

EL PROFESORADO ASOCIADO: ENTRE EL FRAUDE DE LEY Y LA PRECARIEDAD MÁS ABSOLUTA

Miguel Ángel Andrés Llamas*

* Investigador Margarita Salas en Derecho Administrativo de la Universidad de Salamanca.

I. EL PROFESORADO ASOCIADO: DE LA LEY A LOS HECHOS

Hace unos días me comentaba un excelente alumno que estaba dudando en iniciar la carrera académica porque no quería ceder en sus convicciones y en su visión crítica de la realidad. Algo va mal si la universidad se percibe como un espacio de hipocresía institucionalizada. Para explicar la problemática del profesorado asociado tendremos que prescindir de cualquier halo de hipocresía, pues existen pocos ejemplos de mayor distancia entre lo que dice el legislador y lo que sucede en la praxis. Adoptaremos aquí un enfoque crítico inspirado en autores como Alejandro Nieto (1984), maestro del realismo de la cosa pública; no en vano, la situación del profesorado asociado es un caso paradigmático de la *organización del desgobierno* universitario.

No es el presente un libro académico ortodoxo, así que evitaré abundar en referencias doctrinales, estadísticas o normativas, si bien algunas serán necesarias para comprender la evolución del problema. Según el informe Datos y Cifras del Sistema Universitario Español, del Ministerio de Universidades (2021), en el curso 2018-2019 había 25.081 profesores asociados en nuestro país, a los que hay que añadir los 8.873 asociados propios de las ciencias de la salud¹. El conjunto del profesorado asociado representa un 34,15 por ciento del total del profesorado de las universidades públicas, lo que evidencia la importancia del presente análisis.

La precariedad del personal docente e investigador de las universidades españolas tiene profundas raíces². En la actualidad, es evidente que el uso indebido de la figura del profesor asociado constituye el fenómeno más extremo. Se trata de una modalidad contractual a tiempo parcial, prevista para que profesionales externos aporten su experiencia a la enseñanza universitaria, que se está utilizando como vía de acceso a la carrera académica.

1 En este análisis no vamos a tener en cuenta las peculiaridades del profesorado asociado específico de las ciencias de la salud.

2 Antes de aprobarse Ley de Reforma Universitaria (LRU) de 1983, el porcentaje de profesores precarios (los llamados no numerarios) ascendía a casi el 80 por ciento; y con posterioridad el porcentaje de precariedad se redujo al 50 por ciento (Lamo de Espinosa, 2013: 197), cifra que parece haber aumentado.

La figura del profesorado asociado se incorporó en la mitificada Ley de Reforma Universitaria (LRU) de 1983. En su artículo 33.3 se definía a los profesores asociados como “especialistas de reconocida competencia que desarrollen normalmente su actividad profesional fuera de la Universidad”. La intención parecía clara y loable: que profesionales expertos pudieran aportar sus conocimientos prácticos para complementar la docencia universitaria. Digo complementar porque el número de este colectivo estaba limitado en la propia LRU: el total de los profesores asociados (y los profesores visitantes) no podía superar el 20 por ciento de los catedráticos y profesores titulares en cada universidad, salvo en las universidades politécnicas, donde dicho número no podía superar el 30 por ciento.

Con la Ley Orgánica de Universidades (LOU) de 2001 la figura del profesorado se mantuvo. La redacción inicial del artículo 53 de la LOU dejaba claro su alcance: “Los profesores asociados serán contratados, con carácter temporal, y con dedicación a tiempo parcial, entre especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera de la Universidad”. La reforma de la LOU de 2007 conservó las notas características de este contrato, si bien añadió algunas precisiones –creemos– ante la sospecha de que ya se estaba empleando de manera fraudulenta³.

Pero fue sobre todo a raíz de la Gran Recesión de 2008 cuando la modalidad del profesor asociado se pervirtió por completo. Debido a las estrecheces presupuestarias y a las limitadas tasas de reposición, la figura del profesor asociado comenzó a utilizarse de forma masiva por las universidades como una vía para que el profesorado joven –y no tan joven– se iniciara en la carrera académica o continuara en la misma hasta que surgiera una plaza de ayudantía o un contrato posdoctoral. Obviamente, este uso indebido de la figura del profesor asociado supone incumplir la legalidad de manera reiterada y sistemática. Nos hallamos ante una disfunción de alcance estructural en la universidad pública española, con la peculiaridad de que quienes se benefician de las irregularidades son al mismo tiempo

3 Cabe destacar la letra b del vigente artículo 53 de la LOU: “La finalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes a través de las que se aporten sus conocimientos y experiencia profesionales a la universidad”; y la letra d): “La duración del contrato será trimestral, semestral o anual, y se podrá renovar por períodos de igual duración, siempre que se siga acreditando el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario”.

sus víctimas. Desarrollemos ahora las dos caras de la moneda: la del fraude y la de la precariedad.

