

Mesa redonda sobre Condiciones laborales, profesionalización y deontología universitaria

Congreso CIDU 2016 Murcia

José Manuel Palazón Espinosa

Quiero empezar agradeciendo la invitación a participar en este foro tan interesante y espero que mi intervención sirva a los objetivos de los organizadores. También quiero aclarar que mi visión de los problemas que se nos plantean sobre la situación del profesorado universitario tiene mucho que ver con mi larga experiencia como sindicalista y con la más reciente como defensor del universitario.

En primer lugar, voy a intentar exponer mi punto de vista sobre algunos aspectos que inciden en los problemas que sufre el profesorado universitario y que se han visto agravados por las políticas de recortes que han aprovechado la crisis económica para imponer modificaciones del gusto de quienes detentan el poder político.

En lo referente al profesorado universitario, hay que empezar diciendo que, a pesar de ser empleados públicos con contrato laboral o funcionarial, las leyes que regulan los aspectos básicos de la carrera profesional se aprobaron siempre antes de las normas que regulaban la del conjunto de empleados públicos. Así, la LRU de 1983 que establece las diversas figuras de profesorado y los mecanismos de progreso en la carrera profesional es anterior a la Ley 30/1984 de Función Pública y la LOU de 2001 es también anterior a la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP). Ese adelanto, al margen de la propia idiosincrasia del profesorado universitario poco propicio, en general, a ser considerado como un funcionario puede ser una de las causas de que no se pueda hablar, en el caso del PDI funcionario, de una carrera profesional (promoción interna, traslados, excedencia,...) equiparable a la del resto de funcionarios de las distintas administraciones.

Por otra parte, las normas que regulan aspectos muy importantes de la profesión son de los años 80. Así, el decreto que regula las funciones, dedicación docente, excedencias, licencias y permisos, régimen sancionador y, en general, todo lo que debería regularse por un Estatuto, es el RD 898/1985 y las retribuciones están reguladas por el RD 1086/1989. La falta de revisión y de adaptación a la realidad actual de esos decretos generan importantes disfunciones que comentaré brevemente. La situación es diferente en el caso del PDI laboral que se rige por sus convenios colectivos, por la LOU y por las normas autonómicas, aunque los convenios están muy condicionados por las normas que afectan al PDI funcionario.

Estatuto

Posiblemente el anacronismo entre la normativa reguladora y la realidad, se habría solucionado parcialmente si hubiese llegado a buen puerto el Estatuto del PDI que se empezó a negociar con los sindicatos en 2008 y que se cierra con un preacuerdo a finales de 2010. Tras pasar por el Consejo de Universidades, el Estatuto no llega a completar la tramitación antes de las elecciones generales que se anticiparon a noviembre de 2011. De esa manera se incumplía el mandato de la LOU que obligaba al gobierno a aprobar en el plazo de un año (2008) *mediante Real Decreto el estatuto del*

personal docente o investigador universitario, que incluirá la regulación de una estructura de carrera funcional que esté basada en la obtención de méritos docentes o investigadores, así como las condiciones en las que los profesores o investigadores funcionarios universitarios podrán participar en la gestión y explotación de los resultados de su investigación. Llevamos 8 años de incumplimiento de la Ley.

El Estatuto del PDI es fundamental para regular la carrera profesional, la participación en los resultados de la investigación, las retribuciones, los derechos y deberes, las funciones y dedicación, las situaciones administrativas, la jornada laboral, el régimen de incompatibilidades,... adaptándolos a la nueva realidad tras los cambios introducidos por la LOU, el EBEP, el Espacio Europeo de Educación Superior y, en general a los grandes cambios que se han producido en los últimos 30 años. No obstante, considero que ha sido preferible que no se haya abordado la elaboración de ese Estatuto durante el mandato del Sr. Wert.

