

PROFESORADO ASOCIADO: ¿EXPERIENCIA PROFESIONAL O PRECARIZACIÓN?

Análisis de la evolución del profesorado
asociado de las universidades públicas
españolas, 2009-2019



OBSERVATORIO DEL SISTEMA UNIVERSITARIO



@OSUniversitari



<http://www.observatoriuniversitari.org/es>



OBSERVATORIO
DEL SISTEMA
UNIVERSITARIO

PROFESORADO ASOCIADO: ¿EXPERIENCIA PROFESIONAL O PRECARIZACIÓN?

**Análisis de la evolución del profesorado
asociado de las universidades públicas
españolas, 2009-2019**

Autoría: **Alfonso Herranz y Vera Sacristán**

Colaboraciones: **Albert Corominas y Albert Sánchez-Gelabert**

Edición y diseño: **Lluís Forcadell-Díez y Vera Sacristán**

Observatorio del Sistema Universitario

Fecha de Publicación: **Junio 2020**

Creative Commons: reconocimiento – NoComercial – CompartirIgual. No se permite un uso comercial de la obra original ni de las posibles obras derivadas, la distribución de las cuales debe hacerse con licencia igual a la que regula la obra original.



@OSUniversitari



<http://www.observatoriuniversitari.org/es>



Sumario

Resumen ejecutivo	4
1. El porqué de este informe. Objetivos	8
2. Marco legal	9
3. Evolución del profesorado asociado en las universidades públicas españolas	13
4. Se han superado los límites legales	16
4.1. Temporalidad y dedicación a tiempo parcial superan los límites previstos	16
4.2. El problema afecta a unas comunidades más que a otras	17
4.3. Las diferencias por universidades son muy destacadas	19
4.4. Las facultades de educación y ciencias sociales son las más afectadas	25
5. El uso irregular de la figura del profesorado asociado: indicadores	26
6. Algunas causas de esta precarización	30
7. Consecuencias previsibles	35
8. Sobre las consecuencias de la crisis actual en el profesorado asociado...	39
9. Nota metodológica	40
10. Fuentes y referencias	41





Resumen ejecutivo

RESUMEN EJECUTIVO

La figura del profesorado asociado, de carácter temporal, tiene por objetivo incorporar a la universidad a personas que por su experiencia profesional pueden aportar al estudiantado conocimientos y experiencias ligadas al ejercicio de la profesión. Este informe analiza la evolución y la situación actual del profesorado asociado en los centros propios de las universidades públicas españolas y, a partir de dicho análisis, presenta algunas conclusiones sobre la gradual precarización del profesorado universitario español, asociada al uso creciente e inapropiado de esa figura contractual.

Las conclusiones principales del informe son las siguientes:

Número de efectivos:

- **Fuerte caída hasta el curso 2013-14, rápido ascenso desde entonces, en contraste con el estancamiento del resto de categorías** de personal docente e investigador.
- **Fuertes diferencias entre comunidades autónomas:**
 - El curso 2018-19, las CCAA con mayor presencia de profesorado asociado eran Cataluña (44,2% del total del PDI) y Navarra (41,4%).
 - En el caso de Cataluña cabe destacar el fortísimo crecimiento (+38%) en el uso de esta figura entre 2009-10 y 2018-19, un periodo durante el cual se redujo el resto del profesorado en esta comunidad.
 - En el otro extremo, en 2018-19 destacaban por el bajo uso de esta figura la UNED, el País Vasco, Extremadura, Andalucía y Galicia.
- **Grandes diferencias entre Universidades, desde el 5,5% de la Universidad de Jaén hasta el 58,7% de la Universidad Rovira i Virgili.** Por número total de efectivos destaca la Universidad de Barcelona, con un total de 2425 profesoras y profesores asociados en 2018-19 (el 9,7% del total de España).
- **La presencia de profesorado asociado es muy diferente entre áreas.** En el curso 2017-18, el profesorado asociado constituía casi un tercio del profesorado total en los departamentos de Ciencias Sociales y Jurídicas (incluyendo, de acuerdo con la clasificación del Ministerio, los departamentos del ámbito de Educación), y **menos del 10% en los**



departamentos de Ciencias. Como consecuencia, **el 43% del profesorado asociado de las universidades públicas españolas se concentraba el curso 2017-18 en departamentos de Ciencias Sociales y Jurídicas.** En algunos de ellos, representaba hasta el 80% del total del personal docente e investigador.

Incumplimiento de los límites legales:

- El elevado número de efectivos de profesorado asociado y su crecimiento reciente es una de las razones esenciales por las que en el sistema de universidades públicas españolas se ha incumplido, de forma sistemática desde el curso 2014-15, el límite establecido por la LOMLOU que establece que **el personal docente e investigador con vinculación temporal no puede superar el 40 por ciento de la plantilla** de PDI.
- Dicho porcentaje **alcanzó el 47% en el curso 2018-19.** De ese personal temporal, el 54% eran profesoras y profesores asociados.
- Un total de **12 CCAA (Aragón, Illes Balears, Cantabria, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Com. Valenciana, La Rioja, Madrid, Murcia, Navarra y País Vasco)** incumplían el límite del 40% de PDI temporal establecido por la ley. En estas comunidades, con la excepción del País Vasco, el profesorado asociado representaba entre el 42% y el 75% del PDI temporal.
- **En 32 de las 48 universidades públicas españolas se incumplía en 2018-19 el límite legal del 40% de profesorado temporal.** Con alguna excepción, las universidades que más profesorado asociado contratan **se sitúan a mayor distancia de ese límite: Rovira i Virgili (69,7%), Carlos III de Madrid (64,5%), Rey Juan Carlos (64,4%), Pompeu Fabra (62,9%), Illes Balears (62,4%) Lleida (61,8%), Autònoma de Barcelona (60,7%) y Barcelona (60%).**

Indicadores de un uso inapropiado de profesorado asociado:

- Las propias **dimensiones de la plantilla de profesorado asociado** reflejarían un uso excesivo de esta figura: es difícil pensar que la mayor parte de las necesidades docentes de un departamento exijan la contratación a tiempo parcial de profesionales externos a la universidad.