II. ANATOMÍA DE UN FRAUDE DE LEY SISTEMÁTICO

Identificar el fraude del falso asociado no requiere excesivo esfuerzo: es público y notorio que los poderes públicos han instrumentalizado esta figura para configurar las plantillas de las universidades. Fijémonos en la exposición de motivos del Anteproyecto de la futura Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU)⁴: “Un porcentaje importante de este profesorado asociado, pese a su tipo de contrato, realiza más de 120 horas lectivas por curso académico en la Universidad, así como tareas investigadoras y de gestión, con un salario frecuentemente por debajo del salario mínimo. Se trata en realidad del uso inadecuado de una figura contractual creada para otros fines y a la que las universidades han acudido como forma de supervivencia para cubrir las necesidades docentes en una situación extrema de precariedad presupuestaria”.

Aunque no era la función prevista por el legislador, la figura del profesor asociado se ha convertido en una vía de facto institucionalizada para la iniciación de la carrera académica. Resulta descorazonador comprobar cómo en las últimas décadas se vienen solapando distintas modalidades contractuales que sirven para prolongar la etapa inicial de la carrera académica, contribuyendo a retrasar la edad de estabilización del profesorado y, por ende, obstaculizando sus proyectos de vida personal o familiar. A las figuras de profesor ayudante doctor y no doctor se han superpuesto las de contratado predoctoral y posdoctoral (esta última cuenta a su vez con múltiples modalidades), y por si esto fuera poco, como decimos, se ha optado por emplear la figura del profesor asociado como instrumento contractual para transitar la etapa de acceso a la carrera universitaria.

Pero ¿cómo se materializa este fraude? Exploremos un caso ejemplo para captar la gravedad del problema⁵. Se convoca una plaza de profesor aso-

4 Se puede consultar el Anteproyecto en el siguiente enlace:

https://www.universidades.gob.es/stfls/universidades/Servicios/articulos/transparencia_gobierno/participacion_publica/audiencia/ficheros/APLOSU_20210903_Texto_audiencia.pdf

5 Otro ejemplo lo podemos encontrar en el relato “Almudena: una falsa asociada que debería ser contratada doctora” (Castillo y Moré, 2018: 106).

ciado en un área de conocimiento del campo jurídico. Una joven investigadora acaba de doctorarse y ha terminado su contrato predoctoral, por lo que se encuentra en situación de desempleo. Ya ha concurrido a un contrato posdoctoral, pero no ha tenido suerte. La directora de tesis y el director del departamento lamentan que una joven doctora tan cualificada no pueda continuar su carrera académica. Con sincera empatía, se ponen en contacto con ella y le dicen que harán todo lo posible por generar una plaza. Sin embargo, el vicerrectorado competente aduce que los recursos son escasos y que otras áreas tienen necesidades docentes más acuciantes: todo lo más existe dotación para una plaza de profesor asociado de 180 horas anuales (6+6).

Sigamos con nuestro caso ejemplo. Se convoca la plaza de asociado. La directora de tesis y el director del departamento sugieren a nuestra joven doctora que debe aparentar en el proceso selectivo su condición de profesional externa a la universidad. Se prevé un proceso competitivo, en el que algunos jóvenes doctores de una “escuela rival” podrían intentar concurrir, e incluso se espera que algún reputado abogado de la provincia opte por presentarse. No bastará con darse de alta en el colegio de abogados de la provincia, como en procesos anteriores. En este caso será necesario también darse de alta en el censo de profesionales de Hacienda y cotizar a la Seguridad Social o en la sustitutiva Mutua de la Abogacía. La doctoranda hace cuentas y tendrá que restar unos 140 euros mensuales (los gastos que asume por su apariencia de profesional externo) a los 700 euros que ingresará mensualmente. Nuestra joven doctora gana a los puntos y nadie recurre. Objetivo cumplido: ya es falsa asociada.

El ejemplo expuesto es representativo, pero admite variaciones. En ocasiones, si el ambiente en el departamento es cordial y de consenso, si la plaza no va a tener demasiada (¿o ninguna?) publicidad por recurrirse a un procedimiento de urgencia o si la cultura organizativa de la universidad en cuestión es permisiva, bastará con el alta colegial o ni siquiera: sencillamente, todos mirarán para otro lado.

