

PRECARIETAT A LES UNIVERSITATS DE CATALUNYA



Maria Dios Trotskaya
2r Batxillerat Humanitats
Curs 2020-2021
Bernat Blanquer

Agraïments

Al meu tutor, Bernat Blanquer, per ajudar-me amb la realització d'aquest treball i per haver-me aconsellat en tot moment de la millor manera.

A Maria José Valle, per estar sempre disposada a donar-me sempre un cop de mà i per ajudar-me quant més ho necessitava.

A Amparo Chumacero, per ceder-me generosament el seu temps i per posar-ho tot tan fàcil. També per oferir-me tots els seus coneixements.

A Laura Juan, per la seva col·laboració en el treball i per haver-me ajudat amb les enquestes.

A Joana Ma Abril per la seva ajuda en la resolució dels meus dubtes.

Al meu company David, pel seu suport i per ajudar-me quan més ho he necessitat.

I finalment, als meus pares, per el seu suport durant tot aquest temps i per animar-me a seguir amb el treball fins al final.

Índex

Agraïments	2
Resum	5
Introducció	7
Objectius	8
Objectiu principal	8
Objectius específics	8
Preguntes i hipòtesis de recerca	8
Marc Teòric	9
Què és un docent?	9
Requisits per ser docent a Catalunya	9
Què és un docent universitari?	10
Categories de docents universitaris	11
Accés	12
Què s'entén per precarietat?	14
Per què existeix la precarietat?	14
Què és la precarietat laboral?	14
El capitalisme	15
Existeix la precarietat a les universitats catalanes?	16
Què és el BOE?	17
Què és la llei Orgànica de Universitats?	18
Existeixen solucions per aquest problema?	20
Metodologia	22
Tipus de recerca	22
Què és una recerca no experimental?	22
Tipus de la mostra	22
Justificació del tipus de la mostra	22
Elements d'observació	23
Recursos que s'utilitzaran	23
Enquestes	23
Entrevistes	24
Qüestionaris	24
Resultats i discussió	25
Enquesta	25
Entrevistes	35
Conclusions	38
Referències bibliogràfiques	40

Informe metacognitiu	42
Annexos	44
Annex 1	45
Annex 2	50
Actes	53

Resum

CATALÀ

Un dels llocs de treball on la precarietat i la inseguretat laboral abunden més, és dins de les aules universitàries. Des de fa anys se sap de l'existència d'aquest problema, però no es parla tot just d'això. És un problema seriós amb molt poca visibilitat en la societat d'avui dia.

És per això que aquest treball pretén demostrar que sí existeix la precarietat laboral dins de les universitats catalanes i saber una mica més sobre el que pensen i com ho viuen els docents universitaris. També té l'objectiu de buscar l'arrel del problema i les possibles solucions per erradicar-lo.

Per demostrar l'existència d'aquest problema, s'han realitzat enquestes i entrevistes a diferents tipus de professors. També s'ha preguntat a diferents sindicats creats per docents que volen lluitar per aquest problema.

Paraules clau: precarietat, universitat, universitats catalanes, precarietat laboral.

CASTELLANO

Uno de los puestos de trabajo donde la precariedad y la inseguridad laboral abundan más, es dentro de las aulas universitarias. Desde hace años se sabe de la existencia de este problema, sin embargo no se habla apenas de ello, es un problema serio con muy poca visibilidad en la sociedad de hoy en día.

Es por eso que este trabajo pretende demostrar que si existe la precariedad laboral dentro de las universidades catalanas y saber un poco más acerca de lo que piensan y como lo viven los docentes universitarios. También tiene el objetivo de buscar la raíz del problema y las posibles soluciones para erradicarlo.

Para demostrar la existencia de este problema, se han realizado encuestas y entrevistas a diferentes tipos de profesores. También se ha preguntado a diferentes sindicatos creados por docentes que quieren luchar por este problema.

Palabras clave: precariedad, universidad, universidades catalanas, precariedad laboral.

ENGLISH

One of the jobs where precariousness and job insecurity is most abundant is within university classrooms. The existence of this problem has been known for years. However, it is hardly talked about. It is a serious problem with very little visibility in today's society.

That is why this work aims to show that there is job insecurity within Catalan universities and to know a little more about what university teachers think and how they experience it. It also aims to find the root of the problem and possible solutions to eradicate it.

To demonstrate the existence of this problem, surveys and interviews have been carried out with different types of teachers. Different unions created by teachers who want to fight for this problem have also been asked.

Keywords: precariousness, university, catalan universities, job insecurity.

Introducció

Des de fa anys, el món de la universitat m'ha cridat molt l'atenció. Sempre he tingut una molt bona imatge d'ella i mai m'havia plantejat si hi havia precarietat o no.

Però vaig començar a investigar superficialment sobre tema fins que em va començar a interessar molt. Sobretot el perquè d'aquest problema i per què ningú no en feia res. Per això vaig decidir començar aquest viatge ple de coneixements i començar a escriure sobre aquesta precarietat tan silenciosa a la societat d'avui dia.

El meu treball d'investigació té dos objectius principals. El primer és demostrar que sí que existeix la precarietat dintre de les aules universitàries mitjançant proves objectives. El segon, és enfocar el treball des de la perspectiva del professorat, com ho viuen dia a dia i donar veu a l'opinió dels diferents docents mitjançant entrevistes, qüestionaris i enquestes.

El que em proposo és poder cercar diferents possibles solucions pel problema.

La principal hipòtesis del meu treball es pot resumir en una sola pregunta: Existeix la precarietat en les universitats Catalanes?

Durant la recerca he anat abandonant diferents preguntes i hipòtesis i he anat afegint de noves.

Tot sent conscient de totes les dificultats que em trobaria pel camí, vaig voler aventurar-me en aquesta recerca, ja que era un tema que realment em motivava i cridava la meua atenció. Una altra motivació és que en un futur vull arribar a ser professora universitària i no està de més començar informant-me sobre la que potser serà la meua futura professió.

El treball consta de dues parts. La primera, anomenada "Marc Teòric", fa una breu introducció als tipus de docents universitaris i de contractes que hi ha. També parla sobre com poder accedir-hi a aquest tipus de docència, etc.

La segona part, anomenada "Metodologia", conte tota la part pràctica del treball.

Finalment, la major part de les fonts d'informació són articles acadèmics i articles fets per docents.

Objectius

Objectiu principal

Aquest treball tracta sobre la precarietat laboral en les universitats catalanes. El principal objectiu és respondre la pregunta del treball: “Existeix la precarietat en les universitats catalanes?” i demostrar si hi ha una mala condició laboral dins de l'àmbit educatiu, arribar fins a l'arrel del problema i finalment justificar-ho amb proves objectives.

També l'objectiu d'aquest treball és fer notar més aquest problema, perquè és un problema poc conegut.

Objectius específics

Investigar el perquè hi ha aquesta precarietat. Donar difusió del problema demostrant de manera objectiva la precarietat universitària. Comparar en altres comunitats autònomes d'Espanya i mirar si aquest problema també existeix fora de Catalunya. Mirar com afecta als docents i intentar fer enquestes per veure la seva opinió. Comparar amb altres tipus de docents, com per exemple amb professors de secundària, per veure si comparteixen aquest problema.

Preguntes i hipòtesis de recerca

- Què és la precarietat laboral?
- Quins tipus de docents hi ha dins de la universitat?
- Com es pot accedir a ser docent universitari? Quines dificultats té?
- Quan cobra cada tipus de professor i si quines responsabilitats tenen?
- Existeix la precarietat laboral en les universitats catalanes?
- Perquè existeix aquesta precarietat?
- Altres comunitats autònomes d'Espanya tenen aquest problema? Afecta de la mateixa manera?
- Què pensen els professors d'aquest problema? I l'alumnat?
- Realment la societat és conscient d'aquest problema?

Marc Teòric

Què és un docent?

Segons el Diccionari de l'Institut d'Estudis Catalans (DIEC,2021), un docent o professor, és aquell “que ensenya o instrueix, que serveix per a ensenyar o instruir”.

Requisits per ser docent a Catalunya

Tothom que vulgui ser qualsevol mena de docent a Catalunya, necessita seguir una normativa i tenir una documentació específica.

Aquests són els requisits generals que tots els tipus de docents han de seguir (Generalitat de Catalunya, 2020):

- “1. Tenir la nacionalitat espanyola o d'altres estats membres de la Unió Europea, o dels estats als quals, en virtut de tractats internacionals subscrits per la Unió Europea i ratificats per Espanya, els sigui aplicable la lliure circulació de treballadors.
2. Tenir divuit anys complerts i no excedir els seixanta-cinc.
3. No patir cap malaltia ni estar afectat per cap limitació física o psíquica incompatible amb l'exercici de les funcions corresponents a la funció docent.
4. No haver estat separat mitjançant expedient disciplinari del servei de cap de les administracions públiques, ni estar inhabilitat per a l'exercici de les funcions públiques.
5. No haver estat condemnat per sentència ferma per algun delictes contra la llibertat i la indemnitat sexual que inclou l'agressió i l'abús sexual, l'assetjament sexual, l'exhibicionisme i provocació sexual, prostitució i explotació sexual i corrupció de menors, així com pel tràfic d'éssers humans, d'acord a la Llei orgànica 1/1996, de 15 de gener, de protecció jurídica del menor.
6. Tenir el certificat de nivell de suficiència de català de la Secretaria de Política Lingüística, o una titulació equivalent, d'acord amb el que estableix el Decret 244/1991, de 28 d'octubre, sobre el coneixement de les dues llengües oficials a Catalunya que es requereix per a la provisió de llocs de treball dels centres públics d'ensenyament no universitari dependents del Departament d'Ensenyament.
7. Estan exemptes d'aquest requisit les persones que en convocatòries de proves per a la provisió de places de funcionaris docents fetes a Catalunya a partir de l'any 1996 han quedat exemptes de la prova de llengua catalana o han estat puntuades com a aptes en la prova de coneixements de les dues llengües oficials a Catalunya.
8. No ser funcionari o funcionària de carrera o en pràctiques del cos al qual es vol accedir.

9. Tenir la capacició adequada per impartir les àrees i matèries curriculars corresponents a l'especialitat del lloc de treball que s'ha d'ocupar.”

Què és un docent universitari?

Ser docent universitari implica, òbviament, una gran responsabilitat. A diferència de l'educació bàsica, en aquest nivell es formen professionals especialitzats en alguna àrea del quefer humà, a més de continuar amb la consolidació personal en principi i valors, en ètica i responsabilitat, ja que els professionals van a exercir-se en diferents activitats i càrrecs públics i privats, donant una aportació significativa al desenvolupament com a societat.

I el docent universitari, avui, és un professional que forma en competències, és a dir en coneixements, habilitats, destreses, actituds i aptituds, que permeten als seus educands tenir competències i capacitats per a investigació, desenvolupament, innovació i emprenedoria (Bazán Zurita, 2016).