Uno de los aspectos que debería contemplar el nuevo Estatuto es la regulación de una carrera profesional horizontal a partir de la evaluación de las diferentes funciones de un profesor universitario que según la LOU son **Docencia, Formación docente, Investigación, Desarrollo tecnológico, Transferencia de conocimientos y Gestión.**

La introducción de los sexenios en 1989 como complemento retributivo evaluable (productividad) tuvo un factor positivo de impulso de la investigación (especialmente de la publicada en revistas internacionales de impacto) pero el hecho de que el complemento específico docente se diese indiscriminadamente por tratarse de una compensación de la pérdida de poder adquisitivo ha tenido una influencia muy negativa en la valoración de la función docente que se ha visto relegada a una pérdida del tiempo rentable profesional y económicamente, que es el dedicado a investigación o a obtener ingresos adicionales a partir de las actividades de transferencia del artículo 83. El establecimiento de una carrera profesional que contemplase todas las actividades del profesorado, y no sólo la investigación admitida para los sexenios, permitiría reequilibrar la valoración de la función docente.

Otro aspecto importante es definir con claridad los diferentes conceptos retributivos y las competencias de cada administración en su implementación. Este asunto quedó resuelto en el texto de Estatuto aprobado por la Mesa Sectorial de Universidades y contemplaba que el sueldo, los trienios, los quinquenios y los sexenios eran competencia estatal, mientras que el complemento específico y el de carrera profesional serían fijados con un mínimo por el Estado y podrían ser aumentados por las CC.AA. La cesión de competencias retributivas a las CC.AA. era un elemento fundamental para permitir una equiparación de las retribuciones con las de los funcionarios que dependen, como el profesorado universitario, de los presupuestos autonómicos.

Selección del profesorado: endogamia y promoción interna

En lo referente al acceso a los cuerpos docentes, se produjo en los 90 un intenso debate en los medios de comunicación criticando la endogamia en la selección del profesorado

y atribuyendo esa endogamia a la selección en el seno de cada universidad (la selección se hacía en la LRU por un concurso oposición con un tribunal formado por 2 miembros propuestos por la universidad convocante y 3 designados por sorteo estatal). La LOU de Pilar del Castillo dio un giro de 180° volviendo a las viejas oposiciones estatales (ahora llamadas habilitación) con un procedimiento muy criticado por los rectores y por los sindicatos porque obligaba a los aspirantes a peregrinar de sede en sede de las pruebas de habilitación que tampoco garantizaban el acceso a una plaza de funcionario ya que los concursos de acceso, a los que sólo se podían presentar los habilitados o los funcionarios del mismo cuerpo (mezclando el concepto de concurso de acceso con el de concurso de traslados) o de otro superior, los convocaban las universidades según sus Estatutos. El número de plazas convocadas en cada procedimiento de habilitación lo decidía el ministerio en función de las plazas ofertadas por las universidades (normalmente se convocaba un número de habilitaciones ligeramente superior al de las plazas ofertadas y precisamente ese criterio restrictivo en la convocatoria de habilitaciones era lo que las convertía en una oposición estatal pero que sólo generaba la posibilidad de presentarse a un concurso de acceso.

El fracaso del sistema de habilitación es uno de los motivos que llevó al gobierno de Zapatero a impulsar la reforma de la LOU estableciendo un sistema, más racional a mi juicio, de doble filtro: acreditación estatal gestionada por la ANECA no presencial y sin límite de plazas y concurso de acceso gestionado por las universidades. Con el nuevo sistema que, a mi juicio funciona razonablemente bien y es más homologable a los sistemas de selección de países de nuestro entorno, se evita uno de los problemas del sistema de selección de la LRU al garantizar que los candidatos que pueden optar a las plazas ofertadas por cada universidad han superado unos criterios de calidad homogéneos a nivel estatal.