En los procesos selectivos del profesorado asociado se manifiesta, como en otros muchos, el problema tan en boga de la endogamia universitaria. Aunque no sería justo generalizar, el problema de la endogamia es real y debe ser abordado por todos los poderes públicos, universidades incluidas. No es tarea fácil hacer compatible la autonomía universitaria con los

principios de igualdad, mérito y capacidad que deben regir los procesos selectivos en el empleo público, ya que atribuir competencias a unidades administrativas de tamaño reducido, formadas por microcomunidades académicas, indefectiblemente supone incrementar la cercanía entre las personas que evalúan los méritos y las personas aspirantes.

Lo que es peculiar de estos procesos selectivos adulterados es que el resultado altera por completo el diseño de la figura contractual. El hecho de que un joven académico se haga con una plaza de profesor asociado impide que un profesional especializado pueda aportar su bagaje al alumnado. Esto no quiere decir que el falso asociado sea un mal profesor; al contrario, su currículum suele reflejar una trayectoria meritoria e incluso excelente. Pero su perfil no es el que previó el legislador para esta figura. Desvirtuar un procedimiento selectivo de este tipo no solo atenta contra los derechos de las personas aspirantes que de verdad ostentan la condición de profesional especialista, sino que también socava el interés general, plasmado aquí en la calidad de la enseñanza que configura el legislador.

Por su parte, no parece que el alumnado sea consciente de las vicisitudes contractuales del profesorado. En buena parte de los casos –insistimos en la inconveniencia de generalizar– no existen diferencias apreciables en las tareas docentes asignadas a las distintas figuras del profesorado universitario. El profesorado asociado no asume actividades docentes específicas, de cariz práctico o profesionalizante, sino que se integra en la programación docente con plena normalidad, impartiendo o compartiendo asignaturas sin peculiaridad alguna. Quizá sería positivo que las universidades proporcionaran información sobre esta figura y sus implicaciones para la enseñanza, pues el alumnado suele demandar una formación apegada a la realidad profesional.

Lo que sí percibe el alumnado universitario es la situación de precariedad del profesorado universitario, cada vez más presente en los medios de comunicación. Un caso con enorme repercusión pública fue el de un profesor asociado que abandonó su trabajo en la universidad, por el que cobraba 250 euros mensuales, para dedicarse a participar en un concurso de televisión⁶. Este tipo de informaciones alimenta la percepción del estudiantado

6 Un concursante de ‘¡Boom!’ denuncia la precariedad de los profesores universitarios (La Vanguardia, 17/08/2018). Accesible en el siguiente enlace:

universitario y del conjunto de la sociedad sobre la precariedad del profesorado, lo que redundará en el desprestigio de la universidad, la desvalorización social del conocimiento y el desinterés por la carrera académica.

No todo funciona mal en los procesos selectivos del profesorado asociado. Los ‘verdaderos asociados’ que desempeñan un trabajo principal en la Administración pública deben solicitar la autorización para compatibilizar ambos puestos. Llama la atención que los ‘verdaderos asociados’ sean objeto de un control administrativo que no se proyecta sobre los ‘falsos’.

III. ‘FALSOS ASOCIADOS’, VERDADERO PRECARIADO

Ya hemos visto cómo el fraude de los ‘falsos profesores asociados’ precisa de una auténtica adulteración de los procesos selectivos. La peculiaridad de este fraude es que las personas beneficiarias son al mismo tiempo sus víctimas. Diseccionemos ahora las condiciones de trabajo del falso profesorado asociado.

Los salarios son extremadamente bajos. En los contratos de 90 horas anuales (3+3) el salario mensual medio se sitúa en torno a los 250 o 300 euros, mientras que en los contratos de 180 horas anuales (6+6) los sueldos oscilan entre los 600 o 700 euros, dependiendo de factores como tener un doctorado. Estas cantidades podrían ser aceptables para profesionales especialistas que mantienen su ocupación principal, aunque hay que tener en cuenta que la renovación pedagógica impulsada a partir del proceso de Bolonia ha incrementado las tareas docentes sin que se haya incrementado la remuneración. Pero es seguro que este salario es del todo insuficiente para quienes se dedican exclusivamente a su labor universitaria.