- El hecho de que **la mayoría de las universidades estén en situación de ilegalidad**, porque su porcentaje de profesorado temporal es significativamente superior al límite legal, también indica un exceso de uso de la figura de profesorado asociado.
- El hecho de que hasta 2017-18 **el profesorado asociado no dejara de aumentar mientras se reducían los efectivos del resto de profesorado** sería indicativo de un proceso gradual de sustitución de profesorado permanente a tiempo completo por profesorado asociado, con contrato temporal a tiempo parcial.
- **La estructura por edades del profesorado asociado, mucho mas joven que la del resto**, indicaría que esta figura no se está utilizando para contratar especialistas de reconocida competencia para que aporten sus conocimientos y experiencia profesionales, sino que se ha convertido en muchos casos en una etapa temprana y precaria de la carrera académica ordinaria.
- **La utilización inadecuada de la figura de profesorado asociado ha sido denunciada por diversos informes de agencias públicas y confirmada por recientes sentencias judiciales.**

El crecimiento reciente del profesorado asociado podría explicarse por diversos factores:

- Los límites establecidos por la tasa de reposición del personal a partir del inicio de la crisis económica.
- Las dificultades financieras de las universidades públicas, que vieron reducir sus ingresos totales un 18,4% entre 2009 y 2016.
- El bajo coste (por hora de clase impartida) del profesorado asociado en comparación con el de las figuras de profesorado permanente a tiempo completo.
- La no exigencia de acreditación para contratar profesorado asociado.

La precarización laboral provocada por el crecimiento del profesorado asociado no es exclusiva de los centros propios de las universidades públicas españolas:



RESUMEN EJECUTIVO

- En 2018-29, los porcentajes de profesorado temporal tanto en los centros adscritos de las universidades públicas (44,7%) como en los centros propios (40,4%) y adscritos (56,3%) de las universidades privadas no están muy alejados de los que representaba en los centros propios de las universidades públicas (47%).
- En cuanto al profesorado a tiempo parcial, representaba porcentajes mucho más altos en los centros adscritos de las universidades públicas (68,5%) y en los centros propios (60,8%) y adscritos (72,9%) de las universidades privadas que en los centros propios de las universidades públicas (36,9%).
- Además, la sustitución de profesorado permanente a tiempo completo por profesorado temporal a tiempo parcial es un **fenómeno que se ha observado en Estados Unidos y en diversos países europeos**.

El crecimiento del profesorado asociado y la consiguiente precarización laboral del profesorado universitario puede tener diversas consecuencias negativas, más allá de las laborales:

- **Reducir la actividad investigadora** de las universidades y, con ella, de su **capacidad de transferencia de conocimiento** al conjunto de la sociedad.
- Debilitar el vínculo del PDI con la institución, lo que puede **afectar negativamente a la gobernanza universitaria**.
- Poner en **peligro la libertad académica** del profesorado al aumentar su vulnerabilidad laboral.
- **Empeorar el aprendizaje del estudiantado**.

Sobre las consecuencias de la crisis actual sobre el profesorado asociado:

- En contextos de crisis como el actual, el profesorado asociado puede perder su empleo principal o verse obligado a renunciar a su condición de trabajador autónomo, y ello **puede tener como consecuencia que pierda también la posibilidad de renovar su contrato con la universidad**.



1. El porqué de este informe. Objetivos

El profesorado asociado, de carácter temporal, es una figura creada en 1983 por la [Ley de Reforma Universitaria](#) con el objetivo de incorporar a la universidad a personas que por su experiencia profesional pueden aportar al estudiantado conocimientos y experiencias ligadas al ejercicio de la profesión. Aunque inicialmente se preveía la posibilidad de contratar profesorado asociado a tiempo completo, en la [Ley Orgánica de Universidades](#) de 2001 se estableció que los contratos de profesorado asociado serían siempre a tiempo parcial.

A lo largo de los últimos años se ha producido un aumento muy significativo en el uso de esa figura contractual por parte de las universidades públicas españolas y se han acumulado las denuncias de utilización inadecuada de dicha figura que, en lugar de ser un recurso para incorporar profesionales de reconocida competencia, se habría convertido en un mecanismo habitual para cubrir necesidades docentes ordinarias. De esta forma, se estaría sustituyendo profesorado regular a tiempo completo por profesorado temporal a tiempo parcial. Las denuncias de mala utilización de la figura de profesor asociado han llegado a los tribunales y en los últimos años se están sucediendo sentencias favorables a los demandantes, que consideran demostrado que las universidades han utilizado dicha figura para cubrir necesidades estructurales permanentes no relacionadas con la experiencia profesional de la persona contratada.

Partiendo de la preocupación por el uso inadecuado de dicha figura, el objetivo de este informe es, en primer lugar, analizar, sobre la base de las estadísticas disponibles de profesorado universitario, la evolución y la situación actual del profesorado asociado en las universidades públicas españolas. En segundo lugar, a partir de dicho análisis, extraemos algunas conclusiones sobre la gradual precarización del profesorado universitario español, asociada al uso creciente de esa figura contractual. El contenido del informe se refiere a los centros propios de las universidades públicas españolas, dado que los centros adscritos y las universidades privadas no tienen reguladas sus figuras de profesorado y, en particular, no contemplan la figura de profesorado asociado. No obstante, al final del informe hacemos una breve referencia, con objetivos comparativos, al profesorado temporal y a tiempo parcial de los centros adscritos y de las universidades privadas. Por otro lado, en el informe no incluimos al profesorado asociado de Ciencias de la Salud, por considerar que constituye un colectivo con características muy diferentes, debido a la actividad que desarrolla, a las del resto del profesorado asociado.



2. Marco legal

El profesorado de las universidades públicas españolas está compuesto por diversas categorías. En primer lugar, el profesorado funcionario está compuesto por Catedráticos de Universidad y Profesores Titulares de Universidad, todos ellos con vinculación permanente. En su mayoría tienen dedicación a tiempo completo. También son funcionariales las figuras en extinción de Catedrático de Escuela Universitaria (equiparable a la de Titular de Universidad) y Profesor Titular de Escuela Universitaria. Cuando son a tiempo completo, estas figuras distribuyen su jornada entre la investigación y la docencia. Al menos un tercio de jornada queda reservada a tareas de investigación (de acuerdo con el [*Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario*](#)). En cuanto a la docencia, con carácter general este profesorado debe dedicar a la actividad docente la parte de la jornada necesaria para impartir en cada curso un total de 24 créditos ECTS ([*Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo*](#)).

