho más". Pero, además, tiene "apoyo de todo lo que necesites, tanto de congresos, como de formación, como de... Necesitas cualquier artículo, lo tienes al día siguiente; como si tienes una estancia en el extranjero, te financian la estancia; flexibilidad de horarios, de si quieres un cuatrimestre juntar tu docencia, o quieres juntar en dos; la asignatura que quieras dar..., cómo lo quieras dar".

Muchas ventajas que pueden hacer soñar con estar en un lugar ideal para investigar y enseñar. Tanto que le cuesta identificar pegas. Pero, aun así, repetirá varias veces en la entrevista que "me ha costado mucho esta decisión".

"A mí me ha costado mucho decidirme, porque..., por eso, porque te sientes complutense, y sientes que hay una responsabilidad con la sociedad en general. Lo que pasa es que, bueno, tu granito de arena también lo puedes aportar aquí".

Cuando le preguntamos por las horas de trabajo, por semana, ella repregunta. "Pero ¿qué es trabajar? Es que en este trabajo no tenemos hora, no tenemos, 'de ocho a cuatro y luego ya nada', porque contestar los correos es trabajar, ¿no? Yo por las tardes no trabajo, yo de cinco a diez no trabajo". "Mi vida va por un lado y [el trabajo por otra]. Ese tiempo lo dedica a su familia. Y es muy rigurosa en ello, porque cree que, por otro lado, repercute en un buen trabajo de enseñanza e investigación: 'al final es mi ventaja, es esa desconexión con mi familia. Es decir, [mi familia] es lo que me ha ayudado a desconectar y a poder estar concentrada el tiempo que estás aquí'.

La rutina diaria es complicada, y se ha ido modificando con los años: "Yo suelo trabajar de mañana. Entonces, me levanto a las 6, saco al perro (se ríe). Llego aquí a las siete y cuarto, así no pillo atasco. A las siete y cuarto ya estoy trabajando. Entonces, pues estoy hasta las dos o las tres. Y luego después de comer, pues un ratito, consultar correos y cualquier cosa así en casa rápido, y luego, por la tarde, pues hacer tareas, ayudar en física y química, en historia, pues eso, el ayudar en casa. La verdad que mi marido colabora mucho. Hasta este año he trabajado mucho de noche (…). Entonces, me dedicaba a la docencia [por las mañanas] y luego a la investigación por las noches".

Y Mónica tiene una visión muy certera de lo diferente que son las perspectivas masculina y femenina sobre esta relación vida-trabajo. Porque, según su argumento, el tener que atender a sus hijos les obliga a organizarse muy bien, tanto en casa como en el trabajo. Y, dice, "lo noto, por ejemplo, ahora, con las investigadoras madres, o sea, con las personas que son madres que investigan. Nos pasa lo mismo. Somos súper eficientes. No quiere decir que hagamos las cosas bien, pero somos muy eficientes".

En contraste con esta visión –como hemos encontrado en esta investigación–, y según Mónica, los hombres, en las mismas circunstancias están a gusto con horarios tardíos: "Tranquilamente. Si encima preguntas, '¿oye, cuándo pones la docencia?'. 'Es que yo pongo la docencia por la tarde'. 'Anda, ¿y eso?, pero si tus hijos van al cole por la mañana, ¿cuándo los ves?'. 'Por la noche, o los fines de semana'. Claro, pero ya adrede estás poniendo la docencia por la tarde. ¿Para qué?, para tener la mañana para hacer tus cosas y luego por la tarde ya, es que impepinablemente no me puedo ir a casa, tengo que quedarme a dar clase".

Para Mónica, que vive con una persona que comparte y participa en las tareas domésticas y el cuidado de los hijos, lo que podría ser, para otros, especialmente un problema, su vida privada, ha sido "el pilar que me da sentido a mi vida es mi familia, entonces, yo he tenido claro que después de trabajar (…) esos momentos eran para ellos. Y yo ahí, afortunadamente, no siento el decir 'lo he hecho mal', que algunas veces hay mucha sensación de frustración, sobre todo por parte de las mujeres, porque el hombre está aquí investigando toda la tarde y le da lo mismo. Porque yo he trabajado, inicialmente, mucho con hombres, no sé por qué, con hombres que tenían familia pero que les daba lo mismo. Y yo he tenido problemas ahí a la hora de, por ejemplo, trabajar con dos personas que yo admiro mucho y que me hubiese gustado seguir trabajando. No he podido seguir trabajando con ellos porque me han exigido un grado de responsabilidad en plazos que yo no he podido cumplir. Porque ellos [aunque] llueva, caigan chuzos de punta, los niños tengan gripe, da

igual, hay que llegar a esos plazos. Ahora trabajo con mujeres, más o menos que tienen la misma edad que yo, que tienen hijos y que entienden que si un día, tú tienes que ir al médico..., somos todas muy responsables, pero llega un momento en el que ha pasado algo, lo entienden, cosa que los hombres no entienden".

¿Y el futuro? "Quién sabe", responde Mónica. "Yo, bueno, en miras tengo..., hay que ser honesta, ¿no?, creo que tengo opciones de conseguir la cátedra, entonces, si tengo opciones, por qué no, por qué no lo voy a intentar. Entonces, quizás tenga suerte este año y salgan buenas publicaciones y en un par de años yo creo que podré tener la acreditación a cátedra. Un par de años..., quien dice dos, dice tres, dice cuatro, dice cinco, dice seis. Pero, bueno, si tienes la capacidad y los méritos, ¿por qué no? Y me veo quedándome aquí un tiempo hasta que aquello de allí [el departamento] se vaya filtrando, vaya jubilándose gente que ha de jubilarse, y... No sé, a mí personalmente, sí que me haría ilusión volver a la complutense como catedrática, pero no sé si va a ser posible. Porque aquí estoy muy bien. Yo aquí estoy tranquila, es que no llevo los problemas del departamento a casa, porque aquí, en realidad, no hay problemas. Pero yo a nivel personal he sufrido muchísimo. Que te llamen, es que coincidió un día que yo tenía un cargo en el departamento y tuvimos una reunión de esas de diez horas, de hacer la carta docente. Y les dije a mis padres que vinieran a ayudarme con las niñas y mis padres vinieron. Estábamos cenando, que eran las once de la noche, yo llegaba a las diez y media o por ahí, o las diez, del consejo del departamento. Y de repente que te llamen a tu casa y te empiecen a amenazar de que tú has hecho, de que tú has dejado de hacer, de que tal, porque esa persona no había podido venir al consejo" y le habían asignado una carga docente que no le gustaba.

"Cada vez que ibas al departamento te entraba urticaria, estás callándote cosas que..., y viendo cosas que están mal hechas y no pudiendo decir nada". "Es impotencia, una impotencia brutal, de muchas injusticias de muchas cosas que... Y es una pena para la universidad pública y, así, nos va como nos va".

"Claro, porque que la gente no se pueda acreditar, no pueda seguir con su trabajo..., ¡haciendo su trabajo bien! Porque ha habido personas de mi departamento que han tenido que irse [por no haberse acreditado a tiempo]. Ellas han hecho bien su trabajo. Son excelentes docentes, han hecho bien su trabajo, pero, claro, nadie les ha dicho, tienes que ir por este lado, tiene que hacer esto, tienes que hacer lo otro. Entonces, jolín, da mucha rabia. Me tengo que ir".