Pensemos en que el falso profesorado asociado está metido de lleno en la carrera académica. Además de impartir la docencia asignada, tendrá que acumular todos los méritos que exige la ANECA en los distintos procedimientos de evaluación y acreditación, también para poder obtener una futura plaza de profesor ayudante doctor en procesos selectivos cada vez más competitivos. Si no es doctor, el falso asociado realizará su tesis; también publicará artículos de investigación y capítulos en libros colectivos; trata-

<https://www.lavanguardia.com/television/20180817/451341875988/concursante-boom-denuncia-precariad-profesores-universitarios.html>

rá de participar en proyectos de investigación y de innovación docente; presentará comunicaciones en congresos y otros foros; procurará dirigir TFG y ostentar algún mérito de gestión, e incluso en verano buscará hacer alguna estancia de investigación internacional. Todo ello por 700 euros al mes, en el mejor de los casos.

El número de horas docentes de un asociado 6+6 no difiere mucho del tope máximo establecido para otras figuras del profesorado universitario. Se entiende así que los poderes públicos hayan tolerado el fraude del falso profesor asociado. Con salarios ínfimos el falso profesor asociado realiza prácticamente las mismas funciones que otras figuras con remuneraciones muy superiores. El ahorro desde la perspectiva de los costes salariales es ciertamente notable. Existe pues un poderoso incentivo para que las universidades empleen una mano de obra muy barata y ávida de formarse y desarrollar una carrera académica bajo parámetros de excelencia.

¿Cómo puede alguien mantenerse con un salario ostensiblemente inferior al salario mínimo interprofesional? Los ‘falsos profesores asociados’ tendrán que echar mano de ahorros o, como sucede en la mayoría de los casos, recurrir a la red familiar. Se abre aquí una brecha socioeconómica, porque solo los ‘falsos asociados’ con familias que tengan una posición económica acomodada podrán permanecer en la carrera académica, como ocurre con la preparación de oposiciones en otros sectores del empleo público.

Ahora bien, la precariedad no se agota en los ‘falsos profesores asociados’, sino que también se extiende a los ‘verdaderos asociados’ con expectativas de consolidación académica. Este colectivo imparte la docencia propia del profesorado asociado y también realiza las tareas necesarias para reunir los méritos exigidos para acreditarse, pero además tiene que desempeñar un trabajo fuera de la universidad. Podría decirse que estos ‘verdaderos asociados’ en puridad se *autoexplotan*, pues nadie les obliga a hacer carrera académica cuando ya tienen un trabajo principal. En algunos casos puede ser cierto, pues hace tiempo que en la academia somos algo más que empleados públicos: somos también empresarios de nosotros mismos. Pero, en cierto modo, los poderes públicos incentivan estas situaciones. Por un lado, un falso asociado sin red familiar necesitará un trabajo para obtener una remuneración complementaria. Por otro lado, la docencia como profesor asociado se reconoce a efectos de acreditaciones por la ANECA y las agen-

cias autonómicas, por lo que de forma indirecta se concibe la figura del profesor asociado como una etapa inicial de la carrera académica.

Un ‘verdadero asociado’ con expectativas de consolidación académica se encontrará en una situación paradójica. En su trabajo principal puede estar aportando conocimientos y resultados de sus investigaciones, algo que con posterioridad en la carrera académica buscará con denuedo para reunir méritos en el pujante ámbito de la transferencia del conocimiento. En cambio, la condición de profesor asociado resta posibilidades académicas: no puede dirigir tesis o liderar un proyecto de investigación, por poner solo dos ejemplos.

Otro elemento de precariedad inherente al profesorado asociado es la temporalidad. Por supuesto, no es algo exclusivo de esta figura. El empleo temporal es un problema estructural de la economía española, también del sector público. La última reforma laboral en España⁷, inducida por la Comisión Europea, se propuso reducir la temporalidad, pero sus efectos parecen ser limitados en el campo científico y universitario, en los que existe una legislación especial.

Se reflexiona poco sobre la temporalidad en la universidad, un lastre que merecería un capítulo aparte. Si existe un amplio consenso en que las empresas deben reducir la contratación temporal, ¿cómo es posible que la hayamos normalizado en las universidades? Contratos como los posdoctorales o los de ayudante y asociado no tienen razón de ser en un marco de relaciones laborales que aboga, en principio, por la estabilidad en el empleo.

En cuanto al profesorado asociado, los contratos suelen ser de duración anual, ya que las universidades los planifican con miras al curso académico, aunque no son infrecuentes los contratos limitados al cuatrimestre⁸. Las renovaciones de estos contratos son habituales. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha concluido que los contratos temporales como los de profesor asociado no pueden emplearse para cubrir necesidades permanen-

7 Nos referimos al Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

8 Recordamos que el artículo 53.d) de la LOU prevé una duración del contrato de profesor asociado trimestral, semestral o anual.

tes y duraderas en materia de contratación de personal docente⁹. En este sentido, la reciente doctrina del Tribunal Supremo aboga por convertir la relación temporal en indefinida siempre que no se pruebe una adecuación de la actividad docente a la experiencia profesional del profesor asociado¹⁰.