En segundo lugar, de acuerdo con la [*Ley Orgánica de Universidades*](#), el profesorado contratado está compuesto de las siguientes figuras: Ayudante (figura predoctoral, temporal y a tiempo completo), Profesor Ayudante Doctor (figura temporal y a tiempo completo), Profesor Contratado Doctor (figura permanente y a tiempo completo), Profesor Asociado (figura temporal y a tiempo parcial) y Profesor Visitante (figura temporal y a tiempo completo o parcial). A ellos hay que añadir la figura en extinción del Profesor Colaborador (de carácter permanente o temporal). La dedicación a la actividad docente en estas figuras en principio sería similar a la prevista para los profesores funcionarios, excepto en los casos del Ayudante (cuya docencia no debe superar las 60 horas anuales) y el Profesor Asociado (cuya dedicación docente es totalmente variable, pero siempre a tiempo parcial, y viene definida por su contrato, que puede ser anual, semestral o trimestral).

La figura del profesorado asociado fue introducida por primera vez en 1983 por la [*Ley de Reforma Universitaria*](#). En dicha ley, este tipo de profesorado se consideraba una excepción:



Artículo treinta y tres

1. El profesorado de las Universidades estará constituido por funcionarios docentes de los siguientes Cuerpos:

- a) Catedráticos de Universidad.*
- b) Profesores Titulares de Universidad.*
- c) Catedráticos de Escuelas Universitarias.*
- d) Profesores Titulares de Escuelas Universitarias.*

2. Los Catedráticos y Profesores Titulares de Universidad tendrán plena capacidad docente e investigadora. Los Catedráticos y Profesores titulares de Escuelas Universitarias tendrán, asimismo, plena capacidad docente y, cuando se hallen en posesión del título de Doctor, plena capacidad investigadora.

3. No obstante lo establecido en el apartado 1 de este artículo, las Universidades podrán contratar, temporalmente, en las condiciones que establezcan sus Estatutos y dentro de sus previsiones presupuestarias, Profesores Asociados, de entre especialistas de reconocida competencia que desarrollen normalmente su actividad profesional fuera de la Universidad, y Profesores Visitantes. La contratación de estos Profesores podrá realizarse a tiempo completo o parcial. El número total de unos y otros no podrá superar el 20 por 100 de los Catedráticos y Profesores Titulares en cada Universidad, salvo en las Universidades Politécnicas donde dicho número no podrá superar el 30 por 100.

Casi 20 años más tarde, la [Ley Orgánica de Universidades](#) especificó sus características de modo muy similar, aunque desde entonces los contratos del profesorado asociado deben ser a tiempo parcial en todos los casos. Con la LOU, desapareció el límite inicialmente impuesto sobre la cantidad permitida de profesores asociados:

Artículo 53. Profesores asociados.

La contratación de Profesoras y Profesores Asociados se ajustará a las siguientes reglas:

- a) El contrato se podrá celebrar con especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.*





- b) *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.*
- c) *El contrato será de carácter temporal y con dedicación a tiempo parcial.*
- 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.*

No obstante, la desaparición de dicho límite no significa que hayan desaparecido las restricciones cuantitativas al uso de esta figura contractual, en el marco de los límites generales al uso de figuras no funcionariales y con contrato temporal (unos límites que, no obstante, se han ido haciendo más laxos con el tiempo). La Tabla 1 muestra su evolución.




Tabla 1. Evolución de los límites legales a la utilización de contratos temporales y a tiempo parcial en las universidades públicas españolas.

Año		Texto de la ley
Ley		
Artículo		
1983		<i>[...] las Universidades podrán contratar, temporalmente, en las condiciones que establezcan sus Estatutos y dentro de sus previsiones presupuestarias, Profesores Asociados, de entre especialistas de reconocida competencia que desarrollen normalmente su actividad profesional fuera de la Universidad, y Profesores Visitantes. La contratación de estos Profesores podrá realizarse a tiempo completo o parcial. El número total de unos y otros no podrá superar el 20 por 100 de los Catedráticos y Profesores Titulares en cada Universidad, salvo en las Universidades Politécnicas donde dicho número no podrá superar el 30 por 100. [...]</i>
LRU		
33		
2001		<i>[...] El número total del personal docente e investigador contratado no podrá superar el cuarenta y nueve por ciento del total del personal docente e investigador de la Universidad. [...]</i>
LOU		
48		
2007		<i>[...] 4. El personal docente e investigador contratado, computado en equivalencias a tiempo completo, no podrá superar el 49 por ciento del total de personal docente e investigador de la universidad. No se computará como profesorado contratado a quienes no impartan docencia en las enseñanzas conducentes a la obtención de los títulos oficiales así como al personal propio de los institutos de investigación adscritos a la universidad.</i>
LOMLOU		<i>5. El personal docente e investigador con contrato laboral temporal no podrá superar el 40 por ciento de la plantilla docente. [...]</i>
48		

Fuente: [Ley de Reforma Universitaria](#), [Ley Orgánica de Universidades](#) (texto consolidado).

