



CONGRESO
FEUSO
25 NOV 2021

***Libres
para educar.
Educar
para ser libres.***

Resolución Especial

*Situación de los trabajadores
en la Universidad Privada*



Hace ya casi veinte años, comenzamos a llevar a nuestros congresos FEUSO algunas reflexiones sobre la situación del profesorado y personal no docente en la universidad privada. Entonces nos referíamos al reconocimiento del esfuerzo para acreditarlos; la siempre insatisfactoria situación salarial, particularmente en comparación con la enseñanza pública; la excesiva carga de trabajo en la docencia y la gestión; una sorprendente desconexión entre los contenidos del Convenio y la cada vez más importante enseñanza online; o las dificultades para la impartición de clases en inglés.... Lamentablemente, pocas cosas han mejorado en todo este tiempo, y volvemos a denunciar aquí varios aspectos que desde nuestro punto de vista requieren una reflexión, diálogo y disposición activa para cambiarlos.

1. Hay que afrontar una renovación a fondo del **Convenio Colectivo**. La poca concreción del Convenio es fuente de problemas, por ejemplo en cuanto al número de horas de docencia y su relación con los créditos ECTS, el número de alumnos por grupo, o la modalidad de enseñanza impartida (hablaremos sobre ello enseguida). Una excesiva asignación docente dificulta mucho las necesidades de estudio e investigación que, a la vez, requieren las agencias de calidad al personal docente y a la propia Universidad. Adicionalmente, no todas las universidades privadas reconocen e incentivan (también económicamente) los diversos pasos en la acreditación académica.
2. Esa completa falta de especificación del Convenio sobre la **enseñanza online**, en universidades que imparten ambos formatos, resulta incomprensible. Junto a ello, ha aparecido un modelo 'híbrido' que dificulta la docencia y somete al profesorado a un estrés añadido: dar clases presenciales que simultáneamente se retransmiten online. De acuerdo que esta ha sido una formidable herramienta para mantener abierta la educación (primaria, media o superior) durante la pandemia del Covid. Profesores e instituciones educativas hemos realizado un esfuerzo extraordinario, como nos ha demandado la sociedad. Pero no se puede mantener su aplicación sin un debate y análisis sosegado: más allá de consideraciones legales, sobre la difusión de imágenes de alumnos y profesores sin el consentimiento necesario, hay un elemento de gestión del aula que demanda en los docentes una concentración agotadora, y dificulta mucho la enseñanza de los contenidos académicos o las tareas de calificación de los alumnos.
3. Como resultado, todos los 'rankings' de universidades privadas muestran una preocupante falta de **investigación**. Esto es debido a la sobredimensionada labor docente, administrativa y de gestión. O al olvido, de nuevo en el Convenio, de tareas que exigen muchas más horas de trabajo, como son la dirección de los Proyectos o Trabajos Fin de Grado/Master/Tesis Doctorales; así como la asistencia a los Tribunales para su calificación. Mención especial requiere, como adelantábamos, la falta de incentivos para la obtención de los Tramos de Investigación (Sexenios).



4. En cuanto a las condiciones laborales, continuamos hablando de precariedad, arbitrariedad en la **contratación** y en la carrera profesional... Irregularidades, en definitiva. Siguen existiendo contratos por obra y servicio. Sin olvidar esa excesiva disponibilidad que es un efecto pernicioso del teletrabajo: no hay franjas horarias. Parece imprescindible afrontar con seriedad un razonable control de presencia (sobre todo, para evitar jornadas extraordinarias) con las ventajas del teletrabajo y la conciliación familiar. También en cuanto a las condiciones materiales del lugar de trabajo y el mobiliario adecuado.
5. Conviene afrontar el problema de la mercantilización de la labor del profesorado, al generalizarse las plataformas digitales como instrumentos de docencia. Es necesario aclarar los contratos de cesión de **derechos intelectuales** respecto a todo el material que se pone a disposición de los alumnos, y que es 'apropiado' por parte de la empresa.
6. El problema más novedoso, en lo que ha organización se refiere, ha surgido como consecuencia de la aparición en escena de los **fondos de inversión** como propietarios de universidades. Tradicionalmente, las universidades privadas han sido propiedad de instituciones civiles o religiosas; o también de propietarios individuales: pero siempre con una clara tendencia al mantenimiento a largo plazo. Las inversiones especulativas en una universidad, debido a sus características (enorme inversión, apalancamiento, sector maduro, poco rentable en el corto plazo), han sido vistas como algo lejano y distante. Ahora bien, la política monetaria llevada a cabo por los bancos centrales, destrozando cualquier tipo de inversión a corto plazo con unos tipos de interés nulos o negativos, ha tenido como efecto colateral que los fondos de inversión, en su legítima búsqueda de inversiones, hayan virado su atención hacia la educación superior. Sin embargo, los problemas que esto plantea son evidentes.

En primer lugar, los fondos, en términos generales, siguen una política especulativa a corto plazo. No tienen intención de invertir en sectores productivos con la intención de permanecer mucho tiempo o de controlar las empresas con miras en el largo plazo. Esto es un rasgo que choca frontalmente con lo que había sido la propiedad de las universidades hasta hace apenas unos años.

Seguidamente, los fondos tienen una clara vocación de vender las unidades de negocio menos productivas o que se alejan de la actividad principal. Eso lo vemos cuando una universidad se desprende de las residencias universitarias, por ejemplo.

Por otro lado, los fondos se introducen en nuevos mercados con la intención de aumentar su valor realizable y, de esta forma, poder ser vendidos en el futuro con una amplia plusvalía. Esto lo estamos viviendo con el aumento sin paliativos de la enseñanza online y en inglés. En un mundo globalizado en el que los estudiantes cada vez son más reacios a trasladarse a otra ciudad o país para realizar sus estudios universitarios, las universidades privadas han apostado



por un tipo de enseñanza a muy bajo coste para satisfacer esta demanda. Queda la cuestión de la calidad o si es asemejable a la enseñanza presencial, pero mientras el regulador lo permite, las universidades privadas seguirán apostando por esta metodología.

7. Terminamos con una última reflexión sobre la tecnología, y esa tan repetida frase de que, con la pandemia, la **digitalización** 'ha venido para quedarse'. Sin embargo, en algunos casos se ha convertido no en una herramienta que facilita la docencia, sino en una 'carga' que ocupa todavía más tiempo del poco disponible, y que genera además situaciones de estrés y ansiedad en el día a día. La digitalización precisa de una formación planificada (los cambios suelen producirse precipitadamente). También es necesario distinguir las tareas de un profesor de las de un asistente informático: no se pueden pedir ambas al docente. Finalmente, la tecnología digital exige una reflexión profunda y pausada sobre las condiciones del **teletrabajo** que ya hemos mencionado; algo que no se está abordando con seriedad.

Sección Sindical USO. Universidad Europea de Madrid