Como se ha apuntado más arriba, el recurso a la figura del profesor asociado se suma a otros contratos temporales que se utilizan para canalizar el acceso a la carrera universitaria, contratos que no pocas veces se encadenan sin ningún tipo de control. No existe razón académica alguna que justifique la proliferación de modalidades contractuales temporales, pues otrora la universidad ha contado y todavía cuenta con un excelente profesorado que se estabilizó en la función pública a una temprana edad. La razón por la que se precariza el acceso a la carrera universitaria es meramente económica: el profesorado temporal es más barato.

La temporalidad estructural y la tendencia laboralizadora son los principales factores de precarización del personal docente e investigador, elementos ambos presentes en la figura del profesor asociado. La laboralización del empleo público es el proceso de sustitución de personal funcionario por personal laboral y guarda conexión con la Nueva Gestión Pública, el paradigma neoliberal de reforma administrativa que se impulsó en los años noventa en numerosos países. Según datos del Ministerio de Universidades (2021), el 57,13 por ciento del profesorado universitario es laboral, es decir, solo un 42,87 % es funcionario¹¹. Dentro del profesorado laboral, los asociados representan el 60,2 por ciento, cifra que pone de relieve el relevante rol de la figura del profesor asociado en el proceso de laboralización del profesorado universitario.

La laboralización pretende lograr dos objetivos inconfesables. Por un lado, busca reducir el gasto público, pues aunque en no pocas ocasiones se hable de equiparar al personal laboral en salario o derechos respecto al personal funcionario, por su propia naturaleza el estatuto funcional comporta un elenco de derechos, expectativas y garantías ostensiblemente más robusto.

9 Véase la Sentencia de 13 de marzo de 2014 (ECLI:EU:C:2014:146).

10 Véase, por ejemplo, la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta) de 6 octubre de 2021 (ECLI: ES:TS:2021:3792).

11 Se ha excluido del cálculo a los profesores eméritos y a los centros adscritos.

Por otro lado, el vínculo funcional conlleva la inamovilidad de su condición, una estabilidad reforzada que garantiza la independencia del funcionario frente al poder político y cualesquiera otras presiones. En el ámbito universitario esta independencia resulta especialmente valiosa desde la perspectiva de la libertad científica e intelectual. La laboralización y, en particular, el uso y abuso de la figura del profesor asociado, obviamente, también implican un efecto disciplinante. En ámbitos académicos como el jurídico o el científico-social, entre otros, la precariedad del profesorado universitario contribuye a desdemocratizar la vida universitaria y condiciona los temas y resultados de las investigaciones.

IV. ¿QUÉ HACEMOS CON EL PROFESORADO ASOCIADO?

Llegados a este punto, no queremos limitarnos a describir y explicar el problema del profesorado asociado: es el momento de explorar posibles soluciones. Una primera opción pasa por el cuestionamiento total de la figura. ¿Tiene sentido que profesionales ajenos a la universidad formen parte del profesorado universitario? Lo más honesto es admitir que, muy probablemente, la inmensa mayoría de la comunidad académica y de las personas expertas en política universitaria se muestre a favor del mantenimiento de la figura del profesor asociado. Pero la pregunta no es tan sencilla como pudiera parecer, ya que está conectada con las diferentes cosmovisiones de la universidad. La respuesta tenderá a ser negativa si se prioriza la concepción de la universidad como un espacio público para cultivar el conocimiento científico y filosófico, mientras que la respuesta tenderá a ser positiva si se enfatiza la idea de que la universidad debe formar profesionales altamente cualificados. Esta última visión es la que prevalece de facto en nuestros días, aunque coexista con la primera.

A mí me gusta decir, de manera algo provocadora, que la universidad no debe acercarse a las empresas, como insiste el discurso dominante, sino que es justamente al revés: son las empresas las que deben acercarse y parecerse a las universidades; son las empresas las que deben invertir más en I+D+i, valorizar el conocimiento en sus organigramas e integrar el espíritu crítico en sus conductas. Pero este debate trasciende las posibilidades y el espacio de este trabajo¹².