Però si ara comparem la idea que avui tenim de professor universitari amb la que es tenia fa dues dècades, comprovem que aquesta ha patit variacions. Com diuen (Caballero & Bolívar, 2015):

“La misión de la universidad y el perfil de sus trabajadores se han ido transformando con el tiempo. En un primer momento el principal quehacer de las instituciones universitarias era la enseñanza superior y, su objetivo prioritario, dotar a los estudiantes de la formación académica necesaria para desenvolverse en una profesión; con el paso de los años ese deber se mantiene, pero queda muy supeditado a otro que parece colocarnos a la vanguardia del conocimiento: la investigación.”

Des de principis del segle XXI fins ara, a Espanya, hi ha hagut un impuls progressiu de l'activitat investigadora, i aquest fet ha permès als docents universitaris a aconseguir majors cotes d'èxit i prestigi dins de la professió (Caballero & Bolívar, 2015).

La institució universitària ha anat desviant el seu objectiu prioritari, que històricament era la formació d'estudiants, a un altre tipus de fins més lligats a la preocupació per ser líders en investigació, per tenir una presència social i cultural a l'entorn i per posseir capacitat d'influència política (Zabalza 2009 citat per Caballero & Bolívar, 2015).

Categories de docents universitaris

Els docents i investigadors contractats es classifiquen d'acord amb la LOMLOU en diferents categories, segons la titulació, les funcions i el contingut general de la prestació laboral, que es correspon amb cada modalitat de contracte. Aquests són, segons la Generalitat de Catalunya, els tipus de professors universitaris que hi ha a Catalunya (Generalitat de Catalunya, vist 2021):

“Professorat catedràtic: és la categoria contractual que correspon a l'etapa més avançada de la carrera acadèmica i té contracte indefinit. Per accedir a aquesta figura és necessari disposar del títol de doctor, acreditar tres anys d'activitat docent i de recerca i obtenir l'acreditació de recerca avançada de l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.

Professorat agregat: Per accedir a aquesta figura és necessari disposar del títol de doctor, acreditar tres anys d'activitat docent i de recerca i obtenir l'acreditació de recerca de l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya o equivalent. El contracte és de caràcter indefinit.

Professorat lector: és la categoria d'inici a la carrera acadèmica, en la qual es té un contracte temporal. Són contractes en règim de dedicació a temps complet i per un període no superior a quatre anys. Per accedir a aquesta figura cal disposar del títol de doctor, acreditar dos anys d'activitat docent i de recerca i tenir un informe favorable de l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.

Professorat associat: és la categoria per contractar especialistes de competència reconeguda, que acreditin l'exercici de la seva activitat professional fora de l'àmbit acadèmic universitari. El contracte és de caràcter temporal i amb dedicació a temps parcial.

Professorat visitant: és la categoria per contractar professors o investigadors de prestigi reconegut, d'altres universitats i centres de recerca. El contracte és de caràcter temporal i tindrà la durada que s'acordi entre les parts. La dedicació pot ser a temps parcial o complet.

Professorat emèrit: és la categoria en què el professorat jubilat que hagi prestat serveis destacats a la universitat pot continuar duent a terme una tasca en les universitats.

Ajudants: es contracten d'entre les persones que hagin estat admeses o estiguin en condicions de ser admeses als estudis de doctorat. La finalitat principal del contracte és completar la formació docent i investigadora. El contracte és de caràcter temporal i amb dedicació a temps complet, i la seva durada no pot ser inferior a un any, ni superior a cinc.

Ajudants doctors: es contracten d'entre un grup de doctors i doctores, amb l'avaluació positiva corresponent per part de l'ANECA (Agència Nacional d'Avaluació de la Qualitat i Acreditació). El contracte és de caràcter temporal i amb dedicació a temps complet, i la seva durada no pot ser inferior a

un any, ni superior a cinc. En tot cas, la durada conjunta entre aquesta figura contractual i la d'ajudant, en la mateixa universitat o en una de diferent, no pot excedir els vuit anys “

Accés

Les normes generals per a la contractació de personal docent i investigador s'estableixen a l'article 48 de la LOMLOU i a l'article 45 de la LUC.

En l'article 48 de la LOMLOU es parla sobre la contractació del personal docent i investigador (BOE, 2007):

“Las universidades podrán contratar personal docente e investigador en régimen laboral, a través de las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario que se regulan en esta Ley o mediante las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. También podrán contratar personal investigador, técnico u otro personal, a través del contrato “

A l'article 45 de la LUC es parla més sobre la selecció del professorat universitari (BOE, 2007):

“1. La selección del profesorado contratado de las universidades públicas se hace por concurso público entre personas de cualquier nacionalidad que cumplan los requisitos legales de capacidad establecidos por la presente Ley y el resto de la normativa vigente, y los que pueda determinar la convocatoria específica.

2. La decisión selectiva debe basarse en criterios académicos y los órganos de selección, que pueden estar integrados por miembros de cualquier nacionalidad, deben ajustarse estrictamente a los principios de especialidad, valoración de méritos y objetividad.

3. Los órganos competentes de las universidades deben aprobar las convocatorias de profesorado y darles la publicidad necesaria, por vías telemáticas y otras. En particular, las convocatorias de profesorado permanente y sus bases deben publicarse en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. Las convocatorias deben ser comunicadas al Consejo Interuniversitario de Cataluña y, de acuerdo con la Ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades, al Consejo de Coordinación Universitaria.”

La contractació de professors i investigadors, es fa mitjançant concurs públic. Els òrgans competents de les universitats han d'aprovar les convocatòries i fer-ne la publicitat necessària, per vies telemàtiques i d'altres. Les convocatòries de professorat permanent i les seves bases s'han de publicar al DOGC (Generalitat de Catalunya, vist 2021).

Per a algunes de les figures es requereix l'acreditació prèvia:

- **Acreditació de l'ANECA** per a professorat contractat doctor i per a professorat ajudant doctor.
- **Acreditació de l'AQU de recerca i recerca avançada** per a professorat agregat i catedràtic i procediment d'emissió d'informes per a professorat lector i col·laborador.

Què s'entén per precarietat?

Precarietat és el fenomen de degradació de les condicions de vida, ocupació i treball que es pateix per persones i col·lectius, i que dificulta la realització de projectes de vida personals emancipats, desenvolupar la llibertat personal i col·lectiva, i que impedeix l'exercici lliure dels drets ciutadans i polítics plens. La precarietat comporta una situació de dependència, vulnerabilitat i fragilitat en l'obtenció d'ingressos i béns necessaris per a un projecte de vida complet, i suposa una situació de risc d'exclusió (Albarracín, 2005).

Per què existeix la precarietat?

La precarietat és un efecte de l'ordre social i de les relacions socials dominants, que podem atribuir a diferents dimensions: unes relacions de producció de l'existència social estructuralment determinades pel capitalisme; un entramat legislatiu que no afavoreix la igualtat de drets segons quin sigui el col·lectiu (immigrants, pensionistes, joves, etc) o que no corregeix les desigualtats reals; un ordre cultural condicionat per pràctiques patriarcals que generen asimetries de tracte entre gèneres i generacions; els efectes del desastre ecològic que afecta en major mesura a aquells que tenen menys recursos davant els riscos mediambientals causats pel sistema de producció insostenible existent (Albarracín, 2005).

Què és la precarietat laboral?

La precarietat laboral és la situació d'inseguretat laboral i vital dels treballadors per la manca d'estabilitat laboral, per la successió de contractes de treball temporal de curta durada, la percepció d'un sou baix, la manca d'aplicació dels drets col·lectius o la capacitat de l'empresari per extingir la relació laboral sense indemnització.

La precarietat laboral sorgeix pels canvis en el mercat laboral en les últimes dècades, fet que comporta canvis profunds en l'ocupació i augmenta la vulnerabilitat dels treballadors. (Porthé, Ahonen, Vázquez, Vives, Benavides & Benach 2006)

Les situacions que descriu el concepte de precarietat són: la inseguretat en l'ocupació, els salaris baixos, la disminució de drets laborals, la dependència personal respecte a l'ocupador, les males condicions de treball, la falta del reconeixement professional, etc (Crosas Dorca, 2015).

El capitalisme

El capitalisme és un sistema econòmic i social basat en el fet que els mitjans de producció han de ser de propietat privada, el mercat serveix com a mecanisme per assignar els recursos escassos de manera eficient i el capital serveix com a font per generar riquesa. A efectes conceptuals, és la posició economicosocial contrària al socialisme.

Un sistema capitalista es basa principalment en el fet que la titularitat dels recursos productius són de caràcter privat. És a dir, han de pertànyer a les persones i no una organització com l'Estat. Atès que l'objectiu de l'economia és estudiar la millor manera de satisfer les necessitats humanes amb els recursos limitats que disposem, el capitalisme considera que el mercat és el millor mecanisme per fer-ho. Per això, creu necessari promoure la propietat privada i la competència.

Els factors fonamentals de producció són el treball i el capital. El capitalisme proposa que el treball es proporcioni a canvi de salaris monetaris i ha de ser acceptat lliurement per part dels empleats. L'activitat econòmica s'organitza de manera que les persones que organitzen els mitjans de producció puguin obtenir un benefici econòmic i augmentar el seu capital. Els béns i serveis es distribueixen mitjançant mecanismes de mercat, promovent la competència entre empreses. L'augment de capital, per mitjà de la inversió, ajuda a generar riquesa.

Si els individus persegueixen el benefici econòmic i la competència en el mercat, augmentarà la riquesa. I amb l'augment de riquesa, augmentaran els recursos disponibles (Sevilla Arias, 2016).

Existeix la precarietat a les universitats catalanes?

La precarietat laboral està present a les universitats catalanes. Catalunya, amb més del 59% de contractes temporals entre el professorat de les seves universitats públiques, és la segona comunitat autònoma amb el percentatge més alt de contractes temporals, molt per sobre del màxim legalment permès, que és el 40%.

Catalunya també té el percentatge més alt de contractes a temps parcial (44%): entre les 48 universitats públiques d'Espanya, les set catalanes ocupen les primeres posicions amb més contractes d'aquest tipus. Els contractes temporals a temps parcial són el que es coneix com a professors associats (Sacristán, 2020).

A conseqüència de les retallades que han patit les Universitats públiques durant els anys de crisi (limitacions pressupostàries, sostre de despesa i baixa taxa de reposició de vacants, entre altres aspectes), les ineludibles obligacions docents han hagut de ser satisfetes recurrent, abusivament, a un tipus contractual de professorat que no estava pensat per a això: el professorat associat. (Pérez Sánchez, 2018)

La causa principal està en el finançament públic insuficient de les universitats catalanes (Sacristán, 2020):

“Durant el període 2009-2013, Catalunya va ser la comunitat que més va retallar el pressupost públic per a universitats –un 39,5%–, i encara avui el finançament públic no arriba a 8.500 euros per estudiant, per sota de 9 comunitats autònomes que hi dediquen entre 8.700 i 10.900 euros. En termes de producte interior brut, Catalunya és la sisena comunitat amb un esforç més baix: dedica a les universitats públiques el 0,65% del seu PIB, força per sota de la mitjana del conjunt d'Espanya, que és del 0,76%, i molt lluny de la Comunitat Valenciana i Andalusia, que hi dediquen més de l'1%. El segon factor que ha causat la precarietat laboral és la limitació legal a la reposició de personal que, des del 2011, impedeix a les universitats cobrir totes les vacants de professorat. En altres paraules, la precarietat que avui constatem és el resultat de les polítiques de retallades.”