3. Sergio: estabilidad laboral pero carga docente que desborda

Sergio tiene ahora 51 años y comenzó trabajando como investigador en un organismo público mientras hacía la tesis doctoral en Ciencias Naturales en los años noventa. Una vez leída la tesis en el departamento de la Complutense donde ahora trabaja se fue a trabajar dos años como investigador postdoctoral a un país europeo. Después regresó a España, por motivos familiares, y encadenó con otro postdoc en la UCM donde realizó también tareas docentes como colaborador honorífico hasta que en 2005 sacó una plaza de Profesor Ayudante Doctor y desde 2009 una de Profesor Contratado Doctor en el mismo departamento.

Desde 2012 está habilitado como Profesor Titular de Universidad, un peso que se ha quitado de encima pero que recuerda fue muy engorroso: "Es el jaleo de la burocracia interminable, y además que tienes que preparar currículum y cada uno te lo pide en un formato distinto, y te lo ponen con una aplicación informática en la cual tú no puedes coger de un sitio (…) Número de citas de cada publicación; ¡ponte a buscar tú quién te ha citado no sé cuántas veces en tal sitio! Y empiezas a buscar y pierdes ¡montones de tiempo! Yo cuando hice la de titular perdí casi ¡4 meses!".

A pesar del esfuerzo que le costó, Sergio es muy escéptico con sus posibilidades de promocionar y no le falta sarcasmo cuando afirma: "La habilitación para titular de universidad, supongo yo que la tengo para decorar la habitación".

La situación laboral estable y la investigación

Para Sergio la docencia y la investigación van de la mano y no se puede entender una parte de su trabajo sin la otra. Por eso él lleva participando en proyectos de investigación y publicando sus resultados desde que comenzó su carrera. Sin embargo, afirma que ha habido un cambio en los últimos años: "Luego también hay que reconocer que yo ya una vez, yo ya he llegado [a su situación laboral actual], las publicaciones de impacto siguen puntuando porque sexenio que tienes más que cobras, que es digamos la única forma de promoción que tienes aquí en la universidad. Y luego porque esperas, dices si un día sale la titularidad más vale que tenga el currículum detrás. Pero es muy distinto a cuando estás con el culo al aire, que estás como ayudante que sabes que tienes un contrato que es de 4 años y o te consigues la acreditación y entras como contratado, y entonces sí dependes de las publicaciones de impacto. Pero es muy, muy distinto, la presión que tienes".

Por ello, desde que se estabilizó Sergio ha cambiado la forma que tiene de relacionarse con su trabajo, aunque luego veremos que no tanto, pues afirma que: "digamos que… he pisado un poquito el freno". Cuando le preguntamos en qué consiste eso de "pisar el freno" nos contesta que: "Ya me tomo vacaciones en verano". Y continúa explicando: "Mis primeras vacaciones fueron en el ¡2010! Vacaciones que no fueran un congreso, o sea de decir nos vamos a ir a un hotel en tal sitio y vamos a pasar allí una semana o 10 días. (…) Vacaciones o eran a la zona de trabajo o a la zona de proyecto, o vamos a aprovechar que hay un congreso en no sé dónde y ya te vas de congreso y el congreso son las vacaciones. Cosas de este estilo". Es decir, hasta que no sacó la plaza de Contratado Doctor se sentía tan presionado por la necesidad de aumentar su currículum que no se permitía unas vacaciones que no fueran "para trabajar".

Por otra parte, insiste en que el trabajo que hacen está muy poco valorado en términos económicos con relación a lo que se cobra por el mismo trabajo en otros países europeos: "Cuando dices el número de clases que estás dando aquí te dicen: '¿Y cuánto te pagan? ¡Ni locos lo hacemos nosotros!' A mí en Alemania, en el Reino Unido y tal me dicen: 'Oye, ¿vosotros estáis locos?'. Así de sencillo. '¿Y cuándo investigáis?'. Y dices: 'Cuando podemos'". Su salario asciende a unos 2.000 euros netos "¡Y eso contando los trienios más los sexenios más los quinquenios! Si no, quítale de ahí y bajas ya a… a estar, sobre los 1.500 estarías, o incluso un poco menos puede".

La docencia es mucho más que las horas de clase

Ha pasado por 17 asignaturas en el departamento por eso de que "el último que entra, coge lo que dejen" pero su situación ha ido mejorando a medida que pasaban los años y "ya en los últimos 4 años lo tengo todo concentrado en el 2º cuatrimestre". Actualmente imparte el máximo de docencia permitida, que son 24 créditos. Algunas clases de máster puede tener entre 10-20 alumnos, pero en las de grado los grupos ascienden a unos 40-50 estudiantes, por lo que afirma que las ratios fijadas por el Plan Bolonia no se cumplen.

Sergio explica que en su departamento se respeta bastante el reparto de docencia para que no haya cambios sustanciales de un curso a otro. Pero a pesar de ello, Sergio insiste en que la preparación de las asignaturas le lleva mucho tiempo: "una relación de dos horas de preparación por cada hora de clase". Este esfuerzo docente considera que es parte inherente al propio sistema universitario: "Aquí no tenemos un libro de texto, aquí cada año tú vas explicando, vas aumentando el temario, vas poniendo nuevos, nuevas referencias, vas cambiando los ejercicios, vas adaptándolo al tiempo que tienes o al material que tienes en la universidad. O sea que… esto nuestro es prepararlo día a día".

Además de la preparación de las clases las cuestiones burocráticas: "Por eso te digo, es que muchas veces dices es que, claro, no sé si en rectorado se enteran de que hay distintas idiosincrasias dentro de la universidad, y que no se puede hacer todo con la misma norma. Porque es, o sea nosotros ha habido años que ha sido una locura las justificaciones de salidas: 'Perdone, mire, es que nosotros tenemos unas prácticas que son en campo, y es una cosa sistemática, no son salidas puntuales ¡en que hay que pedir una comisión de servicio especial! Perdón ¡que son mis clases!'. O sea a mí el año pasado me hicieron hacer una memoria justificando que por qué iba a hacer unas clases al campo, no ¡que por qué me salía al campo! 'Oiga, porque hay un examen del calendario académico ¡que es examen de campo!'. Pues tuve que hacer una memoria explicativa ¡y pedir una comisión de servicio! Porque claro eso no es calendario oficial de clases, es un examen".

Y compara esta situación "kafkiana" con su experiencia laboral en el extranjero: "¡Yo no tenía que pedir los viajes! Yo iba a la secretaria del departamento, le decía: 'Oye, que tengo que irme a tal sitio a tal', 'Vale de acuerdo, dime las fechas y tal' ¡Y a mí me lo gestionaban todo! ¡El currículum me lo tenían al día!".

Por no hablar de las condiciones materiales en las que se realiza el trabajo en la Complutense: "es que muchas veces acabas con la sensación de que la Complutense ¡le importa un rábano! O sea ellos van a unos números '¡Tenemos tantos matriculados!' perdone, pero no es cuestión de tantos matriculados, es cuestión ¡de qué estamos haciendo! Estamos enseñando lo que toca o no, estamos ofreciendo lo que hay que hacer ¡dennos medios para esto! Ese ordenador con el que estoy trabajando, el portátil es mío particular, y el ordenador es mío particular también y me lo hice con piezas. (…)

Y yo estoy ¡con una tendinitis de tres pares de narices! Que voy con la muñequera, porque estas mesas son mesas recicladas ¡todas! Entonces no cumple el…, viene seguridad laboral y te dice 'Es que no puedes estar con esa silla y con esa mesa' (…)

Y esta grieta [en la pared de su despacho] de aquí que va hasta el exterior 'Oye ¿se puede sellar?' 'Sí, sí. Tú trae el material, porque la Complutense nos ha dicho que no, que no paga el material. Entonces nosotros te lo ponemos pero si traes tú el material', entonces he dicho ¡pero bueno! ¿Yo aquí de qué estoy? O sea que esto no… Entonces tienes esa sensación…".