12 No desaprovechamos la ocasión para afirmar que las universidades deben priorizar la generación de conocimiento y pensamiento crítico: “La primera tarea de la Universidad

Si convenimos en que los conocimientos prácticos son necesarios en la enseñanza universitaria —una idea razonable por más que pueda ser discutida—, cabe plantear como alternativa al cupo de profesores asociados que la totalidad del profesorado universitario posea experiencia profesional fuera de la universidad. Por ejemplo, en el acceso a la carrera universitaria podría exigirse una suerte de sexenio *profesional*, o bien podría implementarse como requisito de acceso un verdadero sexenio de transferencia del conocimiento.

En cualquier caso, admitamos la necesidad de la figura del profesor asociado. Lo primero es afirmar con rotundidad su carácter accesorio y complementario en el conjunto del sistema docente, por lo que cabe recomendar cuando menos la recuperación de los límites máximos que estableció la LRU y el establecimiento de garantías jurídicas que aseguren su cumplimiento.

Otro interrogante que planteamos tiene que ver con la viabilidad de que un profesor asociado que posee un verdadero trabajo por cuenta propia o ajena, en el sector público o en el privado, es decir, un asociado lícito, pueda compaginar ese trabajo principal con sus obligaciones docentes. Según el Ministerio de Universidades (2021), el 59 por ciento del profesorado asociado (excluyendo ciencias de la salud) son hombres, lo que podría estar relacionado con la dificultad de compatibilizar dos empleos remunerados y los trabajos de cuidados, estos últimos mayoritariamente asumidos por las mujeres, si bien otro factor podría ser el techo de cristal existente en el empleo principal¹³.

Quien escribe ha sido un ‘verdadero profesor asociado’ con 180 horas anuales de docencia. En mi principal trabajo como asesor jurídico por

es transmitir conocimiento, para lo cual también ha de asumir un rol protagonista en sus procesos de creación” (Rivero Ortega, 2021: 97).

13 Sobre la realidad de las mujeres en el profesorado asociado, las siguientes palabras de Díaz Santiago (2013: 68) son reveladoras: “En relación a las mujeres, se vislumbran complicaciones añadidas, no solo en el acceso, la carga docente o en la compatibilidad de horarios entre las dos actividades, como tienen todos los asociados, sino muchas veces con la incompatibilidad que estas dos actividades tienen con el trabajo de reproducción generado, en muchos casos, por el reparto desigual de roles en el ámbito doméstico. Un número de jornadas a conciliar, que en un marco de precarización generalizada, es difícilmente gestionable. Y donde la falta de corresponsabilidad institucional mina toda posibilidad profesional y personal incidiendo en la segregación de género, el techo de cristal y ese suelo de terciopelo tan dañino y difícil de asimilar que hace abandonar a muchas mujeres”.

cuenta ajena gozaba de flexibilidad horaria, pero para poder cumplir con todas mis obligaciones debía trabajar siempre los fines de semana. Por mi experiencia personal creo imprescindible reducir la docencia máxima a 90 horas anuales (en la jerga, esto supondría permitir solo los llamados “asociados 3+3”).

Si se opta por mantener la figura del profesor asociado, nos parece urgente poner fin a la manipulación sistemática de los procesos selectivos. No es admisible que estas plazas se reserven a jóvenes investigadores a los que se les requiere aparentar una ocupación principal inexistente. ¿Cómo podemos evitar estas artimañas? Dejar estos procesos al albur de la autonomía universitaria o del proceder de las comisiones de selección sin cambio alguno solo perpetuará el problema. Una nueva regulación de esta figura al menos debería incrementar los requisitos y los documentos necesarios para acreditarlos. Si la figura de profesor asociado se ideó para reclutar a profesionales externos de reconocida competencia, habrá que concretar qué entendemos por especialista. No parece sensato que se pueda ser especialista sin una experiencia profesional de varios años. Por eso debería preverse en la LOU la exigencia de un periodo mínimo de experiencia profesional de seis o más años.

Al mismo tiempo, debe regularse la acreditación documental. A modo de ejemplo, la experiencia profesional de un abogado que opta a una plaza de profesor asociado de derecho procesal no debería acreditarse solo con un certificado de alta en un colegio de abogados en el momento de la solicitud, sino que este certificado debería acreditar la experiencia del periodo mínimo de experiencia que se establezca y, además, sería preciso aportar sentencias y otras resoluciones procesales en las que conste su intervención.

Para evitar que las plazas de asociado se destinen a jóvenes investigadores, nos parece conveniente que en los procesos selectivos de profesores asociados relativos a profesiones colegiadas se involucre a las correspondientes instituciones colegiales. De alguna forma, habría que hacer copartícipes a los colegios profesionales en los procesos selectivos, sin menoscabo de la autonomía universitaria. Además, los colegios deberían proporcionar publicidad activa e información completa de estas convocatorias a través de sus canales de comunicación habituales.