No obstante, mientras el sistema de acceso a una plaza de profesor funcionario puede ser razonable para las plazas de TU, creo que es absolutamente inapropiado para las plazas de CU. En mi opinión la denostada endogamia es fundamentalmente el resultado de la ausencia de una carrera profesional en el profesorado universitario homologable a la que se tiene en cualquier cuerpo de la administración, incluyendo la que disfrutaban los funcionarios del CSIC. En efecto, las funciones y obligaciones de los CU y TU son exactamente las mismas y la única diferencia es la posibilidad de participar en determinados tribunales o la de ser elegido rector. Así, cuando una universidad saca una plaza de CU a concurso público pensando en la promoción profesional de TUs que han obtenido la acreditación, no está planificando el coste de un aumento del número de profesores sino el coste diferencial de una plaza de CU respecto a una de TU. El desajuste de plantillas que supone el que esa plaza de TU la gane un candidato externo (al no poder prescindir del TU candidato a promocionar) hace que las universidades tiendan a blindar los concursos de acceso y que en muchas ocasiones ganen la plaza candidatos locales frente a opositores externos con más méritos o que, como consecuencia de esos blindajes, sólo se presente el candidato local para el que se convocó la plaza. La situación es similar en las plazas de TU que se convocan para

Contratados Doctores acreditados pero diferente cuando el acreditado es un Ayudante Doctor cuya plaza si se puede amortizar.

En mi opinión la solución al problema de la endogamia pasaría por **distinguir entre concursos de acceso libre**, cuando la universidad saca a concurso público una plaza realmente vacante y que debería ser cubierta por el candidato externo con más méritos y más adecuado a su planificación de plantilla (potenciar líneas de trabajo existentes, crear nuevas líneas de investigación,...) y **concursos de promoción interna** (sin aumento de plantilla) en los que podrían competir los TU de la propia universidad acreditados para CU en función del número de plazas de promoción interna que quiera ofertar la universidad. Quedando las reglas del juego claras si que habría justificación para hablar de endogamia si en los casos de concurso de acceso libre se primase a aspirantes locales frente a externos con más méritos.

Sin embargo, no parece que los vientos de cambio vayan en esa dirección. La propuesta de la Comisión de Expertos para la Reforma del Sistema Universitario Español pretendía al fracasado sistema de habilitaciones (aunque las llamase acreditaciones): pruebas nacionales presenciales y limitación del número de acreditados al de las plazas ofertadas por las universidades. También recuperaba la obligación de haber estado vinculado a otra universidad durante 36 meses para poder ser contratado y considerando, por tanto, que sólo son válidas las estancias de movilidad con contrato y excluyendo las más frecuentes que se financian con becas públicas del propio país. En contradicción con lo anterior, se contemplaba la posibilidad de ofrecer contratos de 5 años a doctores con menos de 10 años de antigüedad en el doctorado y su contratación indefinida si superaban las condiciones establecidas por la universidad.

Curiosamente, y por sorpresa, el gobierno del PP poco antes de terminar la legislatura en septiembre de 2015, nos ha sorprendido con el RDL 10/2015 que modifica la LOU y contempla de alguna manera la promoción interna:

“Asimismo, las Universidades podrán convocar plazas de promoción interna, que estén dotadas en el estado de gastos de su presupuesto, para el acceso al Cuerpo de Catedráticos de Universidad. Estas plazas, que no podrán superar el número máximo de plazas que sean objeto de oferta de empleo público de turno libre, en ese mismo año, para el acceso a los cuerpos docentes del artículo 56 de esta misma ley, se convocarán para funcionarios de carrera del Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad o a de la Escala de Investigadores Científicos de los Organismos Públicos de Investigación, que hayan prestado, como mínimo, dos años de servicios efectivos bajo dicha condición. Los funcionarios que participen en estos concursos tendrán que estar acreditados para el Cuerpo docente de Catedráticos de Universidad».

En realidad no se trata de promoción interna en sentido estricto sino de excluir esas plazas del cómputo de la tasa de reposición. La promoción interna implicaría, en mi opinión, que sólo se pudiesen presentar profesores de la misma universidad como ocurre en el resto de administraciones.