Carga docente y problemas de salud

A pesar de haber conseguido una estabilidad que le ha dado sosiego en su carrera, la estructura del propio departamento está teniendo una incidencia negativa en su forma de trabajar en los últimos años. El motivo es el aumento de la carga docente por la falta de reposición de plazas de las y los profesores que se van jubilando: "nosotros no nos podemos quitar el PDA3[20], porque no tenemos ¡quien lo dé! En este departamento tenemos la peculiaridad de que se nos va jubilando la gente, y no se reponen plazas… entonces claro, dejan asignaturas que hay que hacerse cargo porque son asignaturas fundamentales del departamento, con lo cual alguien ha de cogerlo". Entonces, "en estos momentos estamos desbordados, estamos desbordados. (…) Yo estoy dando los 24, y porque me planté, dije yo no doy más, pero hay gente que está dando más de 24 ¡28 y 30! O sea que eso. Y luego a parte por ejemplo nosotros el mecanismo de suplencias nuestro es: cualquiera de aquí del departamento, si alguien por lo que sea se pone malo, que dé las clases del otro. Y esa no está reconocida. O sea que…".

Esto hace que Sergio tenga una carga docente que considera por encima de sus posibilidades y su cuerpo pague las consecuencias: "Cuando llegué a la docencia ¡para pegarme un tiro! Cuando llegué a la docencia y de hecho, hasta con problemas médicos, yo tengo un colon irritable gracias a la docencia. Este cuatrimestre que me dedico a investigación y demás, pues más o menos vas bien, en el momento que eso, claro tú sales de aquí de tus horas de clase te vas a casa y empiezas a preparar las del día siguiente, con lo cual la jornada laboral no acaba aquí, o sea, te llevas el trabajo a casa ¡entonces es un sinvivir! Los fines de semana preparando porque además no es que digas 'Es que tengo una hora el lunes y esto' ¡no! yo el lunes empiezo a dar clase a las doce del mediodía y acabo a la ocho de la tarde. Con lo cual son jornadas bastante maratonianas lo que nos toca".

Le cuesta hasta poner una cifra a esas jornadas que él llama maratonianas. "¡Uf! Sería incalculable si te digo la verdad". Unas 10 horas de clase a la semana más otras tantas de prácticas en las salidas al campo y unas 20 horas de preparación de las clases, a lo que se añaden la organización de los materiales, las salidas al campo y las labores de investigación y distintas gestiones burocráticas. Así que a fin de cuentas la jornada laboral se extiende y es difícil saber cómo cortar: "Yo me levanto a las seis, seis y media todos los días, entonces ya lo que cambia es la hora a la que me acuesto, pero vamos, muchas noches durante el 2º cuatrimestre cuando tengo clase, me puedo acostar a las dos o tres de la mañana".

20. PDA son las siglas del "Plan de Dedicación Académica" de cada profesora o profesor. El PDA3 era una parte de la dedicación que podría cubrirse con méritos como publicaciones, dirección de tesis, etc. Siempre que se cubra, en primer lugar toda la docencia… Y por eso nuestro interlocutor razona en términos de muy escaso personal en cada departamento.

Esto ha provocado en Sergio una tendencia a la falta de sueño y a pensar constantemente en el trabajo que ha tenido consecuencias en su salud: "Te crea un estrés brutal, entonces, por ejemplo, yo que siempre he tenido problemas, desde pequeñito, con el estómago cuando me ponía nervioso, pues cuando estás atacado de trabajo ya…, viene a ser colon irritable, empezar a sangrar y cosas por el estilo. (…) desde hace cinco o seis años [coincidiendo con] docencia a montones y llevar varias asignaturas como profesor único".

Tiempo libre y organización doméstica

Sergio vive con su mujer, que también es investigadora, y su hija adolescente, en un piso cerca de la universidad, con lo cual se puede permitir ir y volver a casa andando para que al menos le dé un poco el aire. Por las tardes, intenta dedicarle un poco de tiempo a su hija: "procuro estar con ella un rato charlando de cómo ha estado el día, si hay algún problema con las clases". Siempre se han organizado entre él y su mujer para que el trabajo de campo de ambos no se solapase y al menos uno de los dos pudiera estar en casa. Ahora es más sencillo, pero nos cuenta que en otras épocas la organización doméstica ha sido más complicada: "Mi hija está acostumbrada, desde pequeñita ha sido así, o sea nosotros, con cuatro meses se fue directamente a la guardería, o sea no la podíamos dejar con nadie así que la plantamos en la sillita con unos potitos y dijimos 'Mira, aquí la tienen' o sea que ahí…, te apañas como puedes".

Ahora, la mayor parte de las tareas domésticas las hacen el fin de semana: "¿Fines de semana? Pues los fines de semana es cuando haces la compra, la limpieza de la casa, (…) yo generalmente el viernes por la tarde me voy a hacer la compra; sábado por la mañana, es el horario de limpieza, por la mañana aprovechando que la hija se va por ahí y la mujer va a hacer otras compras y demás, yo cojo y limpio la casa. (…) Y cocinas para toda la semana, entonces preparas tres o cuatro cosas que metes en tuppers y ya vas sacándolos".

Y entre tantas obligaciones intenta sacar algo de tiempo libre para relajarse y descansar: "Nos forzamos a tener tiempo para eso, porque es que si no ¡al final te pegarías un tiro! O sea si no al final es que te pegas un tiro, o sea si no tienes un rato para poder ir al cine o eso, a dar aunque sea un paseo a que te dé un poco el aire, porque si no…". Aunque estos ratos de ocio son cortos y se aprovechan menos de lo que desearía: "Pero vamos, que los fines de semana, además es que generalmente llegas ¡reventado! Y si ya tienes clases, el domingo por la tarde, yo por ejemplo, mi hija y mi señora lo saben muy bien, el domingo por la tarde ¡no se me puede ni hablar! Porque estoy atacado preparando las clases del lunes".

4. Cintia: profesora estable por méritos y por la acción colectiva

Cintia es, a día de hoy, una profesora contratada doctora. Y lo es desde el año 2005. Cuando terminó sus estudios en una facultad de Ciencias de la UCM, en 1986, como ella recuerda, "salió una posibilidad de hacer una tesis doctoral aquí, en el departamento" en el que ahora trabaja. Para ello, obtuvo una beca FPI, y presentó su tesis

en 1991. No fue posible, por aquel entonces, conseguir una plaza de profesora, y finalmente optó por "pasar al mundo de la empresa", y estuvo un buen número de años trabajando en distintas empresas, en lo que es su especialidad, y alternándolo con periodos en situación de paro.

Era el año 1999 y entonces salió en el departamento una plaza de asociado a tiempo parcial. Como "cumplía los requisitos y había estado trabajando en empresas", se presentó y ganó la plaza. Pronto consiguió meterse en un proyecto de investigación, combinando sus saberes, practicados en las empresas, con los trabajos más avanzados en su campo.

Estamos, por tanto, ante una larga trayectoria –Cintia tiene hoy algo más de 50 años– que nos ilustra sobre momentos coyunturales, 2005, que explican el papel jugado por los movimientos sociales de los "precarios universitarios" y de la posible acción de los sindicatos en la mejora de su situación.