Sin perjuicio de la necesidad de replantear la vigente regulación general de la figura del profesor asociado, nos parece imprescindible abordar la concreta y precaria situación del profesorado asociado. No es una cuestión sencilla, ya que existen realidades muy distintas y los intereses merecedores de protección son diversos. Por un lado, la solución para los casos de ‘falsos asociados’ se asemejaría a la de cualquier contrato ilícito en el campo del Derecho del Trabajo, por lo que la persona trabajadora no debe pagar las consecuencias del fraude; al contrario, la tutela de su posición tendría que garantizar su dignificación salarial y estabilidad laboral. Ahora bien, pensemos en los casos de ‘verdaderos asociados’ con expectativas de hacer carrera académica. ¿Sería justo regularizar a ‘falsos asociados’ y no a ‘verdaderos asociados’ que han compaginado dos trabajos en cumplimiento de la legalidad?

Por otro lado, cualquier solución también debe tender a satisfacer las legítimas expectativas de las personas aspirantes que buscan obtener una plaza concurriendo en los correspondientes procesos selectivos. El dilema evoca a la problemática específica del personal interino de las Administraciones públicas, cuya solución no ha contentado a todos los actores, pero nos sirve para comprender la pluralidad de intereses en juego¹⁴.

En todo caso, una solución ponderada pasa por acometer procesos de regularización o estabilización que delimiten con precisión las situaciones objeto de protección. Nos decantamos aquí por convertir a los profesores asociados (‘falsos’ y ‘verdaderos’) en profesores ayudantes doctores o contratados doctores que estén debidamente acreditados (con evaluación positiva de la ANECA o de las agencias autonómicas) y lleven tres o más años encadenando contratos temporales “de 6+6”. Si acotamos los requisitos de esta manera es porque las personas aspirantes que no forman parte del profesorado asociado tienen derecho a concurrir a los procesos selectivos

14 Véase la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en cuya exposición de motivos se sintetiza el problema principal: “En cualquier caso, el TJUE comparte la postura, defendida por España, de que no cabe en nuestra Administración la transformación automática de una relación de servicio temporal en una relación de servicio permanente. Esta opción está excluida categóricamente en el Derecho español, ya que el acceso a la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo sólo es posible a raíz de la superación de un proceso selectivo que garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad”.

de cada figura. En algún punto hay que delimitar el ámbito de aplicación de una eventual regularización.

El Anteproyecto de la LOSU contenía el siguiente proceso de regularización: “Las universidades que superen el 15 por ciento de Profesorado Asociado, contado en efectivos entre su plantilla de personal docente e investigador, exceptuando en este cómputo el Profesorado Asociado de ciencias de la salud, establecerán una reserva de plaza a los concursos de Profesorado Ayudante Doctor y de cualquier plaza de Profesorado Titular de Universidad o de Profesorado Permanente Laboral, de como mínimo un 15 por ciento para aquellos/as Profesores/as Asociados/as con título de Doctor/a, con la acreditación correspondiente, y con una relación contractual previa de mínimo cinco cursos académicos. Esta reserva se aplicará a aquel Profesorado Asociado que, en el momento de la primera convocatoria a la que se aplique esta reserva, no tenga una relación laboral o estatutaria de carácter indefinido fuera de la propia universidad”. Esta disposición pretende conciliar todos los intereses en juego, pero la reserva del 15 por ciento, la exclusión de los ‘verdaderos asociados’ y la exigencia de cinco cursos quizá sean propuestas poco ambiciosas para resolver un problema tan extendido.

Con todo, una solución eficaz a la situación del profesorado asociado, y no un mero parche, pasa por hacer lo que no parece muy probable que se vaya a hacer: rediseñar la carrera académica para poner fin a la escasez de plazas, a la temporalidad estructural y a las deplorables condiciones salariales. No caerá esa breva, salvo que emerja una improbable movilización del profesorado precario, todavía muy atomizado a pesar del loable trabajo de algunos colectivos y sindicatos. Mientras la LOSU se retrasa, desde la reforma de la LOU en 2007 el legislador solo se ha ocupado de la figura del profesor asociado para extender su rango de acción. En efecto, la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 modificó la disposición adicional vigésima novena de la LOU para que las universidades no presenciales de carácter cuasipúblico puedan acogerse a la modalidad contractual del profesorado asociado.