Una vez presentadas esas consideraciones generales, paso a exponer la incidencia que ha tenido en los últimos años la política de control y recorte del gasto público en las condiciones laborales y de profesionalización del profesorado universitario

Dedicación docente

El RD 898/1985 establece las obligaciones docentes del profesorado funcionario en términos de horas de clase y horas de tutoría semanales (8 horas/semana para CU, TU y CEU y 12 para los TEU). Tras la introducción de los créditos LRU (1 crédito =10 horas de clase) como norma general de medida, las universidades han traducido esa dedicación semanal en dedicación anual convirtiendo las 8 horas en 24 créditos y las 12 en 36. Posteriormente las obligaciones docentes del profesorado funcionario han sido modificadas por el controvertido RDL 14/2012 de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo que establece una dedicación entre 16 y 32 ECTS en función de los sexenios de cada profesor o, dicho de otra manera, como castigo para los profesores que no puedan alcanzar el sexenio y como blindaje de las comunidades autónomas si las universidades reclaman financiación y no han hecho los recortes de plantilla para los que está pensada la norma.

El RDL 14/2012 no deroga el RD 898/1985 y se genera una contradicción al introducir el término crédito ECTS sin definir lo que significa en cuanto a la dedicación docente de un profesor y al decir, al mismo tiempo, el ministerio que sigue vigente lo dispuesto en el RD 898/1985. Esa contradicción ha generado que cada universidad interprete la nueva norma y que nos podamos encontrar desde universidades que siguen aplicando los 24 créditos LRU como máximo encargo docente hasta las que convierten los 32 créditos ECTS en créditos LRU aumentando un 33% la docencia de algunos profesores.

El incremento de dedicación docente en función de los sexenios se produjo sin la preceptiva negociación previa, al tratarse de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, lo que es grave y, lo que si cabe peor, introduce esa modificación con carácter retroactivo vulnerando gravemente el principio de seguridad jurídica. Así, profesores que no habían pedido el sexenio en diciembre de 2011 por considerar que lo podían asegurar mejor si lo solicitaban en 2012, se encontraron que la consecuencia de esa decisión, que sólo debía haber sido el retrasar un año las consecuencias retributivas de la obtención del sexenio, era ver incrementada su docencia en un 33%. Por otra parte, se utiliza un complemento de productividad que sólo debía tener consecuencias económicas en un instrumento para decidir la dedicación docente.

Además, el incremento de docencia es tan importante que introduce al profesor castigado a impartir 32 créditos en un pozo del que es difícil salir porque ese exceso de dedicación docente impide dedicar el tiempo necesario a la investigación para poder obtener un nuevo sexenio y poder volver a la dedicación docente anterior.

En el Encuentro de CEDU en Almería (2012) se decía:

“Con las medidas adoptadas en este decreto-ley, se premia al profesor que se encierra en su despacho o laboratorio a ejercer labores de investigación y se perjudica al que tiene una mayor carga docente y por tanto, no ha podido avanzar al mismo ritmo en sus estudios científicos.

Hoy, con la implantación de nuevos métodos docentes en consonancia con los avances en tecnologías aplicadas a la atención al estudiante, dar clase supone no sólo prepararse la lección magistral tradicional, sino que requiere una mayor inversión en tiempo dedicado a la propia formación docente y en el uso, por parte del profesorado, de plataformas virtuales, tutorías personalizadas, dirección de trabajos, prácticas en grupos pequeños, bilingüismo, sistemas de evaluación alternativa, etc.

En este sentido, la docencia, que no deja de ser un fin primordial de la Universidad, está infravalorada y, por otro lado, el aumento de la carga docente, en perjuicio del que tiene menos resultados en investigación, merma las capacidades del profesorado más joven que no puede continuar satisfactoriamente su carrera universitaria por la imposibilidad de dedicar el tiempo requerido en los comienzos para la investigación-formación.

Por otra parte, la justicia ya era definida por los jurisconsultos romanos como “suum quique tribuere”, esto es dar a cada uno lo suyo y no tratar por igual a los desiguales. No se puede medir por la misma ratio la investigación y sus resultados en todas las ramas de conocimiento. Cada ciencia requiere unos tiempos y unos parámetros de medida diferentes. Por todo lo anteriormente expuesto, esta medida evidencia que el legislador tiene escaso conocimiento del funcionamiento de la Universidad y de su óptimo rendimiento”.