Así, en un momento que, por varias razones, podría compararse a la situación actual de bloqueo de las posibilidades de acceder a una relativa y razonable estabilidad y perspectivas de carrera académica, se desbloqueó la situación de precariedad por la acción conjunta de los afectados, "implicados hasta el final", e incluso con la participación de los sindicatos, que "en aquella época sí que estaban apoyándonos": los asociados de entonces que tenían concedida la acreditación correspondiente para Contratado Doctor pasaron a serlo automáticamente. No tanto, porque hubo aún que mantener la reivindicación con acciones colectivas, "uniéndonos todos los que estábamos en esa situación". "Fueron unos meses de lucha, o sea de incertidumbre y al final se dio". "Toda esta gente que estábamos [así] protestamos mucho y al final conseguimos que los que nos habíamos acreditado nos reconvirtieran directamente a Profesores Contratados Doctor, primero a tiempo parcial, hasta que se cumplió una serie de requisitos y luego ya a tiempo completo".

Y Cintia, que había obtenido la acreditación correspondiente en 2004, consiguió así su plaza estable en la Universidad.

En efecto, "en el año 2005 salió la posibilidad, nos dieron aquí en la Complutense la posibilidad de que los profesores asociados a tiempo parcial, si se demostraba que estaban solamente ligados a la universidad, o sea inicialmente habíamos entrado en las condiciones que es un profesor asociado ligado a la empresa, pero luego la mayor parte de nosotros estábamos totalmente solo aquí, o sea nos desligamos de la empresa y nos dedicamos solo a estar aquí, a dar clases y a investigar".

Para Cintia, lo que cree tener claro es que, pese a todas sus protestas, "desde luego, si no hubieran querido no lo hubiéramos conseguido, por mucho que protestáramos reivindicado"[21].

Pero, también más tarde, Cintia, que se había acreditado para una plaza de Profesor Titular, vio cómo sus expectativas quedaban frustradas: la plaza se convocó, y ya estaba la comisión nombrada, en 2011, pero el Gobierno introdujo entonces la

21. Lo que para nosotros, los investigadores que escribimos este libro, es una buena muestra de lucidez que señala la voluntad o no, pese a todos los pesares 'estructurales', de la propia universidad en el abordaje del problema que vamos identificando y evaluando.

llamada tasa de reposición: la restricción de no convocar más que una de cada 10 plazas de funcionarios que quedaran vacantes. Hasta hoy.

Cintia mira, sin embargo, hacia delante, y aunque reconoce que ese acontecimiento fue decepcionante, pone por delante el hecho de que tiene un contrato indefinido, que su sueldo actual no es mucho menor que si fuera titular (cobra unos 2.100 euros netos). Y se reafirma en que "a mí lo que me gusta es hacer mi trabajo; con este contrato que es indefinido, puedo hacer lo que estoy haciendo ahora: yo soy feliz".

Estaría bien lo de ser titular, dice, pero también considera que pasaría varios meses preparando el concurso, "un esfuerzo que me interrumpe muchísimo todo lo demás [la enseñanza y la investigación]. Y te dices, ¿pues en qué mejoro? Va a ser la misma docencia, va a ser más o menos el mismo sueldo, me va a suponer 6 o 7 meses de estar ahí martirizándome preparando lo que sea ¿no?; no sé si se va a presentar más gente ¡puf! y dices ¡pues si estoy bien así!".

Enseñar e investigar

Para Cintia enseñar e investigar van estrechamente unidos. Por ello no dejará de subrayar que, una vez que comenzó con proyectos de investigación, experiencia que se sumaba a su experiencia empresarial, "pues ya como que empiezas a sentirte arropada en la investigación, y en la docencia pues claro vas cogiendo tablas, y me gusta mucho mi trabajo, o sea soy feliz, me siento afortunadísima con el trabajo que hago, tanto las clases, la enseñanza que nunca pensé que fuera lo mío, me gusta muchísimo, y la investigación también me gusta mucho. Ha sido una etapa muy buena en cuanto a que he hecho lo que más me gustaba y con un despacho que me encanta y con compañeros que estoy a gusto".

Porque, "claro, no es lo mismo ir a dar una clase, aunque te la quieras preparar mucho, no es lo mismo tener detrás toda una experiencia investigadora profesional, que ir con el ejemplo que te has leído en el libro, (…) es como si les das esqueleto pero no le das el alma a la asignatura".

Porque "aunque leas mucho no hay nada como haberlo vivido (…) o sea estar investigando sobre eso. Hay asignaturas que son muy básicas que todos conocemos pero cuando ya son las más especializadas, yo creo que es fundamental aportar toda tu experiencia, o sea el alumno lo nota además".

La carga docente para Cintia es de 24 créditos. Aunque, ahora, por su antigüedad, al menos puede elegir asignatura más fácilmente. Y, de hecho, ahora mantiene una asignatura desde hace varios cursos y que es el centro de sus intereses de investigación. Lo que facilita y enriquece las clases, "las prácticas sobre todo, la teoría yo creo que la teoría cualquier persona, si te lo preparas bien, si presentas las cosas, o sea si le dedicas tiempo puedes hacer una clase de teoría bien hecha y formal, pero cuando vas a la práctica ahí te delatas, o sea cuando surgen las dudas o vas al campo que en el campo, se nota la experiencia muchísimo".

Pero también han llegado los recortes en la investigación, y Cintia nos cuenta que les acaban de negar el primer proyecto del Ministerio, que en el departamento solo

se ha concedido uno de cuatro equipos que son. Y que la convocatoria habitual de la UCM para grupos tampoco ha salido. "Ahora no tenemos nada. Sí, es una sensación rarísima (…), a mí por ejemplo que me gusta mucho el campo, si vas al campo te tienes que pagar tú la gasolina (…). Podemos todavía trabajar. Y este año podemos seguir así, pero el año siguiente como no tengamos ya una manera de seguir avanzando. Ni nos lo hemos planteado porque estamos desconcertados. Hay proyectos de investigación que se pueden nutrir de leer, de elaborar tus pensamientos. Pero lo nuestro se basa en ir al campo, en coger muestras, en hacer analítica que es muy cara, porque no puedes publicar trabajos en revistas de impacto sin que vayan avalados por una analítica muy potente, de buena calidad, etc. ¡y son carísimos! Son carísimos nuestros análisis".

Además de ver la situación en lo que afecta la restricción en la investigación a la buena docencia y compromiso con los estudiantes y enseñar cómo, a su juicio [y al nuestro] debe hacerse, Cintia tiene una visión de mayor alcance: hay estudiantes que terminan sus tesis, que no tienen expectativas de continuar su carrera en el departamento ni en la especialidad, no se han convocado plazas de Ayudante Doctor ni de Contratado Doctor desde el 2012, y "el problema está en que para la investigación esta gente se pierde, o sea se está formando, el estado está gastando muchísimo dinero con las becas en formar a un investigador. Si lo piensas, una universidad pública lo que invierte en su carrera en sus estudios, luego en la tesis con una beca, más las estancias que puede hacer y, y luego esos investigadores muchos de ellos es que se están perdiendo por la vida ¡no vuelven! Y aquí al mismo tiempo se están cortando líneas de investigación y dices es que cuando nos empecemos a jubilar los que estamos ¿quién va a heredar toda esta línea de investigación? Y son líneas de investigación que no hay en todo Madrid, porque solo hay una facultad [como la nuestra, con líneas de investigación como las nuestras, de gran importancia] nadie de los que han hecho la tesis recientemente se están quedando (…). Están en el paro (…) no sé ni cómo sobreviven, se les pierde un poco la pista (…) Pero, pero es una pena, porque es una inversión de tiempo de los que se les ha dirigido la tesis, de formación, de todo, de datos…, y se pierde".