També per poder contribuir a l'estabilitat pressupostària en temps de crisi, el reial decret llei 14/2012 estableix que els estudiants paguin entre el 15 i 25% del cost del seu ensenyament universitari.

La reducció de la despesa pública en universitats ha fet que Catalunya retrocedeixi a nivells propers a l'inici de segle. Aquesta política podria ser la causa que el percentatge d'estudiants hagi frenat el seu creixement i hagi començat a disminuir des de 2011, un fet inèdit des de 1970 (i probablement des dels anys posteriors a la Guerra Civil). Això suposa revertir el

procés de convergència amb la majoria de països europeus que tenen una proporció superior d'estudiants universitaris i cobreixen la despesa universitària fonamentalment amb pressupostos públics. Si persisteix aquesta tendència, correm el risc d'una regressió que ens allunyaria de l'alta inversió en talent i capacitat de recerca universitària que el país necessita per obrir camí a un nou model econòmic que vagi més enllà de la construcció i el turisme. Catalunya té encara pocs estudiants universitaris, i els pot estar reduint en fer-los pagar un 42% del seu ensenyament. La baixa despesa universitària en proporció al PIB demostra que això no es deu al fet que no es puguin pagar més i millors universitats (Espuelas, Herranz & Tello, 2015).

La precarietat actual és un problema insostenible que requerirà un cert temps per resoldre'l completament. No podem esperar a la tramitació parlamentària d'una llei d'ampli abast i poc consens. Cal un pla específic, que inclogui un acord sobre finançament universitari, l'eliminació del límit a la taxa de reposició i, naturalment, uns terminis d'execució (Sacristán, 2020).

Què és el BOE?

D'acord amb el Reial decret 181/2008, de 8 de febrer el "Butlletí Oficial de l'Estat", diari oficial de l'Estat espanyol, és el mitjà de publicació de les lleis, disposicions i actes d'inserció obligatòria.

En el "Butlletí Oficial de l'Estat" es publiquen (BOE, vist 2021):

1. Les disposicions generals dels òrgans de l'Estat i els tractats o convenis internacionals.
2. Les disposicions generals de les comunitats autònomes, d'acord amb el que estableixen els estatuts d'autonomia i en les normes amb rang de llei dictades per al seu desenvolupament.
3. Les resolucions i actes dels òrgans constitucionals de l'Estat, d'acord amb el que estableixen les seves respectives lleis orgàniques.
4. Les disposicions que no siguin de caràcter general, les resolucions i actes dels departaments ministerials i d'altres òrgans de l'Estat i administracions públiques, quan una llei o un reial decret així ho estableixin.
5. Les convocatòries, citacions, requisitòries i anuncis quan una llei o un reial decret així ho estableixin.

6. El Consell de Ministres pot excepcionalment acordar la publicació d'informes, documents o comunicacions oficials, la difusió sigui considerada d'interès general.

Estructura y contenido del BOE

	Contenido
Sección I. Disposiciones generales	Las leyes orgánicas, las leyes, los reales decretos legislativos y los reales decretos-leyes. Los tratados y convenios internacionales. Las leyes de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas. Los reglamentos y demás disposiciones de carácter general. Los reglamentos normativos emanados de los consejos de gobierno de las Comunidades Autónomas.
Sección II. Autoridades y personal	Integrada por dos subsecciones: II.A. Nombramientos, situaciones e incidencias. II.B. Oposiciones y concursos.
Sección III. Otras disposiciones	Integrada por las disposiciones de obligada publicación que no tengan carácter general ni correspondan a las demás secciones: bases reguladoras de la concesión de becas; premios y otras ayudas y subvenciones; cartas de servicio; convenios colectivos de ámbito general; planes de estudio; etc.
Sección IV. Administración de Justicia	Edictos, notificaciones, requisitorias y anuncios de los Juzgados y Tribunales.
Sección V. Anuncios	Agrupados de la siguiente forma: V.A. Contratación del Sector Público. V.B. Otros anuncios oficiales: incluye los extractos de convocatorias de becas, premios y otras ayudas y subvenciones, trámites de información pública, concesiones administrativas, etcétera.. V.C. Anuncios particulares.

Imatge de (BOE, vist 2021).

Què és la llei Orgànica de Universitats?

Aquesta llei pretén impulsar l'acció de l'Administració General de l'Estat en la vertebració i cohesió del sistema universitari, aprofundir en les competències de les comunitats autònomes en matèria d'ensenyament superior, incrementar el grau d'autonomia de les Universitats, i establir les vies necessàries per a enfortir les relacions i vinculacions recíproques entre Universitat i societat.

Es va modificar el 2007 per la Llei Orgànica 4/2007, de 12 d'abril, amb l'objectiu de corregir algunes deficiències detectades en el seu funcionament i d'incorporar alguns elements que millorin la qualitat de les universitats espanyoles. Amb posterioritat ha sofert modificacions successives derivades de l'entrada en vigor d'altres normatives, en concret, la Llei 14/2011, d'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació, el Reial decret llei 14/2012, de 20

d'abril, de mesures urgents de racionalització de la despesa pública en l'àmbit educatiu, la Llei Orgànica 8/2013, de 9 de desembre, per a la millora de la qualitat educativa i el Reial decret llei 17/2020, de 5 de maig , pel qual s'aproven mesures de suport al sector cultural i de caràcter tributari per fer front a l'impacte econòmic i social de COVID-2019 (Universidad de Salamanca, vist 2021).

Existeixen solucions per aquest problema?

L'Associació Catalana d'Universitats Públiques (ACUP) va proposar fa 3 anys un pla de xoc de 10 anys per poder renovar les plantilles de personal docent i investigador, per poder reduir així progressivament l'interinatge i la precarietat laboral a les universitats. El pla també permetria facilitar l'accés dels joves a la carrera acadèmica. Aquesta demanda la va fer el president de l'ACUP i rector de la UOC, Josep A. Planell, durant la seva compareixença davant la Comissió d'Empresa i Coneixement del Parlament de Catalunya.

Planell va defensar també la necessitat de reforçar l'autonomia universitària i de recuperar a curt termini l'horitzó de finançament de la Generalitat acordat al Pla de finançament 2007-2010, de 1.000 milions d'euros anuals. Ell va assegurar que un model de finançament estable asseguraria la suficiència econòmica de les universitats per poder complir les seves missions de formació, recerca científica, de transferència de coneixements i de compromís social (ACUP, 2018).

Segons Miguel Ángel, professor de la Universitat de Múrcia, aquestes són tres mesures que s'han de dur a terme per parar la precarietat en les universitats (Pérez Sánchez, 2018):

- **"Plan de choque.** Convocar prioritariamente plazas de profesorado a tiempo y completo y estable para que el profesorado asociado acreditado por la ANECA, en condiciones de igualdad, mérito y capacidad, tenga la oportunidad de mejorar su situación. Es el momento de invertir en más Ayudantías, Profesorado Ayudante Doctor y Profesorado Contratado Doctor. Además, se deben incorporar ponderadores en los baremos para adaptarse a las peculiaridades de cada área y departamento universitario. Algunos tienen una gran cantera de contratados pre-doctorales (antiguamente conocidos como "becarios") y otros un gran porcentaje de profesorado asociado.
- **Dignificación.** Es necesario recuperar la naturaleza real del profesorado asociado. Hay que incrementar el salario para todas las modalidades de contratación de estos docentes, sin distinguir entre subgrupos o dedicación. Además, se les deben reconocer otros aspectos, como la antigüedad o la calidad docente. Todo esto tendrá varios efectos. Por un lado, dignificará la labor que ya desempeñan y mejorará la calidad de las enseñanzas ofrecidas a los estudiantes (profesionales que enseñan su profesión). Por otro lado, esta figura contractual volverá a resultar atractiva para profesionales que, viendo el caos actual, el salario indigno y que igual le ponen a dar clase de algo que no domina, prefiere dedicarse a su profesión sin más (y es comprensible).
- **Ayudante (a secas) como vía de entrada en la Universidad*.** Dicen que en un cambalache parlamentario de última hora entre PSOE y CiU (¿se acuerdan de CiU?), cuando reformaron la Ley de Universidades, CiU, creyendo que hacían un gran favor al sistema educativo universitario y especialmente al catalán, exigió rebajar la carga docente del Ayudante de 120 horas lectivas anuales a 60. Este hecho puede tildarse -a toro pasado, claro- de 'efecto paradójico' y de 'efecto mariposa' al

mismo tiempo. Paradójico, porque las universidades, al no poder asignar apenas docencia al Ayudante, han considerado ineficiente este tipo de plazas y han evitado su convocatoria, y más en tiempo de crisis (recordemos que la prioridad absoluta de la Universidad Pública española, por obligación legal, es la docencia). Y efecto mariposa porque, al no convocarse ese tipo de plazas, que resultaban la entrada natural a la carrera docente universitaria, provocó la precarización de la misma a través de la oferta masiva y descontrolada de asociados, la interrupción de la carrera de los contratados pre-doctorales, la imperiosa necesidad de acreditarse ante la ANECA sin poder acumular experiencia docente, etc. Es decir, un caos monumental. Por lo tanto, para revertir la situación generada por la ocurrencia de CiU, y consentida por el resto del Congreso, es necesario un nuevo cambio de la LOU e incrementar la carga docente máxima del Ayudante (por ejemplo, a 180 horas anuales o a 120 si están con la tesis). Esta figura debe ser de nuevo la vía de entrada natural, por apropiada y digna, en la universidad. Los contratados pre-doctorales y los falsos asociados lo agradecerán.”

Metodologia

Tipus de recerca

El tipus de recerca és no experimental i qualitativa.

Què és una recerca no experimental?

És aquella recerca on no hi ha una manipulació de les variables independents. És a dir, no fem variar de manera intencional les variables independents per a veure el seu efecte en les dependents. És el tipus de recerca que analitza els fenòmens de la realitat tal com són en el seu context natural.

Tipus de la mostra

És un estudi transversal (recull dades d'un sol moment, en un únic temps i el seu objectiu és descriure variables i analitzar la seva incidència i interrelació) i exploratori (s'aplica a l'exploració inicial d'un fenomen o problema de recerca poc conegut. El seu objectiu és indagar sobre la incidència d'una o més variables sobre una determinada població), que combina el disseny qualitatiu i quantitatiu, no probabilístic (bola de neu).

La població són els professors universitaris de Catalunya. La part de la població que s'estudiarà seràn professors de la UB (Universitat de Barcelona), de la UPC (Universitat Politècnica de Catalunya), de la UAB (Universitat Autònoma de Barcelona) i finalment de la UdL (Universitat de Lleida).

Justificació del tipus de la mostra

Per tal de poder accedir al nombre més gran de professors universitaris he optat per utilitzar una mostra no probabilística, en concret faré servir el mètode, conegut col·loquialment, amb el nom de "bola de neu".