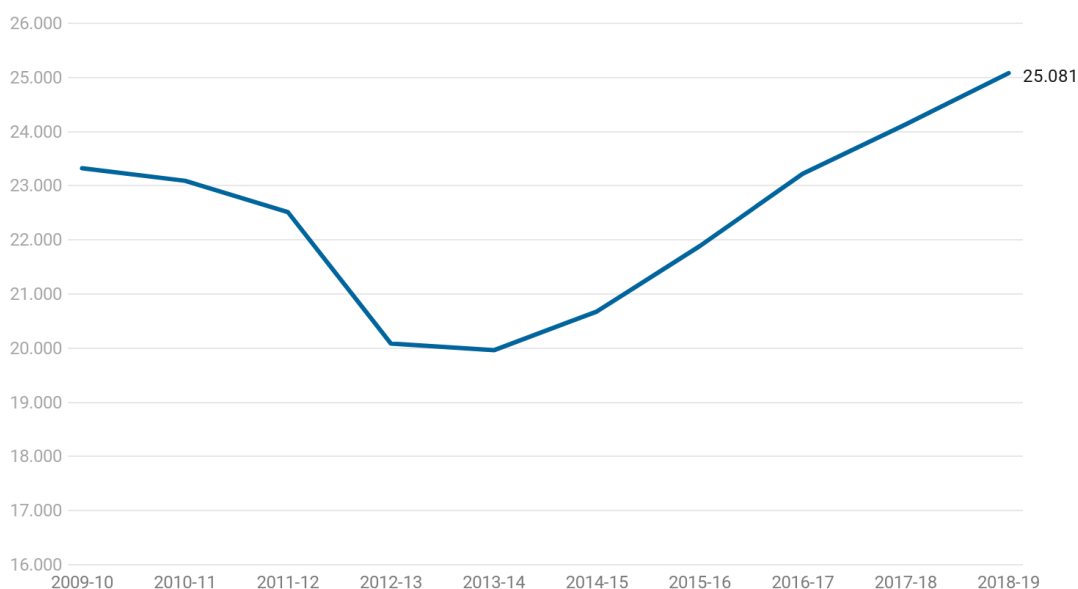


3. Evolución del profesorado asociado en las universidades públicas españolas

El Gráfico 1 muestra la evolución del total del profesorado asociado de las universidades públicas españolas desde el curso 2009-10. Iniciamos el análisis en ese año porque hasta el curso anterior, 2008-09, dentro del sistema universitario español todavía coexistían con los asociados regulados por la LOU (todos ellos a tiempo parcial), antiguos asociados regulados por la LRU, que podían ser profesores a tiempo completo. Al empezar el análisis en 2009-10 garantizamos la homogeneidad de los datos. En el gráfico se observan claramente tres etapas a lo largo del tiempo: una ligera reducción gradual desde los 23.323 profesores/as del curso 2009-10 hasta los 22.511 del curso 2011-12, seguida de una reducción mucho más drástica hasta los 19.962 del curso 2013-14 y un aumento posterior, hasta superar con creces el nivel de partida, llegando en 2018-19 a los 25.081 efectivos.

Gráfico 1

Evolución del profesorado asociado de las universidades públicas españolas (número de efectivos)



Fuente: Observatorio del Sistema Universitario, a partir del SIU • Creado con Datawrapper

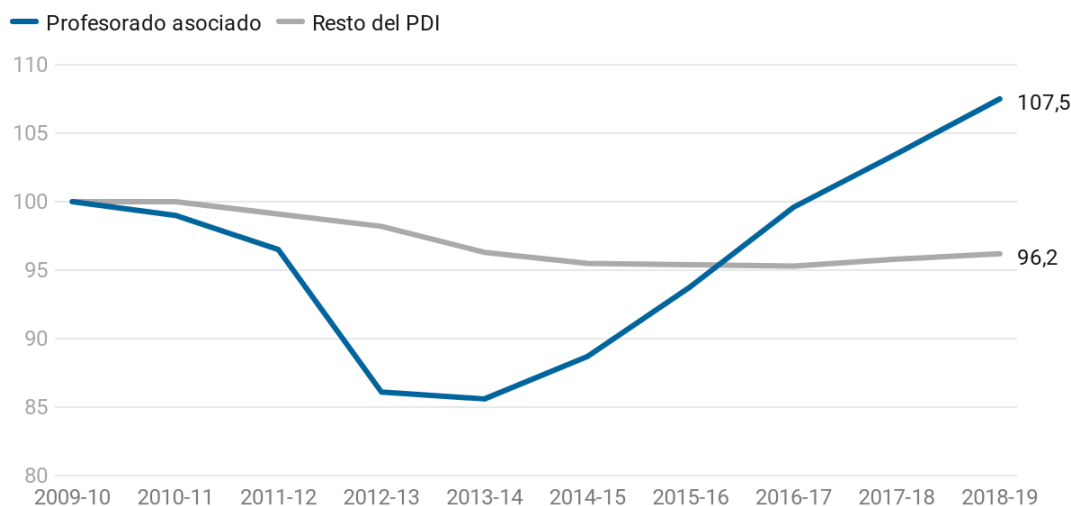
Es interesante observar cómo el ciclo de evolución del profesorado asociado que refleja el Gráfico 1 es muy diferente al seguido por el resto del profesorado. Así se observa en el Gráfico 2, donde se compara la evolución del profesorado asociado con la del resto del profesorado, ambos representados en forma de índices. Allí puede observarse cómo, entre 2009-10 y 2010-11, mientras el



profesorado asociado se reducía, el resto del profesorado permanecía estable. Los dos años posteriores (2011-12 y 2012-13) coincidieron con la parte más dura del ajuste presupuestario provocado por la crisis, durante el cual se redujeron tanto el profesorado no asociado como (de forma mucho más intensa, reflejando la mayor facilidad para rescindir este tipo de contratos) el profesorado asociado. Sin embargo, a partir de entonces la evolución de ambos colectivos ha sido muy diferente ya que, mientras la reducción del profesorado no asociado continuó hasta 2016-17, el profesorado asociado inició un rápido crecimiento ya desde el curso 2014-15.

Gráfico 2

Índices de evolución del profesorado asociado y no asociado de las universidades públicas españolas (2009-10 = 100)



Fuente: Observatorio del Sistema Universitario, a partir del SIIU • Creado con Datawrapper

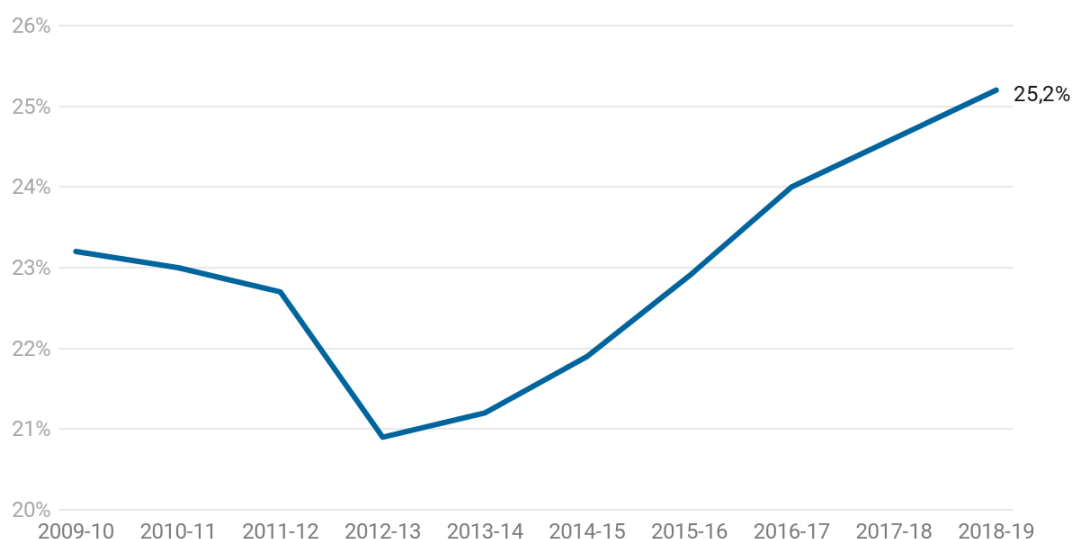
A consecuencia de esas tendencias divergentes, la importancia del profesorado asociado en el total ha ido variando de forma significativa. El Gráfico 3 muestra el porcentaje que ha representado el profesorado asociado en el conjunto del profesorado de las universidades públicas españolas desde 2009-10. En promedio, el profesorado asociado ha supuesto un 23% del total durante el periodo estudiado. Es decir, a lo largo de los últimos años cerca de una cuarta parte del profesorado de las universidades públicas españolas ha sido personal con contrato temporal y a tiempo parcial. Por otro lado, como se puede observar, el profesorado asociado se redujo considerablemente en términos relativos en el momento álgido de la crisis, entre 2011-12 y 2012-13, pasando del 22,7% al 20,9% del total. Como se ha indicado, los efectos de la crisis se hicieron notar con mucha mayor dureza sobre este colectivo, debido a la mayor facilidad para