La evaluación de la investigación

Preguntamos en este contexto a Cintia por su valoración de la ANECA. Y creyendo positiva una evaluación externa a la propia Universidad, ve distintos aspectos que son, a su juicio, contradictorios o poco "pensados". En primer lugar, que se valore la dedicación a la gestión. Porque no es algo que una pueda elegir, "no depende de ti, los cargos de gestión son contados, y no siempre se puede acceder a ellos", y por lo tanto no le parece sensato que se valore negativamente. En segundo lugar, la valoración de las publicaciones: "todos sabemos que se puede publicar muchísimo, pero estar siempre en la cola de siete autores, estás ahí como con tu derecho de pernada publicando, publicando, pero no es lo mismo que publicar el primero y con tres autores, o sea el tiempo y el esfuerzo es diferente; y eso en la ANECA no se está penalizando algo que diga: no es lo mismo publicar más de 4 que menos de 4 por ejemplo, ni ser el primer firmante que ser el último. Entonces yo valoro que un investigador tiene que tener una línea, eso es verdad, no puedes estar disperso, pero dentro de la

línea que haya cierta variedad, o sea que te implica un esfuerzo que tendría que ser valorado, pero si tú estás variando de líneas de investigación y de disciplinas y con otros equipos, yo creo que tendría que ser una cosa que se valorara por demás o sea como algo positivo, algo que, que tendría que ser más valorado, sí".

En tercer lugar, critica la poca valoración de la docencia. ¿Están considerando "la variedad de asignaturas que das"? Porque Cintia recuerda sus primeros años de docencia, en los que "no podía dedicarme más que a la preparación de las clases". Y, en cambio, ahora, "ahora que ya llevo varios años dando la misma asignatura, no, no es lo mismo, no le dedicas, yo le dedico tiempo porque me gusta, disfruto mucho y me pongo al día, pero no tendría por qué dedicarle tanto tiempo si no quisiera. Yo, por ejemplo, las prácticas voy "así" [tal cual] porque las prácticas es lo mío y me siento como en zapatillas, entonces no me tengo que preparar nada, pero si me cayeran unas prácticas de otra asignatura dedicaría mucho tiempo; entonces eso de alguna manera, ese tiempo que no le estoy dedicando a la docencia se lo puedo dedicar a la investigación, y es muy importante, pero si se lo tengo que dedicar a la docencia porque me han cambiado todo, o tengo un campamento y me tengo que ir a Pirineos y quieres organizar material y no sé cuántos. Pues ya ahí tengo 3 semanas de no hacer nada".

El trabajo…

¿Los horarios del trabajo?: "Pues muy caóticos porque siempre están surgiendo cosas, o sea para mí lo prioritario son las clases, o sea dar bien la clase es lo que más me importa, entonces siempre que tengo clases me acoto el tiempo un día antes porque aunque dé la misma asignatura, como van saliendo todos los años cosas nuevas tanto gráficas como de información me gusta introducirlas o ver si me interesa o no introducirlas, o las prácticas por ejemplo siempre las estoy renovando porque como veo que los alumnos vienen en general cada vez peor formados pues al principio empiezas muy exigente. Entonces tengo que hacerlo, exigir pero al mismo tiempo conseguirlo, entonces le voy dando muchas vueltas muchas vueltas, entonces la docencia es lo principal. Y luego el tiempo que puedo sacar para la investigación en los lapsus de tiempo".

En concreto: "Pues ahora este año, por ejemplo, como veo que no doy abasto, estoy aquí a las siete y media y luego como aquí en la facultad en el despacho con una amiga (…) y luego por la tarde pues me estoy yendo pues depende, pues según los horarios de clases [hay] días que salgo a las ocho, y los otros días pues depende, salgo de aquí a las seis o a las siete, a las ocho. Hago muchas horas. Sí, estoy muy cansada".

Como vive en un pueblo de la Comunidad de Madrid, tarda una hora y media en llegar en transporte público, para lo cual, prácticamente el setenta por ciento de los días se tiene que levantar a las cinco y cuarto.

… Y la vida

Y al llegar a casa, ¿ya no trabajas más?

"No, sí, preparo la cena jajaja. Y la comida del día siguiente porque me la traigo. No tengo niños o sea que, si no, no podría, eso con niños ¡imagínate! No les dedicas

tiempo. (…) Llego, además, y es que como en invierno llegas de noche, es que es lo desesperante, llegas de noche y te vas de noche y se hace muy pesado. Pero sí que tengo que preparar algo de cena y luego me procuro acostar pues a las diez y media, once, porque si no duermo muy poco, y lo malo es que mi marido no trabaja y, y siempre es el agobio de que está solo, pasa muchas horas solo y quieres llegar para estar con él y estar más tiempo, y entonces es un poco… Por eso estoy cansada porque tengo unas tiranteces por todas partes, quiero llegar a investigar, me gustaría hacer mejor las clases, me gustaría dedicarle más tiempo a mi marido, me gustaría dormir más, y no llego a nada, no puedo sacarle tiempo…".

No hace Cintia lo que muchas otras personas entrevistadas para esta investigación nos han transmitido, el seguir con el trabajo de la Facultad en casa: "No, eso no lo hago. Eso no, no consulto el correo electrónico durante los fines semana, cuando me voy de aquí lo miro en el último momento por si hay algo y hasta el lunes por la mañana cuando llego considero que es mi tiempo, y no trabajo bien en casa, no me concentro".

"Cuando llego a casa ya pienso que es, los fines de semana es, es muy raro que me lleve algo y si me lo llevo lo paseo (…). Pienso que es mi tiempo de descanso y me hace falta además y lo respeto totalmente ¡además que no puedo! Considero que mi vida personal también es muy importante, en las circunstancias en las que estoy creo que le tengo que dedicar el tiempo que no se lo dedico durante la semana a mi marido, se lo dedico totalmente y a mí me viene también muy bien, para desconectar. Desconecto totalmente, totalmente".

Cintia insiste varias veces en estos momentos de la entrevista en que diferencia los espacios y los tiempos, pues, en otro caso, cuando llegan cargas extras de trabajo como corregir ejercicios, con un muy elevado número de estudiantes, como es el caso, o atender al Campus Virtual, el trabajo inundaría su vida entera, o la investigación estaría ahí "metiendo prisa, metiendo prisa siempre, porque hay que publicar y lleva tiempo".

Además de preparar la cena y la comida del día siguiente, como nos decía, otras tareas le esperan: "limpieza hago muy poca, limpieza los fines de semana y lo justito, porque como solo somos dos tampoco hay mucho que limpiar y tampoco soy de estas que están pasando la mopa a la última; vivimos en el campo también y se mancha mucho menos la casa, no, a las tareas domésticas [dedico] poco tiempo".

Su marido, sí, "pone las lavadoras", pero poco más: "es un poco a la antigua (…) o sea, por ejemplo, como vivimos en el campo hay un jardín, un terrenito y él se ocupa de todo lo que es el jardín, de revisar de regar de…", y en la casa "estamos haciendo las cosas nosotros, pues todo, incluso las puertas las hizo él, o sea que él hace más las tareas de como de hogar de técnica de…, pero a las cosas de casa de casa me dedico yo, que no me importa, me gusta".