Aquest mètode em permetrà arribar al màxim nombre de docents, ja que no tinc els suficients contactes per a fer una mostra probabilística.

També serà mixta (té part qualitativa i part quantitativa) perquè m'interessa aprofundir en unes qüestions concretes.

Elements d'observació

Les categories o dimensions que s'observaran són les següents:

- Hores de treball.
- Salari per hora.
- Tipus de contracte.
- Càrrega del treball.
- Universitat en què treballen.
- Satisfacció laboral.
- Objectius laborals.
- Possibilitat de promoció.
- Carrera professional.
 - Accés
 - Promoció
- Dificultats del treball.

Recursos que s'utilitzaran

Enquestes

Es farà una enquesta sobre la precarietat laboral amb diferents tipus de preguntes:

- **Pregunta de consens:** Es preguntarà a la persona si accedeix a respondre l'enquesta sabent que la informació obtinguda serà utilitzada per un treball. Aquesta pregunta es farà al principi de l'enquesta.
- **Preguntes personals:** Tot i que l'enquesta serà anònima, es preguntarà el sexe, l'edat de la persona...
- **Preguntes tipus test:** Preguntes clares on només s'haurà de triar.
- **Preguntes obertes:** Preguntes més subjectives, on no hi ha resposta correcta, totes les respostes són vàlides.
- **Preguntes d'escala Likert:** Són preguntes que serveixen per valorar alguna cosa en números.

L'enquesta serà enviada a un nombre reduït de professors, però ells ho hauran d'enviar a més professors, el que es coneix com a "bola de neu".

Entrevistes

Buscaré professors per poder demanar-los una entrevista, sigui via telemàtica, escrita o en persona, per poder parlar més a fons sobre la precarietat universitària i donar més veu al docent universitari per poder expressar la seva opinió.

Les preguntes de l'entrevista es divideixen en dos tipus:

- **Preguntes sobre la persona:** Aquesta part aniria al principi de l'entrevista. Es faran preguntes sobre l'ofici de la persona, com el seu càrrec, la seva especialitat, el seu tipus de contracte...
- **Preguntes d'opinió personal:** En aquesta part es faran preguntes sobre el tema principal de l'entrevista "precarietat en les universitats catalanes" i serà la part més llarga de l'entrevista.

Qüestionaris

Si no fos possible fer l'entrevista via telemàtica o en persona, s'enviaria per correu en forma de qüestionari, on els docents només haurien d'escriure les seves respostes i tornar el qüestionari.

Resultats i discussió

Enquesta

En aquest apartat de la pràctica, analitzaré les respostes de l'enquesta que vaig realitzar.

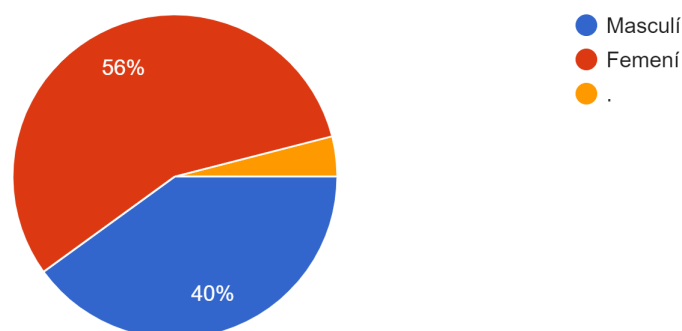
L'enquesta va ser resposta per 25 docents de diferents universitats públiques de Catalunya. L'objectiu és veure què en pensen els professors sobre la precarietat que pateixen actualment i quins són els principals motius.

De les respostes de l'enquesta, he extret unes conclusions pròpies que aniré descrivint després de cada gràfic. En relació amb les respostes escrites, posaré les que em semblin més importants o les que siguin més completes. Tots els professors han respost amb sinceritat, de manera clara i amb bona argumentació. Han mostrat una actitud bastant positiva envers el treball.

He enviat, mitjançant correu electrònic, l'enquesta a les següents universitats: a la UB (Universitat de Barcelona), a la UAB (Universitat Autònoma de Barcelona), a la UPC (Universitat Politècnica de Catalunya), a la UPF (Universitat Pompeu Fabra), a la UdG (Universitat de Girona), a la UdL (Universitat de Lleida), a la URV (Universitat Rovira i Virgili) i finalment a la UOC (Universitat Oberta de Catalunya).

PREGUNTA 1: EL GÈNERE

Gènere
25 respuestas

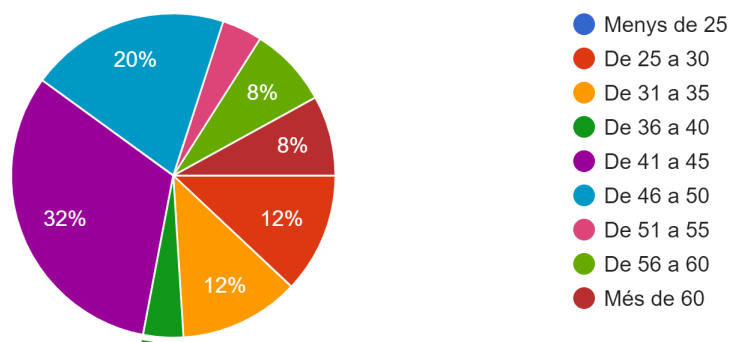


El gènere dels professors està bastant igualat. Encara que sigui així, està bé perquè, tot i que en cap moment faré referència a les diferències que pugui haver-hi, m'interessa tenir l'opinió dels dos gèneres per igual.

PREGUNTA 2: L'EDAT

Edat

25 respuestas

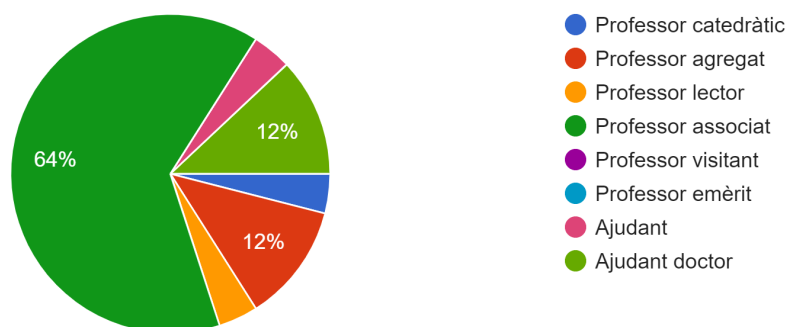


La majoria dels professors que han respost tenen d'entre 41 a 45 anys. Tots els docents superen els vint-i-cinc anys. M'agrada que gairebé més de la meitat superi els quaranta-un anys, ja que en tenen més experiència sent docent.

PREGUNTA 3: QUIN TIPUS DE DOCENTS UNIVERSITARI ETS?

Quin tipus de docent universitari ets?

25 respuestas

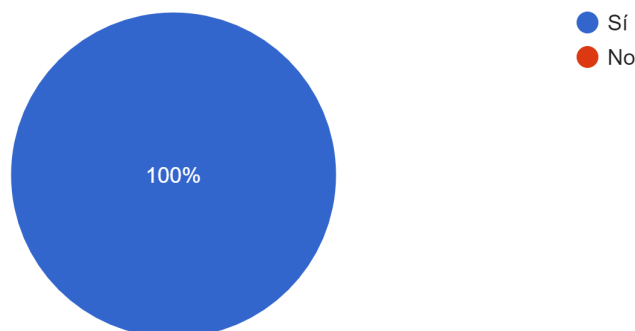


La majoria de professors que han respost l'enquesta són docents associats. Aquesta dada és molt important per al treball ja que en la part teòrica he parlat sobre el problema que pateixen amb la precarietat laboral a Catalunya.

PREGUNTA 4 i 5: SAPS QUE ÉS LA PRECARIETAT LABORAL? QUÈ ENTENS PER PRECARIETAT LABORAL?

Saps el que és la precarietat laboral?

25 respuestas



Tots els docents saben que és la precarietat laboral. En preguntar-hi que és la precarietat laboral per a ells, han respost el següent:

La resposta més repetida és el fet de cobrar menys per la feina que es fa i el constant renovament de contractes. També s'ha comentat tenir un nivell inferior a la formació que es té, la dificultat per compatibilitzar la vida personal amb la vida laboral i els riscos per la salut mental que això comporta, la violència estructural i finalment la vulneració de drets.

A continuació, algunes de les respostes escrites pels docents:

“Treballar en condicions per sota del mínim exigible segons qualificació, coneixement,... A més de respectes condicions de salut, seguretat, etc.”

“De manera general podríem dir que tenir un contracte laboral que no correpon a les feines que s'estan desenvolupant ni a nivell de categoria, ni de sou, ni amb possibilitat d'estabilització-promoció.”

“Pésima cotización. Cobro por pocas horas cuando trabajo 8, 10, 12 hs diarias, sábados, agosto.... sueldo de miseria cuando además de clases tutorizo cinco TFGs, participo en tribunales, asesoro, oriento...”

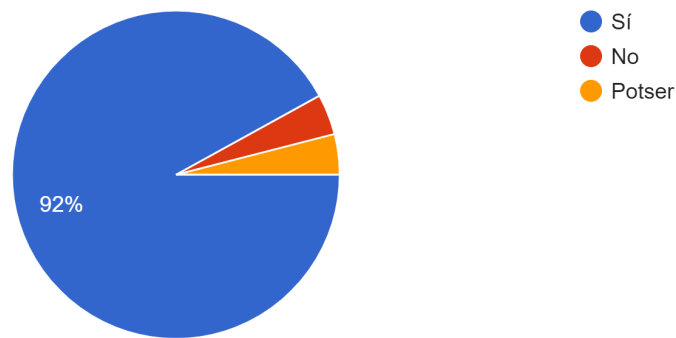
“Condiciones inestables, salarios bajos, dificultad para compatibilizar la vida personal y profesional, riesgos para la salud mental.”

“Trabajar en un nivel inferior a la formación y por ende mal pagado. Unos sueldos por debajo de la formación”

PREGUNTA 6 I 7: CREUS QUE ELS DOCENTS UNIVERSITARIS PATEIXEN PRECARIETAT LABORAL? QUINS CREUS QUE SÓN ELS PRINCIPALS MOTIUS DE QUÈ EXISTEIXI PRECARIETAT A LES UNIVERSITATS?

Creus que els docents universitaris pateixen precarietat laboral?

25 respuestas



La gran majoria dels enquestats han respost que sí pateixen precarietat. Només una persona ha dit que no i una altra ha respost que pot ser.