rescindir sus contratos. No obstante, a partir de entonces el porcentaje de profesorado asociado no ha dejado de aumentar, situándose en el 25,2% del total en 2018-19. En otras palabras, y tal como también se observa en el gráfico anterior, la recuperación de la contratación de profesorado en las universidades públicas españolas entre 2014-15 y 2018-19 ha tenido lugar, en buena medida, a través de la contratación de profesorado asociado, mientras el resto del profesorado se mantenía prácticamente estancado.

Gráfico 3

Porcentaje de profesorado asociado sobre PDI total en las universidades públicas españolas



Fuente: Observatorio del Sistema Universitario, a partir del SIU • Creado con Datawrapper



4. Se han superado los límites legales

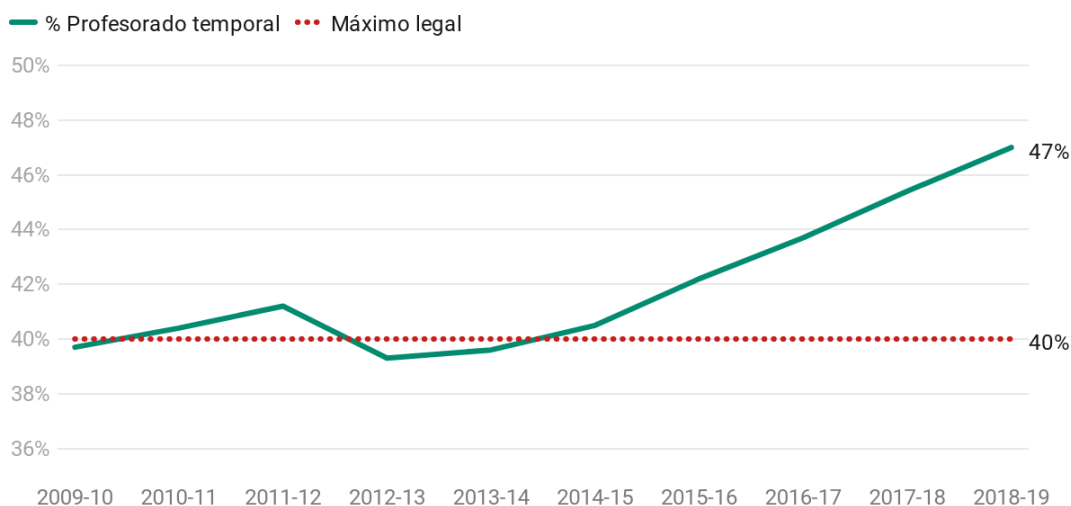
4.1. TEMPORALIDAD Y DEDICACIÓN A TIEMPO PARCIAL SUPERAN LOS LÍMITES PREVISTOS

Como consecuencia de esa importante presencia de profesorado asociado, en los últimos años los límites cuantitativos establecidos por la ley para el uso de esta figura se han incumplido sistemáticamente para el sistema de universidades públicas españolas tomado en su conjunto. Como se indicaba más arriba, la LOU establece, desde su modificación por la LOMLOU en 2007, un nuevo límite a la contratación de asociados, al regular que el personal docente e investigador con contrato laboral temporal no puede superar el 40 por ciento de la plantilla docente. En el Gráfico 4 se representa la evolución de la ratio entre profesorado con contrato temporal y el total del profesorado. Como puede comprobarse, entre 2009-10 y 2014-15 la ratio fluctuó en torno al límite marcado por la ley, superándolo la mitad del tiempo. No obstante, a partir del último año se inició un fuerte ascenso que ha elevado al profesorado con contrato temporal hasta el 47% del total. Por otro lado, como puede observarse, los movimientos de la serie han reflejado en buena medida los cambios en la importancia del profesorado asociado que se observaban en el Gráfico 2. Ello se explica porque el profesorado asociado constituye la mayor parte (el 54% en 2018-19) del profesorado con contrato temporal.

SE HAN SUPERADO LOS LÍMITES LEGALES

Gráfico 4

Porcentaje de profesorado con contrato temporal sobre PDI total en las universidades públicas españolas



Fuente: Observatorio del Sistema Universitario, a partir del SIU • Creado con Datawrapper



4.2. EL PROBLEMA AFECTA A UNAS COMUNIDADES MÁS QUE A OTRAS

La importancia relativa del profesorado asociado ha variado considerablemente entre comunidades autónomas y universidades. Mientras algunas han recurrido de forma mucho más intensa a la contratación de este tipo de profesorado, otras la han utilizado de forma mucho más moderada. El Gráfico 5 permite observar los cambios que ha experimentado la presencia de profesorado asociado en cada comunidad autónoma entre 2009-10 y 2018-19.