Entre las cosas que le habría gustado hacer está el "casarme y tener hijos", y eso ha sido por "casarme tan tarde". No afirma que eso haya sido debido especialmente a su dedicación a la universidad, pero es consciente de que influye mucho: "yo creo que me lo ha condicionado pues un poco la vida que he llevado". Y así lo observa

en su departamento: “la mayor parte de las personas que estamos aquí, mujeres, es que hay muy pocas que tengan hijos, es curioso. Porque ¿cuándo es el momento de tener un hijo? Cuando estás con una plaza si tienes siempre un miedo, siempre es la incertidumbre, en la carrera de la investigación siempre es la incertidumbre, terminas una etapa y dices ¿qué va a ser lo siguiente? ¿Un contrato, o una beca postdoctoral?”.

IV. CONCLUSIÓN: POR UNA POLÍTICA URGENTE PARA LA UNIVERSIDAD

Quien haya leído hasta este punto de nuestro argumento conoce bien nuestra perspectiva teórica, recogida en el capítulo I, así como el método y enfoque de abordaje que hemos desarrollado: una sociología del trabajo académico que ha orientado y marcado el desarrollo de la investigación concreta. Los límites y posibilidades de nuestro enfoque, lo que podemos ver y mostrar, y, también, lo que puede quedar, a juicio del lector o lectora, en la penumbra: eso es un "marco teórico".

Creemos que, basándonos en la mejor investigación internacional y española, todo el trabajo de campo, de la investigación concreta, puede así interpretarse de manera más transparente, con sus límites, sí, pero también con sus posibilidades y virtudes. Esto es lo que aportamos en esta detenida investigación de campo.

Pretendemos ofrecer a nuestros lectores claves para valorar (y criticar, en su caso, claro está) nuestra aportación, nuestra interpretación, e incluso las propuestas que se desprenden del conjunto de entrevistas realizadas, de su ordenación, y de las categorías interpretativas que surgen –porque las hemos buscado– de nuestros resultados.

Así el lector o lectora puede, creemos, contrastar el conjunto de entrevistas, nuestra argumentación, con la literatura internacional sobre el trabajo académico, sus venturas y desventuras.

En ese sentido, queremos destacar aquí diez ideas que se confirman con los resultados de la investigación realizada:

1) La precarización de las perspectivas de carrera académica es un marco limitante y omnipresente en la información recogida. No hay futuro para los jóvenes académicos (Maria Yudkevich, Philip G. Altbach y Laura E. Rumbley (eds.), 2015: 17).

2) Por ello mismo, constatamos la difícil, o casi imposible, construcción de identidades académicas firmes y previsibles. Con consecuencias muy dañinas para las personas afectadas. Muchas, como hemos visto. (Berg, Laurence *et al.* 2016; Ballatore, Magali, María Del Río Carral, Annalisa Murgia 2014; Gill, Rosalind 2010).

3) Los salarios, en este contexto, son, en una alta proporción, muy bajos y sin garantías, y muchos no llegan ni siquiera al salario mínimo.

4) Hemos encontrado una carga de trabajo docente e investigadora extensa, muy extensa; además de mal pagada. "Trabajar, paradójicamente, se convierte en todo (…); es un modo de regulación que pone la vida misma a trabajar" (Fleming 2014: 9). "El trabajo académico no se ve porque está fuera de la vista" (Gornall, Lynne; Cook, Caryn; Daunton, Lyn; Salisbury, Jane; Thomas, Brychan (eds.) 2014: 1-10).

5) Hemos constatado la pertinencia de estudiar "todas las formas de trabajo" para poder conocer esa carga total de trabajo y su repercusión en la vida de las personas (Castillo 2015).

6) También, una escasez de convocatorias de puestos de trabajo estables, y, en consecuencia, el fomento de la competencia entre iguales y una permanente lucha por conseguirlos, que mina la posibilidad de la acción colectiva y solidaria. Aunque también los precarios comienzan a organizarse (Plataforma de Profesorado no Permanente; Milkman, Chun y Agarvala…).

7) Los "beneficios" de la estabilidad en el empleo, de las perspectivas de carrera, tanto para las personas que trabajan, como para la investigación, la docencia y publicaciones, para la Universidad y para la Sociedad. Y se constata en nuestra investigación, como en la literatura internacional, que la calidad de la enseñanza de los precarios es tan alta, o más a veces, que los fijos, los funcionarios entre nosotros, o los *tenured* en Estados Unidos pese a todas las dificultades (Lucal 2015: 7). "El hecho de que no se contrate más personal fijo no lleva consigo el admitir el resultado de que los profesores 'contingentes', mal pagados, sin beneficios sociales, etc., son peores profesores. Que lo tienen más difícil, está claro, y que tienen una serie de dificultades, por supuesto…". Cita un informe del Congreso de Estados Unidos del 2014, "The just-in-time professor", que asegura que estos "contingentes" son la mitad de todos los *faculty*.

8) La importancia de considerar las políticas cruzadas sobre docentes e investigadores, desde los Gobiernos, nacionales, autonómicos, rectorales, decanales, departamentales…

9) La constatación de la falta de propuestas "globales" del profesorado en su conjunto a estos problemas de precarización de una gran mayoría, que "ignoran" –nos dicen los entrevistados– la situación real de estos colectivos más vulnerables y vulnerados en detrimento de una universidad pública de calidad; aparte de retóricas sobre la captación de talento, los problemas presupuestarios, etc. (Gregg 2011: 167-168).

10) Constatando esta falta de rigor, creemos que se puede afirmar que faltan estudios comprometidos con las políticas de cambio que se fundamenten en estudios serios, rigurosos, factibles, que atiendan a identificar realmente estos colectivos, que, hemos encontrado en nuestro estudio, como un recurso formado y comprometido, imprescindible para mejorar la universidad pública.

De hecho, nosotros, como investigadores que somos, también universitarios implicados en la situación actual de la Universidad española, y más concretamente en la Universidad Complutense de Madrid, nos hemos aplicado la obligada reflexividad

crítica sobre el proceso de investigación. Porque somos arte y parte, como es obvio, y ello es transparente en la reconstrucción de los relatos: recogemos lo que nuestras entrevistadas o entrevistados nos dicen, su vivencia, sus problemas, sus esperanzas con detalle y minuciosidad, con respeto por sus maneras de decir y ver; pero nuestra interpretación también está detrás, y a veces insistimos en lo que nos parece más sustantivo, en lo que sabemos de la Universidad y sus problemas, y destacamos aquellos aspectos que, en nuestra orientación sociológica, marcan la realidad del trabajo de enseñar e investigar en la Universidad.

Por ello, creemos que, como es obvio en la mejor investigación sociológica contemporánea, somos, junto a nuestros entrevistados, modestos co-autores de su narración biográfica, de sus duelos, sus alegrías y su visión, tan certera a veces, del mundo académico.

A través de estos relatos orientados interpretativamente, ustedes, lectores, habrán anotado sus propias observaciones, habrán destacado aspectos que les parecen fundamentales. Habrán ido sacando sus propias conclusiones, que pueden ser distintas de las nuestras, o complementarias.

La síntesis de nuestra argumentación está en cada uno de los capítulos, formando no solo una presentación detallada, sino también un todo interpretativo.

Creemos que estas vidas que hemos reflejado, e interpretado, de quienes son, sin duda, uno de los pilares fundamentales de la Universidad, becarios predoctorales, doctores, profesores precarios, profesores fijos…, en la Universidad Complutense, y por extensión, en la Universidad española, merecen ser conocidas en sus propias vivencias y en sus propias palabras.

Porque esta síntesis de problemas y esperanzas, seleccionadas con criterio interpretativo y estructural, como una muestra cualitativa tipológicamente representativa de los itinerarios variados, complejos y, sí, también personales, de nuestros entrevistados, tiene, a nuestro juicio, que formar parte de políticas urgentes que pongan remedio a una situación dramática en nuestra Universidad.