Aquesta pregunta, juntament amb la set, respon a la hipòtesi o l'objectiu principal d'aquest treball: "Existeix la precarietat en les universitats catalanes?". La resposta és que sí i ara mostraré, segons el professorat, les raons que hi ha perquè existeixi:

Tots estan d'acord amb el fet de que qui pateix més aquesta precarietat, són els professors associats. Es parla també sobre el sou tan baix que reben amb relació a les hores que fan. A continuació, com a l'anterior pregunta, seleccionaré diferents respostes dels docents:

“Perquè el contracte d'associat, que és el peu d'entrada al món universitari, et paga, a Catalunya, un màxim de 400 euros. Has de tenir, forçosament, un segon treball, a sobre relacionat amb la tasca d'associat (profe de lite - profe de llengües en una escola, per exemple), perquè saben perfectament que amb 400 euros al mes no pots viure, i a més no et paguen la seguretat social. Aquesta situació no només és precària a nivell de sou, sinó que es pot allargar de manera indefinida durant anys i anys, sent la durada de cada contracte anual també. El sistema universitari espanyol se sosté d'associats que fan un mínim de 2-3 matèries al curs per 400 euros, quedant el sou dels catedràtics molt per sobre i sent només viables a partir de convertir-te en lector, que passes a ser mileurista.”

“Com a qualsevol empresa, si pots pagar menys per la mateixa feina millor per als gestors. A la universitat s'hi afegeix el fet que el possible progrés professional està lligat a la meritació, i hi ha col·lectius com els Associats que no tenen permesa la possibilitat de generar mèrits en recerca”

“Perquè el manteniment d'un cos docent qualificat és car. Això ha fet que les universitats prefereixin confiar part de la tasca a un personal que, a efectes pràctics, és de fer servir i llençar. L'impacte que això té tant en la qualitat de la docència com en les possibilitats de projecció dels mateixos associats és esfereïdor.”

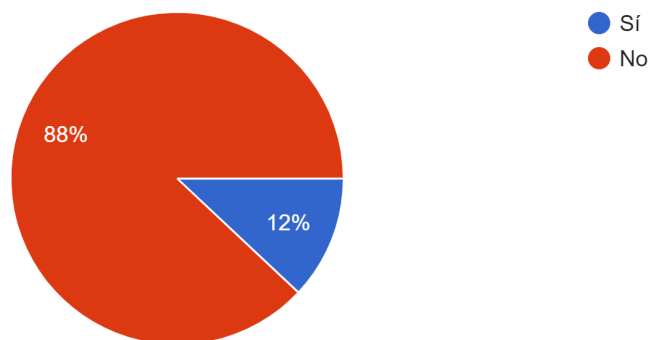
“He contestat que si en referència als docents associats, que han de renovar cada any el seu contracte, amb sous ridículs i cobrint sovint places estructurals.”

“Nos hacen firmar nuevos contratos temporales y precarios año a año, siempre parece que será el último. Incerteza, inestabilidad, nos dicen que no somos personal fijo, yo hace veinte años me dejo la piel en mi trabajo. Cero inasistencias en veinte años, clases magistrales, a la cúpula le es indiferente nuestra calidad y dedicación.”

PREGUNTA 8 I 9: CREUS QUE EL TEU SOU ÉS L'ADEQUAT? PER QUÈ?

Creus que el teu sou és l'adequat?

25 respuestas



Com era d'esperar, la majoria d'enquestats han respost negativament a la pregunta. No em sorprèn aquesta resposta després d'haver llegit tots els motius anteriors.

En aquesta pregunta, els docents també han donat el seu punt de vista. Tots coincideixen en el fet de que cobren molt poc i fan moltes hores de treball. Molts se senten poc valorats per la seva feina. També comenten que és impossible tant la millora professional com la projecció acadèmica.

Aquestes són algunes de les seves respostes:

“Porque hago seguimiento, tutorías, clases extras, evaluaciones extras, tribunales, etc para subir el nivel del alumnado, para capacitarles, para que tengan experiencia en el exterior. Tramito viajes y

estancias en otras universidades a título personal. La uni se beneficia de mi enorme trabajo oculto, que no ven o no quieren ver ni reconocer.”

“Treballo molts hores per poc diners, i guanyo 3 vegades menys que un professor titular pel mateix feina! I només és tracte de diners, sino de altres condicions, com seguridad social, pensions etc.”

“El sou (i la limitació de la dedicació) fan impossibles tant la millora professional com la projecció acadèmica.”

“Porque el número de horas dedicadas al trabajo respecto del sueldo que cobramos resulta en algo ridículo si lo comparas con trabajadores altamente cualificados de otros sectores profesionales.”

“Perquè està per sota del que crec que aportem (els associats).”

Tres persones han respost positivament, però només dues ho han expressat:

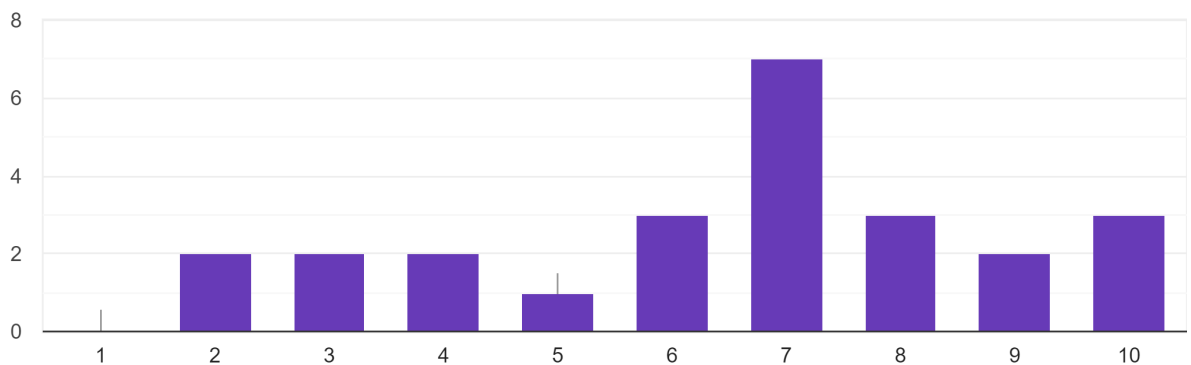
“De fet estic satisfeta amb el meu sou, no m'he plantejat si és l'adequat.”

“Es un bon sou i m'encanta la feina que faig.”

PREGUNTA 10 I 11: QUIN ÉS EL TEU GRAU DE SATISFACCIÓ AMB LA TEVA FEINA COM A DOCENT UNIVERSITARI? COM PODRIA AUGMENTAR EL TEU GRAU DE SATISFACCIÓ?

Quin és el teu grau de satisfacció amb la teva feina com a docent universitari?

25 respuestas



La majoria està bastant satisfeta amb el seu treball com a docent universitari. Molts coincideixen en que els hi encanta i estimen el que fan, però que hi ha moltes coses en l'àmbit universitari que s'han de revisar i canviar. Responen a la pregunta de què es pot fer per millorar el grau de satisfacció del professorat, tots estan d'acord en millorar els salaris i reduir les hores de feina. Altres també diuen que l'ambient és tòxic a causa que tots necessiten pujar per la cadena de posicions i hi ha poques posicions vacants. Algunes de les respostes dels docents:

“Reducir les tasques administratives. Opcions a promoció menys complicades. Major implicació, dedicació i interès de l'alumnat en general.”

“Fer docència m'encanta! pero si no et paguen res més que les classes,es difícil poder destinat temps a fer recerca, i després de fer un doctorat, em sembla lamentable.”

“Respuesta anterior diez porque amo lo que hago.

Contrato estable, sin renovaciones anuales, sueldos dignos, no como estuve años cobrando 200€ mes o 600€ mes. Cotizar por las horas reales. Cobrar por lo que hacemos que es infinitamente más de las pocas horas que figuran en contratos.”

“La millora de les condicions laborals dels associats podria fer que millorés la meva valoració, però després de més d'una dècada com a associat, he perdut l'esperança que res pugui canviar. I, a més, l'impacte de la precarietat laboral ja ha fet que, personalment, em vegi obligat a descartar vies de recerca, d'expansió de formació acadèmica i, per tant, també laborals en el marc de la universitat.”

“Millora en la valoració de la feina feta, regularització de la situació tenint en compte mèrits de docència i millora econòmica.”

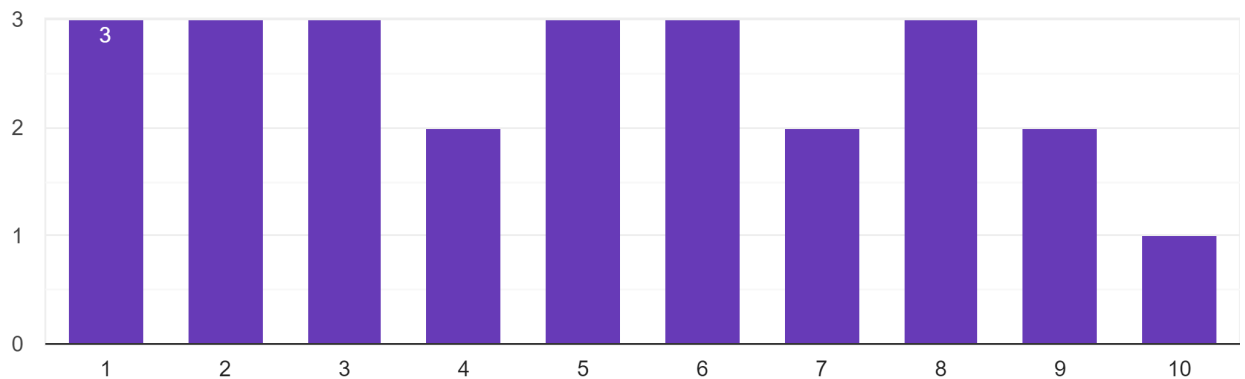
“Con una disminución de la carga de trabajo, una mayor coordinación a nivel institucional, unas mejores condiciones salariales, más expectativas de estabilización, unas condiciones dignas para los estudiantes de doctorado que tengo a mi cargo, un mayor apoyo institucional, una disminución de la carga burocrática (hacer que los trámites sean más ágiles).”

“Jo adorava la meva feina. Soc docent de vocació. Simplement, que no podia viure amb 400 euros al mes en un ambient totalment tòxic, ja que tots necessitem pujar per la cadena de posicions per poder viure de la nostra feina, però hi ha molt poques posicions vacants.”

PREGUNTA 12 I 13: LES CONDICIONS DE TREBALL SÓN LES ADEQUADES? COM MILLORARIES LES CONDICIONS DE TREBALL DELS DOCENTS UNIVERSITARIS?

Les condicions de treball (ambient, hores de treball, etc) són les adequades?

25 respuestas



En aquesta pregunta, les respostes no han sigut tan positives com a l'anterior.

En les respostes d'aquesta pregunta, es torna a recalcar les males condicions en les quals treballen el professorat associat. Les raons citades en aquesta pregunta són les mateixes que a les anteriors: millorar la relació de sou i hores de treball, més contractes i fent contractes permanents.

Les respostes següents són les més completes i més argumentades:

“Eliminant burocràcia, ajustant correctament el model de dedicació docent, amb més personal estable i menys professorat associat, amb menys "xantatges" de figures cares (estudiants de doctorat).”

“Facilitat coordinar docència-recerca-gestió. Intentant que les jornades laboras no siguin >10-12 hores/dia. Reducció del nombre de reunions.”

“Augmentant la contractació i disminuint les hores de dedicació per docent. Donant més pressupost als diferents departaments, especialment la dedicada a docència que retallen cada any més.”