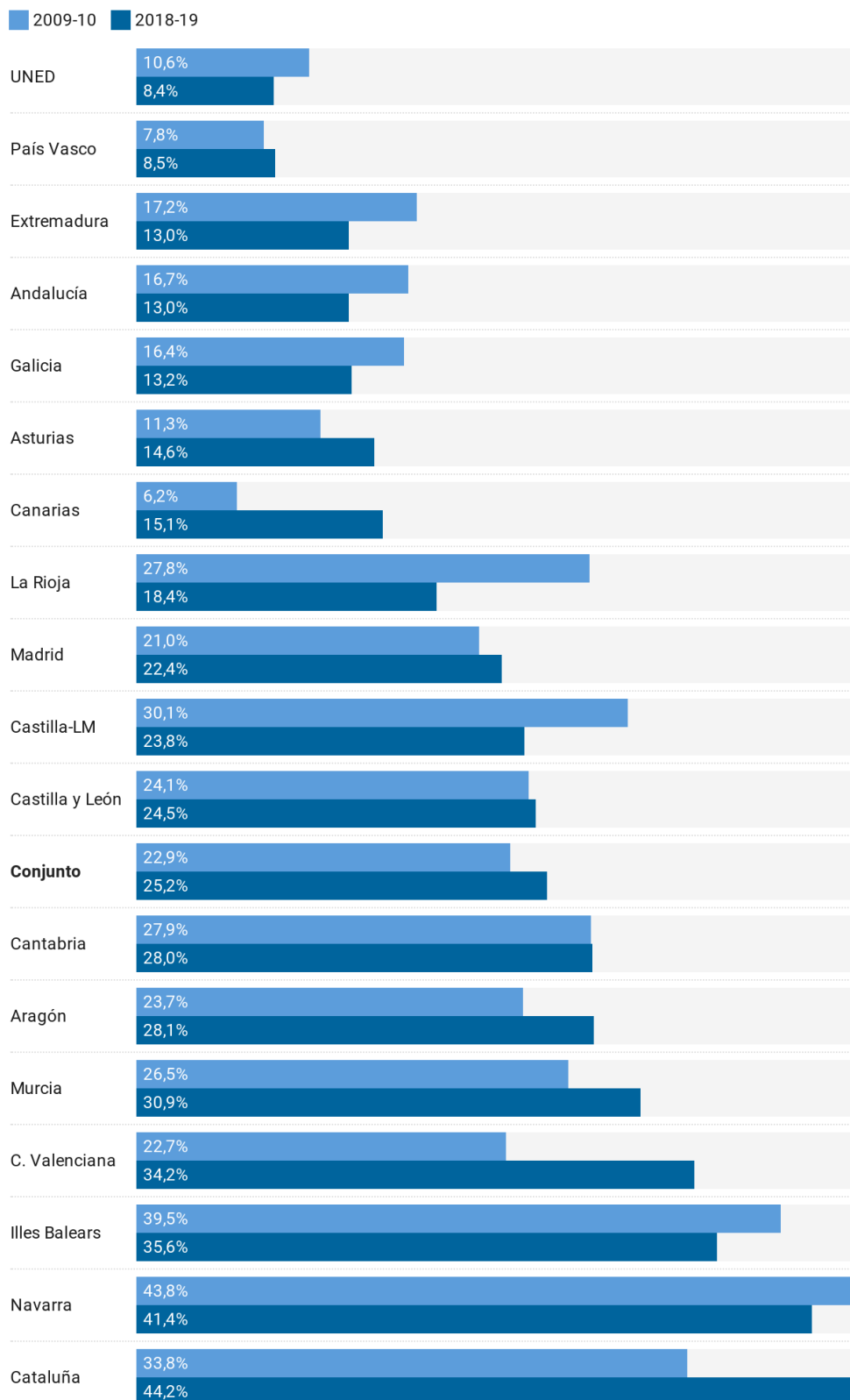
En el gráfico se observan algunas regularidades que se han mantenido a lo largo de los últimos años. Así, las comunidades donde se ha hecho un menor uso de la figura de profesor asociado, tanto en 2009-10 como en 2018-19, han sido el País Vasco, Galicia, Asturias, Extremadura, Andalucía y Canarias, todas ellas claramente por debajo de la media española. A las universidades de esas comunidades se ha de añadir la UNED, que depende directamente del Estado. En el otro extremo se situaban en 2009-10 Navarra y Baleares, la primera de ellas con un porcentaje claramente por encima del 43% del total. Ocho años después eran Navarra y Cataluña las que se situaban en primera posición. Llama la atención especialmente en ese sentido el salto experimentado por Cataluña, que pasó de tener 5.483 profesores asociados en 2009-10 (el 33,8% de la plantilla) a tener 7.579 en 2018-19 (el 44,2% del profesorado total). Así, mientras el resto del profesorado de las universidades públicas catalanas se reducía, el profesorado asociado aumentaba un 38% en esos 9 años. Como consecuencia, en 2018-19 Cataluña concentraba el 30% del profesorado asociado total de España, un porcentaje que más que duplica al que representaba esta comunidad en el resto del profesorado (13%). En contraste, en Navarra el número de profesores asociados se ha reducido durante el periodo, tanto en términos absolutos como en porcentaje sobre el total.

Si se calcula la ratio entre el profesorado temporal y el total para cada comunidad autónoma en 2018-19 (Gráfico 6) se observa que al menos 12 de ellas (Aragón, Illes Balears, Cantabria, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Com. Valenciana, La Rioja, Madrid, Murcia, Navarra y País Vasco) superan el límite del 40% establecido por la ley. En estas comunidades el profesorado asociado representa entre el 42% y el 75% del profesorado con contrato temporal, con la excepción del País Vasco, donde el recurso al profesorado asociado es muy limitado y, en cambio, tiene mucha mayor presencia la figura de profesorado sustituto. La ratio entre profesorado temporal y PDI total alcanza sus niveles máximos en Cataluña (59%) y Baleares (62%).