Por último, quiero señalar el incremento de tareas y la sobrecarga del profesorado como consecuencia de la implantación del Proceso de Bolonia, al pretender que la reforma educativa se implante a “coste cero”. De las tres grandes reformas de la universidad democrática, la primera como consecuencia de la LRU consiguió estabilizar una plantilla muy sobredimensionada en profesorado precario transformándola en una plantilla estable, que permitió la consolidación de grupos de investigación en la periferia, con un ambicioso plan quinquenal de financiación estatal (Documento 3bis). Sin embargo, la reforma de los planes de estudio del RD 1497/1987 se diseña en el periodo de “vacas gordas” descrito antes y se aplican a “coste cero” (a pesar del aumento de la optatividad) después de la crisis del 92. Lo mismo está ocurriendo con los nuevos grados y másteres que se diseñan con grupos reducidos, seminarios, tutorías,...en la época de expansión económica (RD 1397/2007) y se aplican, esta vez “a coste negativo” después de que estallase la burbuja inmobiliaria. Por otra parte, en algunas ocasiones el profesorado más que dedicarse a mejorar su docencia se tiene que dedicar a lo que algún distinguido colega de esta universidad llama “rellenar los múltiples formularios requeridos por la burocracia boloñesa”. Esa sobrecarga de trabajo no es, por otra parte, igual para todos los profesores puesto que como consecuencia de las políticas de dotación de plazas las plantillas no están equilibradas y las obligaciones docentes de los profesores dependen de que estén en un área deficitario o excedentaria con las consecuencias evidentes de mayor o menor tiempo disponible para la investigación que es la única tarea que se utiliza como medida para la promoción en la carrera profesional o para incrementos retributivos vía sexenios que, además, sirven para reducir la dedicación docente y estar en mejor posición para alcanzar nuevos sexenios

Retribuciones

Las retribuciones del PDI funcionario están reguladas por el RD 1086/1989 y no han sufrido ninguna modificación en 25 años si exceptuamos las subidas generales de los funcionarios que solían ser del 2% anual (la previsión del IPC del gobierno que era independiente todos los años de la coyuntura económica) salvo en los años en que tocaban congelaciones salariales. La otra excepción fue la subida adicional que tuvieron los TEU en 2001 para equiparar su complemento específico con el que tenían en esa fecha los catedráticos de bachillerato dependientes del MEC.

El PDI funcionario es el único colectivo que tiene todas sus retribuciones reguladas por el gobierno nacional mientras que esas retribuciones se pagan de los presupuestos de las universidades que reciben el dinero de las CC.AA. Esta situación es consecuencia de que las retribuciones se regulan en 1989 con las universidades dependientes de los presupuestos del ministerio y no se modifican cuando se hacen las transferencias de las universidades a las CC.AA. La falta de competencia de las CC.AA., que soportan la financiación de las universidades, para modificar las retribuciones y la falta de presupuestos en el ministerio, del que sólo depende la UNED a esos efectos, para financiar cualquier mejora salarial es la causa de que el profesorado universitario haya visto como sus retribuciones se iban distanciando progresivamente de las que iban obteniendo otros cuerpos transferidos, fundamentalmente como consecuencia de progresivas mejoras en el complemento específico. Esas diferencias se han ido amortiguando por los complementos autonómicos y forzando la interpretación del art. 46 de la LRU que daba al Consejo Social competencia para otorgar complementos individuales y posteriormente del art. 69 de la LOU que permite que las CCAA establezcan complementos individuales ligados a una evaluación externa de los méritos. Los complementos autonómicos empiezan a implantarse en Canarias en 1998 después de muchas movilizaciones para reclamar la equiparación salarial de los TEU y los catedráticos de bachillerato.