“El meu contracte de professor associat m'obliga a tenir una altra feina, que ha de ser la meua dedicació principal. Això ha limitat les meves possibilitats de seguir expandint coneixement acadèmic, cosa que té, en general, una repercussió en la qualitat de la docència dels associats i que,

personalment, m'ha impedit de fer recerca o cursar un doctorat (i això també repercuteix en la projecció professional del personal docent).”

“Con una disminución de la carga de trabajo, una mayor coordinación a nivel institucional, unas mejores condiciones salariales, más expectativas de estabilización, unas condiciones dignas para los estudiantes de doctorado que tengo a mi cargo, un mayor apoyo institucional, una disminución de la carga burocrática (hacer que los trámites sean más ágiles).”

“Dels associats regularitzant la seva situació. Dels permanents reduint carrega docent per a millorar-ne la qualitat.”

Alguns dels enquestats creuen que les seves condicions de treball són bones i que només millorarien les condicions dels associats:

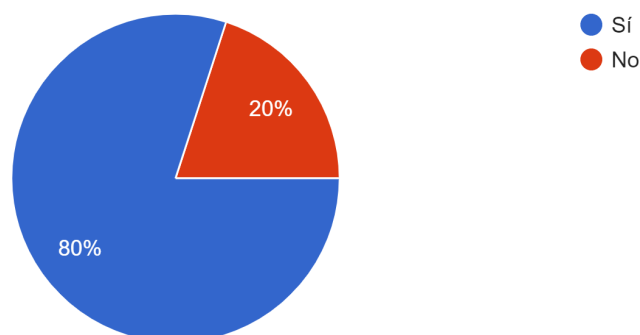
“Jo estic molt content amb les meves condicions de treball actuals.”

“Bàsicament les dels associats, no els altres.”

PREGUNTA 14 I 15: CONSIDERAS EL TEU SOU UN DELS INDICADORS CLAU PER REMARCAR QUE EXISTEIX LA PRECARIETAT LABORAL EN LA TEVA FEINA? PER QUÈ?

Consideres el sou un dels indicadors clau per remarcar que existeix precarietat laboral en la teva feina?

25 respuestas



La majoria dels docents han respost que sí, sí és un dels indicadors clau. Quasi tots coincideixen en el fet que el sou és massa baix i que s'hauria de pujar. Altres creuen que el sou no és un indicador clau, ja que diuen que és més important la compaginació de la vida

personal i la vida laboral. També remarquen que els contractes són un dels indicadors més importants.

A continuació, algunes de les preguntes del professorat:

“El salari no permet viure dignament. Cost de la vida clarament superior al salari percebut.”

“Un personal docent mal retribuït ha d'extreure la part més gran del seu salari fora de la universitat. Conseqüentment, la preocupació i la dedicació del personal docent associat per la docència és secundària. No hi ha cap efecte col·lateral d'això que pugui considerar-se positiu des de cap punt de vista, per a ningú. Ni per a la universitat, ni per als alumnes, ni per al cos docent (associats i no).”

“Para mi lo más importante es el balance entre vida personal y profesional, y en ese sentido la carga de horas dedicadas al trabajo es lo más importante.”

“Perquè treballes per vocació, però també per viure. No puc pagar el lloguer amb un assaig sobre l'honor en Calderón; vivim en un sistema capitalista, i el tema que les arts es fan "por amor a l'arte" és l'excusa més tòxica per justificar la precarietat del sistema.”

Altres no estan d'acord o no estan del tot segurs:

“Perquè hi ha altres elements importants. Per exemple, potser pots guanyar menys però tens molt bones condicions de flexibilitat horària, de recursos, de comoditat, etc.”

“La resposta anterior seria Sí/No. Crec que un aspecte fonamental és l'estabilització i aquí el sou no és un indicador, és obtenir un contracte a temps complet permanent.”

“El sou no es indicador. Els contractes son.”

“La resposta seria depèn: en el cas dels joves sense plaça si; en el cas de les persones que tenen plaça, no, però també pateixen l'excés d'hores de dedicació.”

“Es més un problema de seguretat de tenir feina en el futur que no pas de lo que es cobra.”

Entrevistes

En aquest apartat, parlaré sobre les entrevistes realitzades a Amparo Chumacero, professora de la Universitat de Barcelona i a Laura Juan, antiga becaria predoc de la Universitat de Barcelona. Compararé les seves respostes pregunta per pregunta i en traure la meua pròpia conclusió.

PREGUNTA 1: Per què vas decidir ser professor universitari i quines van ser les teves motivacions?

Totes dues senten una gran passió per l'ensenyament i això va ser el que les va impulsar. En el cas de Laura Juan, també va influir el fet d'haver obtingut una beca predoctoral APIF.

PREGUNTA 2: Quina és/va ser la teua especialitat ?

L'especialitat de Laura Juan és la literatura barroca espanyola, especialment la poesia i la prosa, i l'especialitat de Amparo Chumacero té a veure amb l'anàlisi de les relacions educatives, tot el que té a veure amb la vida didàctica, l'educació i temes de perspectiva feminista.

PREGUNTA 3: Has tingut diferents contractes, quins?

Cap de les dues ha tingut cap contracte més.

PREGUNTA 4: Creus que els professors i professores de les universitats catalanes pateixen precarietat?

Totes dues tornen a coincidir, les dues creuen que sí que hi ha una precarietat dintre de les aules universitàries. En el cas de Amparo Chumacero, ella creu que qui pateix més precarietat és el professorat associat.

PREGUNTA 5: Quins creus que són els principals motius d'aquesta precarietat?

Segons Amparo Chumacero, hi han diferents factors, com el mateix sistema d'acreditació, el mateix sistema de carrera universitària, etc. També parla sobre com els professors associats fan molt per la universitat i a canvi no reben cap mena de valoració. Un altre motiu són les retallades que hi han hagut per part de l'Estat, la Generalitat, etc, i com la falta d'inversió d'educació afecta aquest problema. Laura Juan, a part de parlar del problema del sou envers

les hores treballades, diu que per llei, els professors universitaris han de mantenir una altra feina a part de la docència universitària.

PREGUNTA 6: Tots els tipus professors pateixen igual aquest problema?

Segons Amparo Chumacero, aquesta precarietat la pateixen tots els associats. També creu que la resta de tipus de docents també estran mal pagats amb relació a tot el que fan, però no pateixen tant com els associats, ja que poden arribar a cobrar tres o 4 vegades més. Segons Laura Juan, aquest problema el pateixen predoctorals, postdoctorals, associats... Diu que fins que no arribes a lector, no comences a tenir més drets, però que fins que no arribis a la titularitat, el problema no para.

PREGUNTA 7: Penses que aquest problema pot tirar enrere els joves que vulguin dedicar-se a la docència en la universitat?

Laura Juan diu que sí, que aquest problema pot tirar enrere als joves, i ens explica la seva pròpia experiència (Annex 2). Amparo Chumacero està d'acord amb Laura Juan, ella també pensa que pot tirar enrere als joves que es vulguin dedicar a la docència universitària.

PREGUNTA 8: Les condicions són les mateixes en tot l'Estat?

Totes dues coincideixen en el fet que encara que hi puguin haver petites diferències entre comunitats autònomes, el problema és present en tot l'Estat.

PREGUNTA 9: Qui creus que té més responsabilitat, l'Estat o la Generalitat?

Amparo Chumacero creu que tots dos tenen la responsabilitat, ja que som un país que inverteix molt poc en les universitats i en general en l'educació. Laura Juan afegeix que el Ministeri d'Universitats té tota la responsabilitat en aquests temes, encara que la Conselleria d'Innovació, Universitats, Ciència i Societat Digital també tenen bastant pes. Amparo Chumacero parla del Ministeri d'Universitats, però diu que mai l'ha vist en funcionament.

PREGUNTA 10: La societat és conscient de aquest problema?

Elles creuen que cada cop més, el problema de la precarietat dins de les aules universitàries, és més parlat i té més repercussió en la societat. A més, Amparo Chumacero creu que les universitats espanyoles estan perdent prestigi a causa d'aquestes males condicions laborals i que la societat les conegui.

PREGUNTA 11: Com ho viuen els alumnes, creus que són conscients d'aquest problema?

En aquesta pregunta, elles tenen diferents opinions. Per una banda, Amparo Chumacero creu que l'alumnat si n'és conscient, ja que ella sempre ho comenta en les seves classes. A més, segons ella, creu que per part de l'alumnat hi ha una incapacitat de fer alguna cosa contra el problema. Per l'altra banda, Laura Juan creu que l'alumnat no n'és conscient d'aquest problema, ja que tots els docents s'esforça a fer les seves classes i no veuen la diferència de sou, ja que no repercuteix (o almenys no deuria).

PREGUNTA 12: Què es pot fer? Té solució?

Amparo Chumacero creu que s'hauria de fer una revisió en la manera de contractar i en les condicions de contracte, així es podrà fer una revisió de les agències de qualitat i al nivell salarial. Laura Juan proposa treure el contracte d'associat o posar-lo al final de la cadena de posicions, ja que no pot ser que entris a una feina cobrant 400 euros i et puguis quedar amb aquest sou tota la vida. També creu que s'hauria de començar amb un contracte de lector, que cobren uns mil euros al més, i establir un nombre màxim d'anys per contracte.

PREGUNTA 13: Què motiva als docents a continuar sent professors universitaris?

Segons Laura Juan, la vocació i l'amor per l'ensenyança és el que porta als professors a dedicar-se a la docència. Amparo Chumacero també comenta el fet que treballar dintre de la universitat t'aporta prestigi laboral.

Conclusions

La principal finalitat de la investigació que s'ha presentat ha consistit a demostrar que la precarietat dintre de les aules universitàries sí que existeix, conèixer les seves causes i finalment trobar possibles solucions. Realment he aconseguit buscar informació vàlida i suficient (encara que no tota la que esperava i amb certes dificultats per trobar-la) per aconseguir entendre el funcionament de les universitats públiques, qui s'encarrega d'elles, quins tipus de professors existeixen, etc. També penso que he aconseguit la informació suficient per poder respondre a la meva hipòtesi inicial en la qual em preguntava si realment existeix una precarietat laboral en les universitats o no. Igualment sento que he après molt amb la realització d'aquest treball, ja que abans de fer-lo no tenia gaire idea de com funcionaven les universitats.

Un cop he assolit l'objectiu principal del meu treball, i també objectius en l'àmbit personal, extrauré les conclusions del treball.

Com a primera conclusió, vull dir que, des del meu punt de vista, la principal causa d'aquesta precarietat és la falta d'inversió en educació que hi ha al país. Sento que no s'inverteix prou, i a més, penso que el model de professorat universitari que tenim està mal plantejat. Com bé deia la Laura Juan en l'entrevista, crec que s'hauria d'eliminar el contracte d'associat i començar amb un contracte de lector.

A més, des de la meua perspectiva, em sembla impactant el fet que les universitats realment no valorin el treball que aporten tots els docents. Si aquest problema segueix i no es fa res per canviar-lo, les universitats espanyoles, i en aquest cas les catalanes, perdran a grans investigadors i docents.