Ya no es posible esperar más para actuar, para remediar tanto daño, despilfarro de recursos, destrucción de posibilidades de carrera…, pero también la destrucción de la propia Universidad.

V. REFERENCIAS CITADAS

Agulló, Itziar (2013) "Eternamente doctores, ¿mérito o carga?", *Sociología del Trabajo*, n. 78, primavera: 35-50.

Altbach, Philip G. (2015) "Building an academic career. A twenty-first-century challenge", en Yudkevich, Maria; Philip G. Altbach y Laura E. Rumbley (eds) *Young faculty in the twenty-first century*: 5-19.

Altbach, Philip G. (ed.) (2000) *The changing academic workplace: comparative perspectives*, Center for International Higher Education, Lynch School of Education, Boston College, Chesnut Hill, Massachusetts.

Amaral, Alberto; Bleiklie, Ivar; Musselin, Christine (Eds) (2008) *From Governance to Identity.* Netherlands : Springer Science.

Back, Les (2013) *The art of listening*, Londres, Bloomsbury Academic [Reprint of Berg, 2007].

Ballatore, Magali; Del Rio Carral, María; Murgia, Annalisa (2014) "Presentation. Quand passion et précarité se rencontrent dans les métiers du savoir", *Recherches sociologiques et antropologiques*, vol. 45, n. 2 : 1-13.

Berg, Laurence *et al.* (2016) "Producing anxiety in the neoliberal university", *The Canadian Geographer/Le Géographe Canadien*, 2016, vol. 62 (2): 168-180.

Bourdieu, Pierre (1984) *Homo academicus*, París, Les Éditions de Minuit.

Bousquet, Marc (2008) *How the University Works: Higher Education and the Low-Wage Nation,* Nueva York, New York University Press.

Brenan, John (2007) *The academic profession: changing roles, terms and definitions,* [Informe sobre un studio internacional de 2007] Centre for Higher Education Research and Information, Londres, Open University.

Brennan, John; Enders, Jurgen; Valimaa, Jussi; Musselin, Christine; Teichler, Ulrich (2008) *Higher Education Looking Forward: an agenda for future research*, Strasbourg, European Science Foundation.

Brennan, John; Franco, Mónica; Naidoo, Rajani (2012) *From academic profession to higher education workforce: academic careers in the UK.* Conferencia en Univer-

sity of Kent. Open University [version online consultada el 15 de marzo de 2015]: http://www.kent.ac.uk/cshe/docs/From%20academic%20profession%20to%20higher%20education%20workforce.pptx.

Burke, Penny J.; Musselin, Christine; Kehm, Barbara (eds) (2008) "Researching Higher Educational Change and Transformation", *Reflecting Education*, Vol 4, nº 2: 1-7.

Busso, Sandro; Rivetti, Paola (2014) "What's love got to do with it? Precarious academic labour forces and the role of passion in Italian universities", *Recherches sociologiques et antropologiques*, vol. 45, n. 2: 15-37.

Calasanti, Toni (2008) "A feminist confronts ageism", *Journal of Ageing Studies*, 22: 152-157.

Carrigan, Mark (2016) *Social media for academics*, Londres, Sage Publications.

Castillo, Juan José (dir.) (2005) *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*, Madrid y Buenos Aires.

Castillo, Juan José (2015) *La invasión del trabajo en la vida. Del "trabajador ideal" a la vida real*, Madrid, La Catarata.

Castillo, Juan José (2015b) "Los desafíos de la Sociología. En tiempos de crisis y esperanza", *Sociología del Trabajo*, n. 85, otoño de 2015: 7-26.

Castillo, Juan José e Itziar Agulló (2012) *Trabajo y vida en la sociedad de la información. Un distrito tecnológico en el norte de Madrid*, Madrid, La Catarata.

Castillo, Juan José y Paloma Moré (2016) "Por una sociología del trabajo académico. La precarización del trabajo de enseñar e investigar en la Universidad", *Sociología del Trabajo*, n. 88, otoño de 2016: 7-26.

Chun, Jennifer Jihye; Agarvala, Rina (2015) "Global labor politics in informal and Precarious Jobs" in Edgell, Stephen; Gottfried, Heidi, Granter, Edward (eds.): 634-650.

Díaz, María José (2013) "Experiencia no académica: el profesorado asociado como actor doblemente precarizado", *Sociología del Trabajo*, n. 78, primavera: 51-71.

Edgell, Stephen; Gottfried, Heidi, Granter, Edward (eds.) (2015) *The Sage Handbook of The sociology of work and employment*, Londres. Sage Publications.

Enders, Jürgens; De Weert, Egbert (eds.) (2009) *The changing face of academic life. Analytical and comparative perspectives*, Londres, Palgrave-Macmillan.

Estefanía, Joaquín (2015) *Estos años bárbaros*, Barcelona, Galaxia Gutemberg.

Evans, Linda (2015) "Reflections: academic identity and the changing European landscape", en Evans, Linda y Nixon, Jon (eds.) *Academic identities in higher education*: 257-271.

Evans, Linda y Nixon, Jon (eds.) (2015) *Academic identities in higher education: The changing european landscape*, Londres, Bloomsbury Academic.

Fleming, Peter (2014) *Resisting work. The corporatization of life and its discontents*, Filadelfia, Temple University Press.

García Calavia, Miguel Ángel (2013) "Presentación: la Universidad, lugar de trabajo: ¿de qué trabajo?", *Sociología del Trabajo*, n. 78, primavera: 7-9.

Gill, Rosalind (2010) "Breaking the silence: the hidden injuries of neo-liberal academia", en Ryan-Flood, R. y Gill, R. (Eds.) *Secrecy and Silence in the Research Process: Feminist Reflections,* Londres, Routledge, pp. 228-244. [En español, "Rompiendo el silencio: las heridas ocultas de la Universidad neoliberal", *Arxius*, 2015, n. 32: 45-58]

Gill, Rosalind (2014) "Academics, cultural workers and critical labour studies", *Journal of Cultural Economy*, vol. 7, issue 1: 12-30.

Gill, Rosalind; Donaghue Ngaire (2015) "Resilience, apps and reluctant individualism: Technologies of self in the neoliberal academy", *Women's Studies International Forum,* 9 páginas; http://dx.doi.org/10.1016/j.wsif.2015.06.016. [Consultado en marzo de 2016].

Ginsberg, Benjamin (2011) *The fall of the faculty: The rise of the all-administrative university and why it matters*, Oxford, Oxford University Press.

Goastellec, Gaële; Park, Elke; Ates, Gülay y Toffel, Kevin (2013) "Academic markets, academic careers: where do we stand?", in Kehm, Barbara M.; Teichler, Ulrich (eds.) (2013): 93-115.

Godwing, John (2016) "Sociology's Fate: Intersections of History and (My) Biography", *Sociology*, Vol. 50(5): 975-983.

Gornall, Lynne; Cook, Caryn; Daunton, Lyn; Salisbury, Jane; Thomas, Brychan (eds) (2014) *Academic Working Lives. Experience, Practice and Change,* Londres y Nueva York, Bloomsbury Academic.

Greiffenhagen, Christian; Mair, Michael y Sharrock, Wes (2016) "Methodological troubles as problems and phenomena: ethnomethodology and the question of 'method' in the social sciences", *The British Journal of Sociology*, Volume 66 Issue 3: 460-485.

Gregg, Melissa (2011) *Work's intimacy*, Cambridge, UK, Polity.