Gráfico 5

Evolución del porcentaje de profesorado asociado sobre PDI total, por CCAA



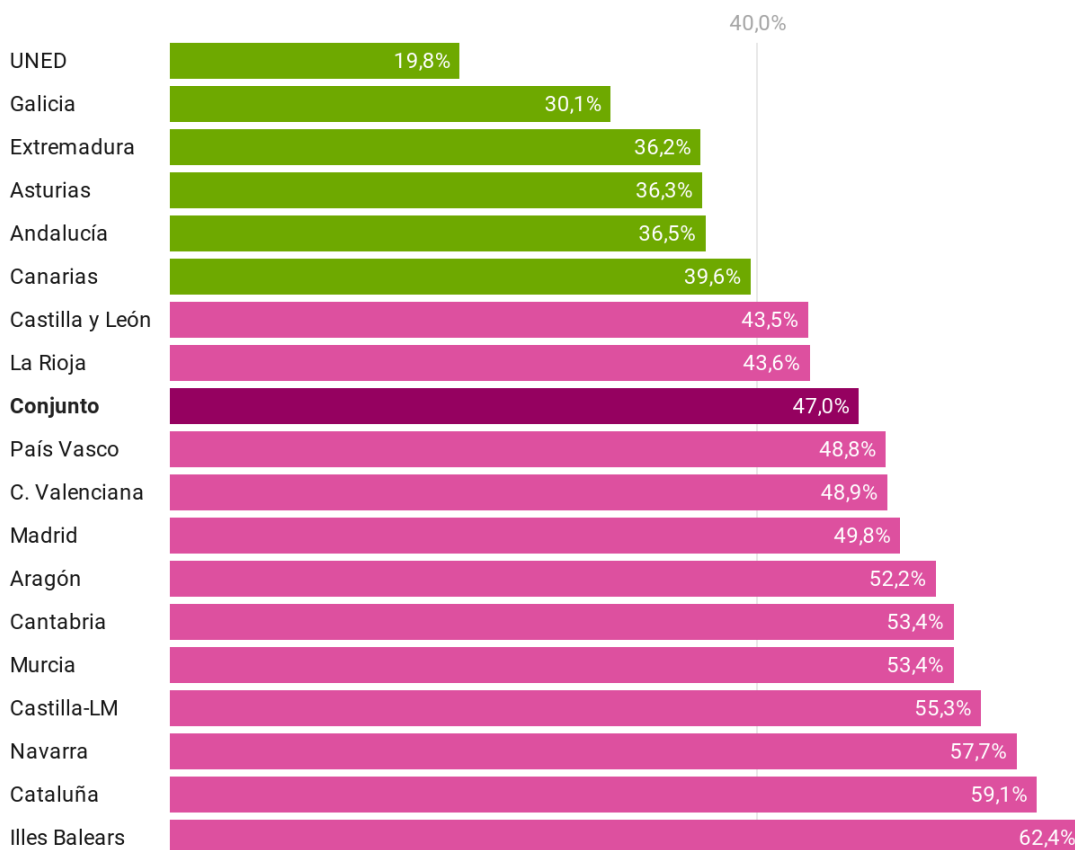
Fuente: Observatorio del Sistema Universitario, a partir del SIU • Creado con Datawrapper

SE HAN SUPERADO LOS LÍMITES LEGALES



Gráfico 6

Porcentaje de PDI temporal sobre el total de PDI (2018-19)



Fuente: Observatorio del Sistema Universitario, a partir del SIU • Creado con Datawrapper

La importancia alcanzada por el profesorado asociado en algunas comunidades explica que en ellas se esté incumpliendo el otro límite legal introducido por la LOMLOU en 2007, que establece que el personal docente e investigador contratado, computado en equivalencias a tiempo completo, no puede superar el 49 por ciento del total de personal docente e investigador. Como refleja el Gráfico 7, a la altura de 2018-19 ese límite del 49% se incumplía tanto en Navarra como en el País Vasco, y estaba a punto de alcanzarse en Cataluña. Tanto en Cataluña como en Navarra (no así en el País Vasco, como se ha indicado) dicha situación se explica en buena medida por la elevada presencia de profesorado asociado.

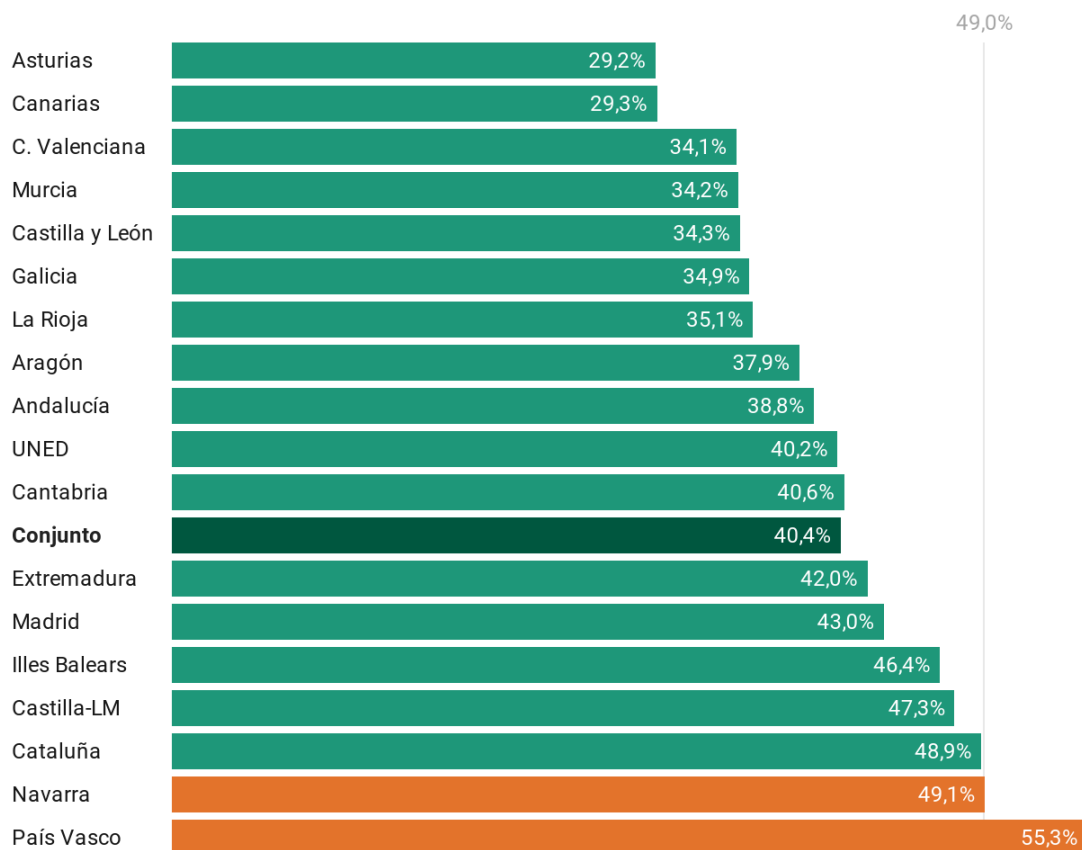
4.3. LAS DIFERENCIAS POR UNIVERSIDADES SON MUY DESTACADAS

El Gráfico 8 ofrece la misma información que el Gráfico 5 para cada una de las universidades públicas españolas. Allí puede observarse que la elevada



Gráfico 7

Porcentaje de PDI contratado sobre el total de PDI, computado en equivalencias a tiempo completo (2018-19)



Fuente: Observatorio del Sistema Universitario, a partir del SIIU • Creado con Datawrapper