També he vist que un dels principals problemes d'Espanya és que no té definit el que són les lleis que regeixen l'educació del país, i que intentar millorar el nivell educatiu i les condicions laborals del professorat resulta quasi impossible. Per molt que s'intenti denunciar un problema en el món educatiu, quasi mai arriba enlloc. He arribat a aquesta conclusió arran del comentari que fa la Laura Juan en l'entrevista sobre com bastants sindicats han denunciat el problema, però segueix tot igual. L'única cosa que s'està aconseguint, és fer conèixer a la societat de l'existència d'aquest problema.

Una altra conclusió, que he comentat una mica per sobre abans, és el fet que el professorat universitari realment no se sent respectat ni valorat. Els docents s'esforcen a organitzar activitats per ajudar a l'alumnat a tenir més experiència i coneixement i el que reben per part

de les universitats i l'Estat és una gran indiferència per la feina feta. Des del meu punt de vista, crec que a la llarga, la docència universitària pot perdre el respecte i el prestigi que té. També penso que l'alumnat sí n'és conscient d'aquest problema, però no pot fer res per ajudar, perquè no tenen les eines suficients. És normal perquè realment qui té vertader poder per canviar la situació és, com he dit abans, l'Estat.

Una futura línia d'investigació seria fer la comparació entre universitats espanyoles i europees del seu funcionament.

Finalment, com a última conclusió, dir que m'ha enriquit molt aquest treball, he après molt sobre l'educació, un aspecte que trobo essencial pel bon funcionament i creixement d'una societat, i les seves lleis. Haig de dir que la poca inversió d'Espanya en l'educació m'hi ha decebut bastant.

Referències bibliogràfiques

- ACUP. (2018, Novembre 29). L'ACUP demana un pla de xoc de 10 anys per renovar les plantilles i reduir la precarietat laboral.
<http://www.acup.cat/ca/noticia/lacup-demana-un-pla-de-xoc-de-10-anys-renovar-les-plantilles-i-reduir-la-precarietat>
- Albarracín, D. (2005, 10 19). *¿Qué se entiende por precariedad?* Retrieved 5 5, 2021, from <http://daniloalba.blogspot.com/2008/09/qu-se-entiende-por-precariiedad-daniel.html>
- Bazán Zurita, H. (2016, 7 11). *Qué es ser docente universitario*. UPAGU Noticias. Retrieved 5 5, 2021, from <https://upagu.edu.pe/es/que-es-ser-docente-universitario/>
- BOE. (n.d.). *Contenido y secciones del BOE*. Ayuda. Retrieved Maig 8, 2021, from https://www.boe.es/diario_boe/ayuda.php#contenido-y-secciones
- BOE. (2007, 5 3). *Ley Orgánica*. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. Retrieved 5 5, 2021, from <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/04/12/4/con>
- Caballero, K., & Bolívar, A. (2015, Enero 20). El profesorado universitario como docente: hacia una identidad profesional que integre docencia e investigación. *REDU. Revista de Docencia Universitaria.*, 13(1). 10.4995/redu.2015.6446
- Crosas Dorca, M. (2015). Una mirada social desde la perspectiva sindical. *TREBALL I PRECARIETAT LABORAL*. <http://hdl.handle.net/10854/4132>
- Díaz, F., Feu, M., & Departament d'Anàlisi Social i Incidència de Càritas Diocesana de Barcelona. (2018, Gener). Quan la precarietat laboral ho envaeix tot. *Vides precàries*, (6). https://www.social.cat/documents/arxiu/informe_precarietat_caritas_bcn.pdf
- Espuelas, S., Herranz, A., & Tello, E. (2015, Gener). La financiación de las universidades públicas en Cataluña, 1996-2014.
<https://www.observatoriuniversitari.org/es/files/2015/01/Financiacion.pdf>
- Generalitat de Catalunya. (n.d.). *Categories de professorat*. Universitats i Recerca. Retrieved 5 4, 2021, from https://universitatsirecerca.gencat.cat/ca/03_ambits_dactuacio/treballar_i_estudiar_el_sistema_dunis/personal_docent_i_investigador/categories_acces_a_les_figures_de_professorat/index.html
- Generalitat de Catalunya. (2020, 12 16). *Requisits*. Departament d'Educació. Retrieved 5 5, 2021, from <http://educacio.gencat.cat/ca/serveis-tramits/borsa-docents/incorporacio-borsa/requisits/>
- Marugán Pintos, B., & Cruces Aguilera, J. (2013). Fragmentación y precariedad en la Universidad. (78).

https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/19093/fragmentacion_marugan_ST_2013.pdf?sequence=1

- Pérez Sánchez, M. Á. (2018, Febrer 22). El diario Hazte socio/a Inicia sesión Región de Murcia Blogs y opinión Murcia y aparte Enseña como puedes: precariedad laboral en la Universidad y medidas sine qua non para erradicarla.
https://www.eldiario.es/murcia/murcia-y-aparte/ensena-precariedad-laboral-universidad-erradicarla_132_2777776.html
- Porthé, V., Ahonen, E., Vázquez, M. L., Vives, A., Benavides, F., & Benach, J. (2006). Les característiques de la precarietat laboral i la relació que té amb la salut de les persones immigrades. *Recerca i immigració II*, (4).
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/50016508/Romani_et_al_De_nacions_reialeses_i_marginacions.pdf?1477954479=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DRomani_et_al_De_Nacions_reialeses_i_marg.pdf&Expires=1620156436&Signature=RdLGdqi3pMbQS-kVBNF
- Sacristán, V. (2020, Octubre 22). Precariedad a la universidad: cal un pla urgent. *Ara*.
https://www.ara.cat/opinio/precariedad-universitat-cal-pla-urgent-vera-sacristan_129_2559261.html
- Santos Ortega, A., Rodríguez Muñoz, D., & Poveda Rosa, M. M. (2015). Intensificación y precariedad en las condiciones de trabajo del profesorado universitario. *En cuerpo y alma*, (32).
<https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/49026/5267232.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sevilla Arias, A. (2016, 5 30). *Capitalismo*. Retrieved 5 5, 2021, from <https://economipedia.com/definiciones/capitalismo.html>
- Universidad de Salamanca. (n.d.). *Ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de universidades*. Retrieved Maig 9, 2021, from <https://www.usal.es/ley-organica-62001-de-21-de-diciembre-de-universidades>

Informe metacognitiu

Un cop presentades les conclusions, voldria parlar sobre les limitacions d'aquest treball, tant pel que fa als aspectes teòrics com metodològics, així com algunes reflexions que deriven d'aquestes limitacions i que porten a plantejar-me noves preguntes i hipòtesis de recerca.

Amb la realització d'aquest treball, he après més sobre les universitats i les seves condicions de treball. El treball m'ha ajudat a saber com funcionen realment les universitats, com estan organitzades, etc. També he après com consultar lleis relacionades amb l'educació i la seva aplicació. He vist el problema tan greu de precarietat laboral que pateix, sobretot, el professorat associat dintre de les aules universitàries i la responsabilitat que hi tenen l'Estat i la Generalitat com administració pública.

Pel que fa a les limitacions, quant als aspectes teòrics destacaria la dificultat que m'ha suposat poder trobar informació en la xarxa, només trobava informació d'aquest tema en articles de diaris, però no hi havia gaires treballs d'investigació on es parlés del problema.

M'hauria agradat poder fer més entrevistes i passar l'enquesta a més docent, tots amb diferents contractes, però tenia moltes dificultats per contactar amb ells. També volia ampliar més tot el que és el marc teòric, però a causa de la poca informació que vaig trobar, no vaig poder ampliar-lo gaire.

Vaig tenir dificultats per contactar amb el professorat universitari, ja que jo no tenia cap contacta amb ningú.

Primer vaig intentar contactar amb els docents enviant correus electrònics a totes les universitats públiques de Catalunya. Només em van respondre la universitat autònoma de Barcelona (UAB), la universitat Politècnica de Catalunya (UPC) i la universitat de Lleida (UdL).

També vaig remetre correus a dos sindicats (CGT i Col·lectiu de doctorands), però cap dels dos em van respondre. Per contactar amb més docents, Vaig buscar a professors per les xarxes socials i vaig enviar-los missatges amb una breu presentació i l'enllaç, però tampoc vaig rebre resposta.

Finalment, vaig aconseguir contactar amb una professora de la UB (Universitat de Barcelona) i li vaig passar l'enquesta i vam fer l'entrevista. Ella m'ha ajudat molt amb la realització del treball.

Les noves preguntes de recerca que m'he plantejat són: per què la situació de Catalunya és lleugerament diferent de les altres comunitats autònomes? Per què l'estat no fa res per

solucionar el problema que hi ha amb les universitats catalanes, i amb les de la resta d'Espanya?

Crec que hauria d'haver aprofundit més en el marc teòric, específicament en l'apartat de solucions. També hauria d'haver fet més entrevistes amb més professors per poder tenir més punts de vista i aconseguir fer un treball més complet.

Annexos

Annex 1

Me llamo María Dios y soy alumna del instituto Freta de Mataró. He solicitado esta entrevista con usted, Amparo Chumacero, profesora de la Universidad de Barcelona, ya que el tema de mi TDR trata sobre los docentes universitarios y de si sufren precariedad o no.

- ¿Por qué decidiste ser profesora universitaria y cuáles fueron tus motivaciones?

Decidí ser profesora atendiendo una cuestión de llamada, es decir, la vocación que dice María Zambrano es *avocare*, que es una llamada de dentro. Yo entiendo la vocación como no algo con lo que naces, sino que se va generando y siempre me gusto desde la escuela hasta la secundaria y en la universidad eso de contemplar a la profesora y jugar a la escuelita y tal, osea en mi caso, es una cuestión de: sí, es mi lugar, yo siempre he sentido que tenía cosas a decir y además la genealogía también influye, abuela profesora, padre profesor, madre profesora y al estudiar pedagogía esa es una salida profesional.

- ¿Cuál es tu especialidad?

Tampoco me gusta hablar de especialidades en el ámbito educativo, porque ojo, yo trabajo en la facultad de educación, aquí damos cinco grados de diferentes formaciones: educación social, infantil, primaria, pedagogía y trabajo social, y entonces mi especialidad diría yo que tiene que ver con el análisis de las relaciones educativas, es decir, todo lo que tiene que ver con la vida didáctica, pero pensado como un encuentro educativo y también todo lo que es educación y temas con perspectiva feminista, además de la innovación educativa.

- ¿Has tenido diferentes contratos, cuáles?