La Asociación Estatal de Profesorado Asociado de las Universidades Públicas lleva varios años insistiendo en la necesidad de dignificar las condiciones de trabajo de este colectivo. En la Declaración de Valencia, de 3 de

marzo de 2018, que dio origen a la citada asociación, los grupos firmantes¹⁵ defendieron una remuneración salarial justa y digna, el derecho a la promoción académica y a la carrera docente, la estabilidad laboral y un pleno reconocimiento de derechos políticos, sociales y laborales.

Terminamos con una reflexión. Aquí hemos propuesto algunas mejoras normativas, pero no hay que olvidar que los problemas que se han generado en torno al profesorado asociado sobre todo tienen que ver con un incumplimiento de las normas. Por eso habría que idear nuevos mecanismos de garantía que permitan un cumplimiento de las normas cualesquiera que estas sean, y no solo para la problemática del profesorado asociado. Siempre me ha llamado la atención que en buena parte de las universidades no exista una inspección de servicios. Su creación sería muy positiva para prevenir y reparar numerosas malas prácticas, amén de que esta inspección es plenamente compatible con la autonomía universitaria.

Otra propuesta que sugerimos estudiar consiste en condicionar parcialmente la financiación pública de las universidades al cumplimiento normativo en todos los ámbitos, pero especialmente en materia de personal, para lo cual se podrían articular otros mecanismos de inspección o supervisión ajenos a las universidades. No somos partidarios de establecer un sistema de financiación por objetivos o resultados porque muy probablemente serviría para agudizar la desigualdad entre las universidades con mayor y menor proyección. Pero si una universidad no cumple las normas en materia de personal, como sucede en relación con el profesorado, quizá estaría justificado que tuviera consecuencias en la financiación. No obstante, sería prioritario establecer un régimen de responsabilidad para las autoridades que adoptaran o amparasen estas decisiones, algo que parece poco probable a tenor del escaso arraigo de este tipo de responsabilidad en nuestro Derecho (Rivero Ortega, 2020).

Para evitar el fraude de los ‘falsos asociados’ también sería adecuado implementar canales de denuncia anónima, lo que tiene que ver con la necesidad de extender a las universidades el paradigma recogido en la denominada

15 Los colectivos firmantes procedían de las siguientes universidades: Universidad de Vigo, Universidad de Málaga, Universidad de Murcia, Universidad de Zaragoza, Universitat Jaume I de Castelló, Universitat Politècnica de València, Universitat de València-Estudi General, Universitat d'Alacant y Universidad de Burgos.

Directiva “whistleblowing”¹⁶, así como concienciar al precariado universitario de la función –constitucionalizada– de los sindicatos para defender los derechos de las personas trabajadoras.

Añadimos con un rayo de luz. Aunque faltan datos concluyentes, en los dos últimos años parece que la situación del profesorado ha mejorado en muchas universidades. Un buen número de ‘falsos asociados’ ha conseguido plazas de profesor ayudante doctor sin necesidad de procesos de regularización, lo que se explicaría por la expansión presupuestaria y el lógico envejecimiento de las plantillas tras años de exiguas tasas de reposición. Pero cualquier paso atrás en la coyuntura económica podría provocar un nuevo retroceso. Por eso la futura LOSU debería tomarse en serio el problema de los ‘falsos asociados’, ofrecer soluciones garantistas y poner fin a la precariedad estructural en la que están instalados miles de profesoras y profesores universitarios.

V. BIBLIOGRAFÍA

- CASTILLO, J. J. y MORÉ, P. (2018). *Universidad precaria, universidad sin futuro*. Fuhem.
- DÍAZ SANTIAGO, M. J. (2013). Experiencia no académica: el profesorado asociado como actor doblemente precarizado, *Sociología del Trabajo*, 78, 51-71.
- LAMO DE ESPINOSA, E. (2013). La universidad española, entre Bolonia y Berlín. En J. Hernández Alonso, Á. Delgado Gal y X. Péricay (coord.). *La universidad cercada: testimonios de un naufragio* (pp. 189-212). Anagrama.
- Ministerio de Universidades (2021). Datos y Cifras del Sistema Universitario Español. https://www.universidades.gob.es/stfls/universidades/Estadisticas/ficheros/Datos_y_Cifras_2020-21.pdf
- NIETO, A. (1984). *La organización del desgobierno*, Ariel, 1984.

16 Nos referimos a la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2019 relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión.

- RIVERO ORTEGA, R. (2020). *Responsabilidad personal de autoridades y empleados públicos. El antídoto de la arbitrariedad*. Iustel.
- RIVERO ORTEGA, R. (2021). *El futuro de la Universidad*. Ediciones de la Universidad.