La baja cuantía de las retribuciones, que no deja de ser una medida de la valoración que hace el Estado del trabajo del profesorado, se ha visto considerablemente agravada en este periodo de recortes al sufrir, junto al resto de funcionarios, el recorte de las pagas extras y la congelación total del salario que supone, en la práctica, su disminución en términos reales si consideramos el aumento del coste de la vida. Poco antes de las elecciones y después de varias sentencias de los tribunales obligando a pagar parte de la paga extra suprimida en 2012, el gobierno se adelanta a nuevas sentencias y magnánimamente dispone la recuperación de la parte que se había quitado con carácter retroactivo

Por otra parte, el Gobierno manda un claro mensaje: si quieres ganar más dinero tienes que buscarte un salario adicional con los contratos de investigación del artículo 83 que en algunas ocasiones suponen una clara competencia desleal con los profesionales liberales que hacen los mismos trabajos y que no pueden competir en precios. De hecho, las universidades sólo ven en esos contratos una fuente adicional de financiación y no suelen valorar el contenido de esos contratos.

La tasa de reposición

La impugnación por parte del Ministerio de Hacienda de cualquier convocatoria que superase la tasa de reposición del 10%, ha generado un tremendo problema de envejecimiento de plantillas en las universidades, además de impedir la promoción profesional de muchos profesores acreditados y, lo que es más grave, está expulsando de la universidad a los ayudantes doctores que han agotado la duración máxima de su contrato temporal y que no pueden aspirar a tener un contrato estable como TU o Contratado Doctor (algunas universidades están utilizando la figura del profesor interino para evitar el despido de esos profesores). Entre 2012 y 2015, las universidades han perdido 2820 profesores funcionarios (5.9%) y 2067 contratados (4%) aunque llama la atención que en 2014 se ha producido una disminución de 1031 funcionarios y un aumento de 1632 contratados, lo que indica claramente la sustitución de profesorado estable por asociados precarios. El aumento de la tasa de reposición al 50% en 2015 y al 100% en 2016 han aliviado la situación en aquellas universidades que hayan visto también aliviados los recortes presupuestarios.

Si no se ponen pronto medidas efectivas para ir sustituyendo al profesorado que se jubila, podemos llegar a unas plantillas con una precariedad y un grado de envejecimiento insostenible.

Precarización

La imposibilidad de contratar profesorado estable como consecuencia de la tasa de reposición y de los graves recortes presupuestarios que han sufrido las universidades, han llevado a un aumento del abuso de la figura del profesor Asociado y de la perversión sus funciones (*especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario, para desarrollar tareas docentes a través de las que se aporten sus conocimientos y experiencia profesionales a la universidad*). En la práctica, se está utilizando la figura como mano de obra barata, sin exigir la experiencia profesional (falsos asociados que se dan de alta como autónomos para ser contratados y después se dan inmediatamente de baja y que, en realidad trabajan en la universidad a tiempo completo aspirando a desarrollar una carrera docente e investigadora) y encargándoles de la docencia de asignaturas básicas y generales sin relación alguna con su experiencia profesional (real o supuesta).

El aumento del uso de figuras precarias o del profesorado a tiempo parcial ya fue contemplado por la UNESCO mucho antes de la crisis, en 1997, en su RECOMENDACION RELATIVA A LA CONDICION DEL PERSONAL DOCENTE DE LA ENSEÑANZA SUPERIOR que en su apartado 45 establece que: ***“La titularidad o su equivalente funcional, cuando proceda, constituye uno de los principales dispositivos de salvaguardia de la libertad académica y de protección frente a decisiones arbitrarias. Fomenta también la responsabilidad individual y contribuye a que el docente con aptitudes permanezca en su cargo”***.

El Comité Mixto OIT-UNESCO revisó esa recomendación en 2006 ***“expresando su preocupación por que la proliferación de los contratos a tiempo parcial y temporales socaven la titularidad como relación de empleo dominante en las instituciones de enseñanza***

superior". Los datos de que disponía el Comité Mixto en 2006 apuntaban con firmeza a un aumento constante y continuado del fenómeno del profesorado temporal y a tiempo parcial en las instituciones de enseñanza superior y las regiones.