La universidad es un lugar de trabajo precario, en el sentido de que las condiciones laborales son precarias, pero depende del tipo de cargo que tengas. La carrera académica es larga y exige mucho: publicaciones y todo lo que es la acreditación, esto si no lo sabes te lo digo, hay dos agencias para acreditar profesores y profesoras universitarias, agencia de acreditación de la universidad. Una es la ANECA, es la agencia que califica a los docentes a nivel nacional del estado Español y la AQU, que es el sistema de acreditación de Cataluña. Entonces, tú tienes que tener una

acreditación para asumir una plaza que se abre, yo soy nivel 0 que es plaza asociada, que en principio es una figura para contribuir con el mundo profesional, la vida profesional, sin embargo se paga muy mal, entonces ese es un tema de precariedad. Te hacen contratos anuales, que eso es una ilegalidad que comete la universidad catalana y en general la española, pero en Cataluña todas son así y es que según la ley laboral, al segundo año de contrato tú te haces indefinido automáticamente. Yo llevo desde 2014 como profesora, seis años como profesora asociada, y me han hecho contratos anuales. Que pasa, que plantee una denuncia, una demanda contra la Universitat de Barcelona por incumplimiento de la ley laboral, que es que me tienen que convertir en prácticamente indefinida, pero a diferencia de cualquier otro contrato laboral, en el caso de la universidad tú no puedes acceder a un nuevo puesto porque se tiene que abrir la plaza es decir siempre tienes que concursar. Si no hay concurso, tú no te puedes postular y aquí, que es el caso universitario, si tú postulas, es decir, yo concurre para ser profesora asociada, pero si quisiera concursar necesito estar acreditada, sino se acredita, no puedo acceder. ¿Y entonces qué se hace? Se crea esta facultad, somos 72% de profesores asociados y el resto son lo que se llama permanentes, que tienen algún tipo de contrato permanente y dedicado solo a la universidad, mientras todos los demás tienen una carrera fuera que eso tampoco se cumple. Por tanto, llevo seis contratos, pero recién este año porque gané la causa en la Universidad de Barcelona. Yo soy una figura que no existe en el derecho laboral que se llama profesora asociada indefinida no fija, que es un sin sentido.

- ¿Crees que los profesores y profesoras de las universidades catalanas sufren precariedad?

Sí, todos los asociados sí, porque mira yo hago 18 créditos cuando por la ley, un profesor asociado tiene que hacer un máximo de 12. Como no cumplimos esa ley, se han ido flexibilizando porque claro, no concursan, no hay acreditación o no se abren plazas directamente, nos extendieron a 15 y 18 créditos. Yo hago casi una carga que hace un titular, pero la diferencia es que un titular puede ganar unos 2000€ y un poquito más, y yo gano 500€ por 18 créditos, que es una carga que me responsabilizo de trabajos de fin de grado y muchas horas de trabajo.

- ¿Cuáles crees que son los principales motivos de esa precariedad?

Es difícil de responder porque en realidad depende de muchos factores, es decir, el propio sistema de acreditación, el propio sistema de carrera universitaria, nos juega en contra porque si tú quieres ser profesor asociado, pero después quieres entrar realmente a la carrera universitaria y dedicarte solo a la universidad, claro en qué momento si entre que trabajas y aportas la profesión a la universidad, en que momento hacer investigación, en que momento haces estancias educativas en el extranjero, en que momento tienes la capacidad de producir artículos de alto impacto en revistas acreditadas, certificadas por la agencia de calidad, entonces en realidad el sistema de acreditación y carrera universitaria no permite el ascenso, y segundo con la excusa de, por ejemplo a mí me gustaría ser profesora asociada casi todo el tiempo, pero claro, asociado que me paguen bien, porque es un aporte y yo apporto en este mundo laboral, pero solamente hay una intención, y eso si es una causa, que se entiende al profesor universitario como investigador y no como docente solamente. Esa es una de las causas que nos exigen ser investigadores cuando a veces a lo mejor solo queremos dar docencia y con los recortes de la Generalitat y del gobierno, etc, no se invierte en educación, por tanto en realidad tiene que ver con el sistema y la pobreza que hay.

- ¿Todos los profesores sufren igual este problema?

Todos los asociados si, en todas las universidades. En algunas te pagan mejor y en algunas peor, pero el problema lo tenemos todos los asociados. Ahora, cuando eres permanente, las condiciones son muy distintas, pese a que también está mal pagado para lo que se hace, pero sí, la diferencia de salarios es de tres o cuatro veces, ya no solo en nivel salarial, sino condiciones de trabajo, ya que nosotros trabajamos fuera y dentro.

- ¿Piensas que este problema puede echar atrás a los jóvenes que quieran dedicarse a la docencia en la universidad?

Claro, a quienes quieren dedicarse a la docencia y a la investigación universitaria.

- ¿Las condiciones son las mismas en todo el Estado?
No, hay Comunidades Autónomas que tienen mejores condiciones al profesorado asociado y en general a los profesores, pero en el caso de Cataluña, llevamos muchos años con una sobreexplotación más que el resto.
- ¿Quién crees que tiene más responsabilidad, el Estado o la Generalitat?
Los dos, yo no tildaría de más porque somos un estado que invierte poco en educación y muy poco en la universidad, ahora tenemos un ministerio de universidades y hasta el momento no he visto que funcione, solamente a nivel de discurso que Castells es un gran hombre que estaba dirigiendo, nose si sigue, sociólogo y metido en la universidad, pero yo creo que aquí no se trata de culpas, en todo caso son responsabilidades porque es una generalización de la española y de la catalana.
- ¿La sociedad es consciente de este problema?
Sí y ha acarreado que se deje de creer en la universidad, entonces hay un desprestigio de las universidades españolas por las condiciones laborales que eso además revierte también en una educación de bajas condiciones, ha bajado el nivel educativo por el tipo de personas que estamos asumiendo. Bajó la confianza en la universidad.
- ¿Cómo lo viven los alumnos, cree que son conscientes de este problema?
Sí, al menos en esta facultad si, porque además yo siempre lo hablo en clase. Se dan cuenta, pero claro como ellos están fuera porque además se paga, han subido las tasas de la universidad entonces hay como está exigencia de: yo pago, pero no se me da una educación de calidad, pero también repercute en: yo pago, pero me lo tomo muy a la ligera. Yo creo que consciencia hay, pero a la vez incapacidad de hacer algo.
- ¿Qué se puede hacer? ¿Tiene solución?
Sí, hay que hacer una revisión de la manera de contratar y en las condiciones del contrato. Entonces ahí obligará a hacer una revisión de las agencias de calidad y al nivel salarial.
- ¿Qué motiva a los docentes a seguir siendo profesores universitarios?

Hay gente que está aquí porque es el único trabajo que hay y porque la universidad, quieras o no, es un lugar de prestigio laboral.

Annex 2

Em dic Maria Dios soc alumna de l'institut Freta de Mataró. He sol·licitat aquesta entrevista amb vostè, Laura Juan Merino, antiga becaria predoc de la Universitat de Barcelona, ja que el tema del meu TDR tracta sobre els docents universitaris i de si pateixen precarietat o no.

- Per què vas decidir ser professor universitari i quines van ser les teves motivacions?
Va ser una decisió impulsada, totalment, per la meva vocació docent i amor per les lletres; aquest segon motiu, la passió pel tema que estudiem i ensenyem, acostuma a ser allò que compartim tots els docents universitaris. A l'obtenir la beca predoctoral APIF, sem van oferir 60 hores de docència anual, equivalent a una assignatura de quatre mesos de durada. Així va ser com vaig començar el meu camí dins de la universitat.
- Quina és/va ser la teva especialitat ?
Literatura barroca espanyola, especialment prosa i poesia.
- Has tingut diferents contractes, quins?
No, sempre vaig estar sota el contracte APIF.
- Creus que els professors i professores de les universitats catalanes pateixen precarietat?
Absolutament.
- Quins creus que són els principals motius d'aquesta precarietat?
Les condicions són deplorables: els investigadors ni tan sols disposen d'ordinadors, si tens sort el teu director/a de tesis t'oferirà una taula al despatx, però no estan obligats. No es donen ajuts institucionals a la recerca. Aquesta situació es manté a mesura que pugues l'escala: els associats donen unes 3 matèries a l'any (180 hores) per 400 euros, sense comptar totes les altres obligacions que comporta el contracte: hem de publicar articles, anar a congressos, mantenir els projectes de recerca, col·laborar activament amb el departament i la universitat... sense oblidar que, per llei, hem de mantenir una altra feina a part de la docència universitària. Si, per exemple, un professor associat

treballa a la UB i a una escola i l'any següent no el renoven al centre escolar, la universitat li revocarà el contracte, perquè al no pagar-te la seguretat social, no poden mantenir-te contractat. Així que en realitat acabes fent dues jornades completes per un sou irrisori, que a més t'obliga a viatjar (els congressos sempre són presencials, en la majoria de casos). Fins que no arribes a ser titular, no guanyes un sou que et permeti viure amb certa normalitat, i tampoc és un gran sou.

- Tots els tipus professors pateixen igual aquest problema?

Predocs, postdocs, associats... A partir de lector comences a tenir més drets (ja no has de tenir una altra feina, per exemple), però fins que no arribes a la titularitat no frena el problema.

- Penses que aquest problema pot tirar enrere els joves que vulguin dedicar-se a la docència en la universitat?

No només ho penso, ho he viscut. Jo vaig acabar la meva tesi amb Cum Laude, tenia un futur dins de la recerca universitària, i em vaig negar a continuar amb aquelles condicions. I com jo, molt altres becaris brillants, que han hagut de marxar a l'estranger o han decidit que no val la pena sacrificar tota una vida per una institució que ni tan sols està disposada a pagar-te un sou que et permeti sobreviure.

- Les condicions són les mateixes en tot l'Estat?

Si bé a Catalunya és un dels llocs on pitjor estem, a tot l'estat es veuen aquestes situacions.

- Qui creus que té més responsabilitat, l'Estat o la Generalitat?

Tot el relacionat amb la universitat és responsabilitat del Ministerio de Universidades, encara que també té un fort pes la Conselleria d'Innovació, Universitats, Ciència i Societat Digital. Crec que si l'estat central pressionés a una millora, la Generalitat hauria de millorar la situació, encara que sempre troben salvoconductes per mantenir la precarietat.

- La societat és conscient de aquest problema?
Em sembla que cada cop més. Les denúncies dels sindicats universitaris tenen un ressò cada cop més gran a les televisions i mitjans generalistes, i això ajuda a posar llum sobre el problema.
- Com ho viuen els alumnes, creus que són conscients d'aquest problema?
No crec que siguin gaire conscients. Al cap i a la fi, becaris, associats i titulars ens esforcem a fer les nostres classes, i ells no veuen la diferència de sou, ja que no repercuteix (o no hi hauria) en la qualitat de l'ensenyament.
- Què es pot fer? Té solució?
La solució jo crec que és senzilla: treure el contracte d'associat o posar-lo al final de la cadena de posicions. No pot ser que entris a una feina cobrant 400 euros i et puguis quedar amb aquest sou tota la vida. S'ha de començar amb un contracte de lector, que és d'uns mil euros al més. També s'han d'establir un nombre màxim d'anys per contracte.
- Què motiva als docents a continuar sent professors universitaris?
La vocació, sens dubte. Estem enamorats de la nostra feina, i aquesta és l'arma que utilitzen les institucions per mantenir-ho tot tal com està. Però a poc a poc ens estem adonant que *el amor al arte* no paga un lloguer, cada cop més car, ni et dona de menjar. I sincerament, entre la vocació i el menjar, em quedo en un centre escolar, que em permet continuar estudiant i ensenyar literatura amb un sou digne.

Actes