Hernández, F., Sancho, J. M., Creus, A., y Montané, A. (2010) "Becoming university scholars: Inside professional autoethnographies", *Journal of Research Practice*, 6(1), Article M7. [Consultado el 23 de abril de 2015 http://jrp.icaap.org/index.php/jrp/article/view/204/188].

Holmwood, John (2010) "Sociology's misfortune: disciplines, interdisciplinarity and the impact of audit culture", *The British Journal of Sociology*, vol. 61, issue 4: 639-658.

Isgro, Kirsten; Castañeda, Mari (2015) "Mothers in U.S. academia: insights from lived experiences", *Women's Studies International Forum,* 53: 174-181.

Kehm, Barbara M. (comp.) (2012) *La nueva gobernanza de los sistemas universitarios*, Barcelona, Ediciones Octaedro.

Kehm, Barbara M.; Teichler, Ulrich (eds.) (2013) *The Academic Profession in Europe: New Tasks and New Challenges,* The Changing Academy – The Changing Academic Profession in International Comparative Perspective 5, Dordrecht, Springer Science+Business Media.

Khem, Barbara M.; Musselin, Christine (eds.) (2013) *The Development of Higher Education Research in Europe. 25 Years of CHER.* Rotterdam:, Sense Publishers.

Krause, Monika; Nolan Mary; Palm Michael y Ross Andrew (eds.) (2008) *The University Against Itself: The NYU Strike and the Future of the Academic Workplace*, Temple University Press, 2008.

Kram, Kathy E.; C. Wasserman Ilene; Yip Jeffrey (2012) "Metaphors of Identity and Professional Practice: Learning From the Scholar–Practitioner", *The Journal of Applied Behavioral Science* 48(3): 304-341

Linhart, Danièle (2015) *La comédie humaine du Travail. De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale,* Toulouse, Éditions érès-Sociologie Clinique.

Lorente, Raúl (2015) "El proceso de degradación de la Universidad y de su función en la sociedad en España", *Arxius*, n.32: 139-160.

Lucal, Betsy (2015) "Neoliberalism and Higher Education: How a Misguided Philosophy undermines Teaching Sociology*", Teaching Sociology*, Vol. 43(1): 314.

Malli, Gerlinde y Sackl-Sharif, Susanne (2015) "Researching one's own field. Interaction dynamics and methodlogical challenges in the context of higher education research", en *Forum Qualitative Social Research*, vol. 16, no 1, 47 parágrafos. http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/2225.

Marugán, Begoña; Cruces, Jesús (2013) "Fragmentación y precariedad en la Universidad", *Sociología del Trabajo*, n. 78, primavera: 10-34.

Mesa Méndez, Ancor (2015) *La provisionalidad en la treintena y la necesidad subjetiva de cambio social.* Sociólogos Blog de Sociología y Actualidad. [versión online]: http://ssociologos.com/2015/01/28/la-provisionalidad-en-la-treintena-y-la-necesidad-subjetiva-de-cambio-social/.

Moore, Robert; Jones, Hanna (2015) "Sociology as 'progress' and passion: a debate", *Discover Society Issue* 27 December 2015, British Sociological Association. http://discoversociety.org/2015/12/01/focus-sociology-as-progress-and-passion-a-debate/ [acceso 15 de enero 2016].

Muller, A. F. (2008) Reseña del libro: *Sociology of Higher Education: Contributions and their Contexts, de Patricia J. Gumport (Ed.)* Baltimore : The Hopkins University Press, 2007. *Reflecting Education*. Vol 4, nº 2: 82-84.

Musselin, Christine (2006) "Are Universities specific organizations?", en Krücken G., Kosmützky A. et Torka M. (eds.): *Towards a Multiversity? Universities between Global Trends and national Traditions*, Bielefeld, Transcript Verlag: 63-84.

Musselin, Christine (2007) "The transformation of Academic Work: Facts and Analysis", University of California, Berkeley, Center for Studies in Higher Education, Research & Occasional Paper Series 4.07.

Musselin, Christine (2008) "Towards a Sociology of Academic Work", en Amaral Alberto; Bleiklie Ivan (2008) *From Governance to Identity. A Festschrift for Mary Henke*l, Springer-Verlag: 47-56.

Musselin, Christine (2009) "Profession, market and organization: how is Academia regulated?", en Enders y de Weert (2009) *The changing face of academic life*: 117-133.

Musselin, Christine (2012) *Revisiting academic work and academic trajectories: why? How?,* Conferencia en La Universidad de Kent, París, SciencesPo, Centre de Sociologie des Organizations.

Musselin, Christine (2013) "Redefinition of the relationship between academics and their institution", *Higher Education. The International Journal of Higher Education Research*, 65: 25-37.

Musselin, Christine (2015) "France: long waiting lists despite minimally attractive academic positions", en Yudkevich, Maria; Altbach Philip G. y Rumbley Laura E. (eds) *Young faculty in the twenty-first century*: 83-109.

Nixon Jon (2015) "Introduction: identitites in transition. Perspectives, re-formations and trajectories", en Evans, Linda y Nixon, Jon (eds.) *Academic identities in higher education*: 1-27.

Ross, Andrew (2008) "The new geography of work. Power to the precarious?", *Theory, Culture and Society*, Vol. 25, n. 7-8: 31-49.

Ross, Andrew (2010) *Nice work, if you can get it. Life and labor in precarious times*, Nueva York, New York University Press.

Ryan-Flood, R. y Gill, R. (eds.) (2010) *Secrecy and Silence in the Research Process: Feminist Reflections,* Londres, Routledge, "Introduction": 1-11.

Santos, Antonio; Muñoz Rodríguez, David; Poveda, María (2015) "'En cuerpo y alma'. Intensificación y precariedad en las condiciones de trabajo del profesorado universitario", *Arxius de Ciencies Socials*, n. 32, junio: 13-44.

Schram, Sanford F. (2013) *Becoming a footnote: an activist-scholar finds his voice, learns to write, and survives Academia*, Albany (Nueva York), State University of New York Press [Serie Autobiography/Political Science].

Shulze-Cleven, Tobias (2015) *Liberalizing the Academy: The Transformation of Higher Education in the United States and Germany.* University of California, Berkeley, Research & Occasional Paper Series, CSHE.

Walker, Judith (2015) "Time as the fourth dimension of the globalization of higher education", *The Journal of Higher Education,* Vol. 80, No. 5, September/October 2009: 483-509.

Weeks, Kathi (2011) *The Problem with Work: Feminism, Marxism, Antiwork Politics, and Postwork Imaginaries*, Durham, NC, Duke University Press, 2011.

Ylijoki, Oili-Helena (2010) "Future orientations in episodic labour: Short-term academics as a case in point", *Time and Society*, Vol. 19 (3): 365-386.

Ylijoki, Oili-Helena *et al.* (2014) "Balancing working time and academic work in Finland", en Gornall, Lynne; Cook, Caryn; Daunton, Lyn; Salisbury, Jane; Thomas, Brychan (eds) (2014): 207-216.

Ylijoki, Oili-Helena y Jani Ursin (2015) "High-Flyers and Underdogs: The Polarisation of Finnish Academic Identities", en Evans y Nixon, *Academic Identities in Higher Education: The Changing European Landscape*: 187-202.

Yudkevich, Maria; Philip G. Altbach y Laura E. Rumbley (eds.) (2015) *Young faculty in the twenty-first century. International perspectives*, Nueva York, State University of New York Press.

Zamora Fortuny, Begoña; Cabrera Rodríguez, Leopoldo (2015) "La sociedad y el profesorado. Imágenes y opiniones sociales sobre el profesorado", *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación*. vol. 8, n. 1: 86-107.