Esa tendencia ha estado impulsada por varios factores paralelos:

- *la masificación de la enseñanza superior*
- *la proliferación de cursos y programas transnacionales de enseñanza superior (educación a distancia)*
- *el incremento progresivo de la contratación de profesorado contingente en las instituciones terciarias privadas*
- *el aumento de la comercialización de las instituciones de enseñanza superior que actúan como empresas de negocios que se pliegan a los criterios del mercado, lo que promueve la contratación basada en consideraciones económicas y los cambios en las demandas de los estudiantes*
- *la estrecha colaboración entre la enseñanza superior y el mundo de los negocios, que promueve los contratos a tiempo parcial para la investigación y proyectos concretos (investigaciones por encargo).*

Por otra parte, la Internacional de la Educación denuncia en la reunión de 2003 en Berlín denuncia que el profesorado está siendo víctima de *precariedad laboral, más trabajo a tiempo parcial, peores salarios que fuera de la universidad, aumento de las escalas retributivas, pago sobre rendimiento y captación de recursos, creciente dificultad para seguir una carrera profesional, crecientes demandas de tareas administrativas y necesidad de buscar recursos externos de financiación.*

Como se puede observar me estoy refiriendo a declaraciones muy anteriores a la crisis y que reflejan las consecuencias de las políticas neoliberales y de la concepción de la universidad como negocio y no como servicio público. Baste recordar cómo se está generalizando el uso de términos como cliente para referirse al alumnado (captación de clientes, buscar clientes en el mercado asiático,....).

La última pregunta que nos han propuesto es *¿Cómo conciliar en estos momentos esa particular constelación de condiciones con una ética y deontología profesional de la docencia universitaria?*

Del panorama que acabo de describir, parece evidente que nuestras autoridades más que animar a desarrollar esa ética y deontología profesional como docentes, nos están animando a dedicar el menor tiempo posible a esa función fundamental del profesorado y a dedicarnos a las tareas que tienen mayor incidencia en la mejora de nuestras retribuciones y en nuestra carrera profesional: investigación, transferencia a través de contratos del artículo 83 o cargos de gestión. En esas condiciones, sólo cabe apelar a la conciencia individual del profesorado, al grado íntimo de satisfacción que proporciona una docencia de calidad y una buena valoración del alumnado (y no me refiero sólo a los resultados de las encuestas). También hay que apelar a la rebeldía para conseguir

cambiar colectivamente esa dinámica perversa y obligar a nuestras autoridades a valorar la docencia como de merece esa noble y gratificante actividad.

Termino con unas reflexiones de Noam Chomsky: *Cuando las universidades se convierten en empresas, como ha venido ocurriendo harto sistemáticamente durante la última generación como parte de un asalto neoliberal general a la población.... quieren mantener los costos bajos y asegurarse de que el personal laboral es dócil y obediente. Y en substancia, las formas de hacer eso son los temporales. Así como la contratación de trabajadores temporales se ha disparado en el período neoliberal, en la universidad estamos asistiendo al mismo fenómeno.*

*Servirse de trabajo barato –y vulnerable— es una práctica de negocio que se remonta a los inicios mismos de la empresa privada, y los sindicatos nacieron respondiendo a eso. En las universidades, trabajo barato, vulnerable, significa ayudantes y estudiantes graduados. Los estudiantes graduados son todavía más vulnerables, huelga decirlo, La idea es transferir la instrucción a trabajadores precarios, lo que mejora la disciplina y el control, pero también permite la transferencia de fondos a otros fines muy distintos de la educación. Los costos, claro está, los pagan los estudiantes y las gentes que se ven arrastradas a esos puestos de trabajo vulnerables. Pero es un rasgo típico de una sociedad dirigida por la mentalidad empresarial transferir los costos a la gente. **El profesorado universitario ha venido siendo más y más reducido a la categoría de trabajadores temporales a los que se asegura una precaria existencia sin acceso a la carrera académica.***