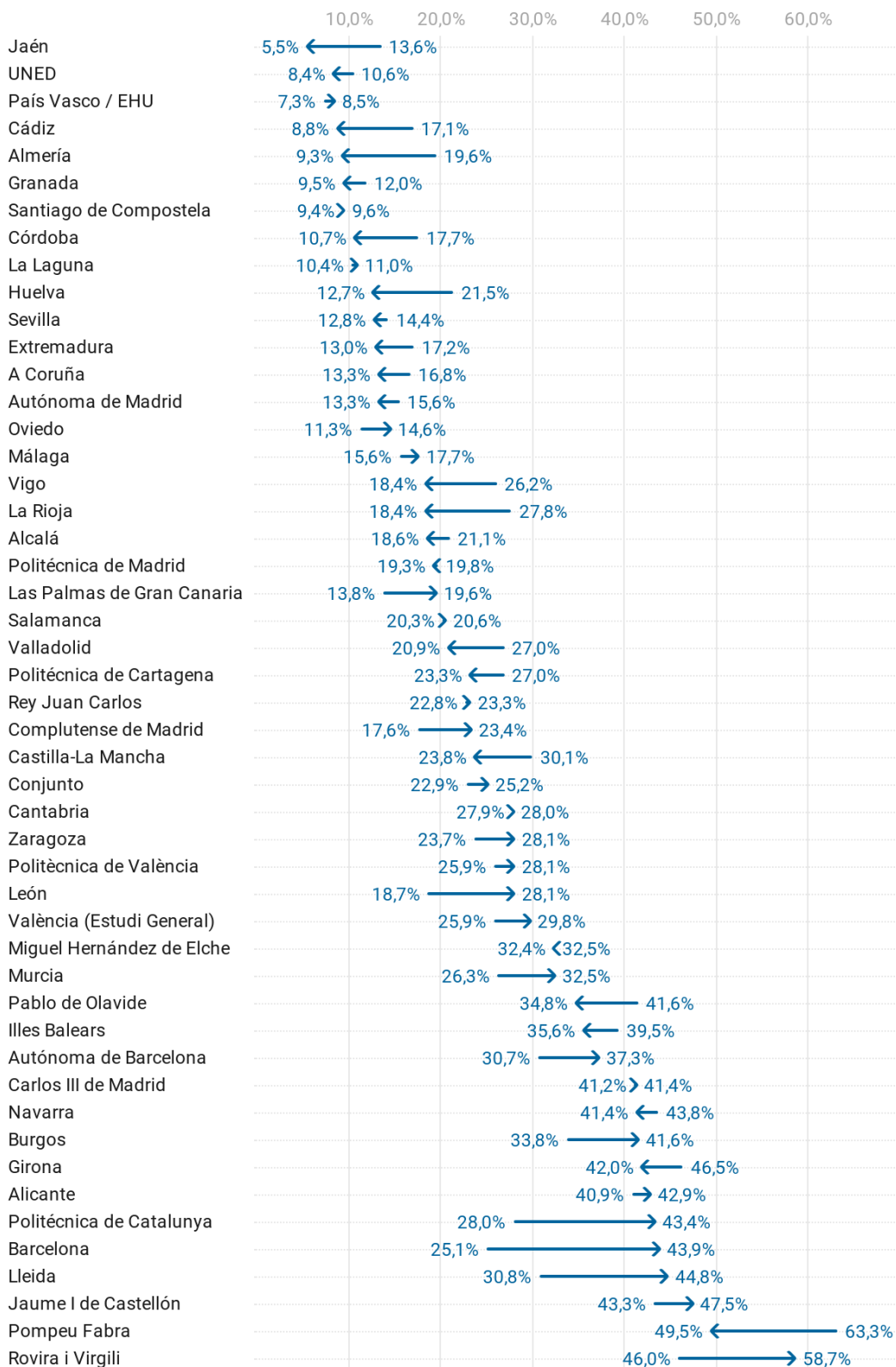
presencia de profesorado asociado es característica de algunas universidades concretas, que utilizan esta figura claramente por encima de los límites marcados por la ley. Cabe destacar dos universidades catalanas que se han sucedido en la cabecera del ranking en lo que respecta a la contratación de profesorado asociado. En primer lugar, en la Pompeu Fabra el profesorado asociado representaba el 63% del total del profesorado en 2009-10, aunque su importancia se redujo posteriormente hasta el 49,5%. En segundo lugar, la Rovira i Virgili, donde el profesorado asociado representaba un 46% del total en 2009-10, pasó en 2018-19 a ocupar el primer lugar del ranking en sustitución de la Pompeu Fabra, con un 58,7%. Junto a estas dos universidades, en 2009-10 destacaban también por el elevado recurso a la figura de profesorado asociado las universidades de Girona, Pública de Navarra, Jaume I de Castellón, Pablo de Olavide, Carlos III de Madrid y Alicante. En 2018-19, en cambio, junto a la Pompeu Fabra y la Rovira i Virgili, destacaban las universidades Jaume I de Castellón, Lleida, Barcelona, Politécnica de Cataluña, Alicante, Girona, Burgos, Pública de

SE HAN SUPERADO LOS LÍMITES LEGALES



Gráfico 8

Evolución del porcentaje de profesorado asociado sobre PDI total (2009-10 | 2018-19)



Fuente: Observatorio del Sistema Universitario, a partir del SIU • Creado con Datawrapper



Navarra y Carlos III de Madrid. En el otro extremo, las universidades que menos han recurrido a la figura del profesorado asociado eran, en 2009-10, las del País Vasco, Santiago de Compostela, La Laguna y UNED, y en 2018-19, las de Jaén, UNED, País Vasco, Cádiz, Almería, Granada y Santiago de Compostela. Finalmente, hay que destacar que, por efectivos totales de profesorado asociado, siempre ha ocupado el primer lugar, tanto en 2009-10 como en 2018-19, la Universidad de Barcelona. En esta universidad el aumento entre ambos cursos fue espectacular, pasando de 1.227 efectivos en 2009-10 a 2.425 en 2018-19. Ese crecimiento del 98% se tradujo en que la U. de Barcelona pasara de albergar el 5% del total de asociados de España en 2009-10 al 9,7% en 2018-19.

Las diferencias entre universidades en cuanto al uso de profesorado asociado son tan amplias que son muy difíciles de explicar a partir de las características específicas de cada universidad. Es difícil concebir algún factor que pueda justificar la diferencia entre la U. de Jaén, donde el profesorado asociado representaba en 2018-19 tan sólo el 5,5% del total, y la U. Rovira i Virgili, donde alcanzaba el 58,7%. Esas diferencias extremas reflejarían la discrecionalidad con la que las universidades públicas españolas han estado utilizando esta figura, desde los casos, como Jaén o la Universidad del País Vasco, en que ha tenido un papel marginal en la plantilla, hasta aquellos otros, como la Universidad Rovira i Virgili, en que se ha convertido en el mecanismo más habitual de contratación de personal, en flagrante contradicción con lo establecido en la ley.

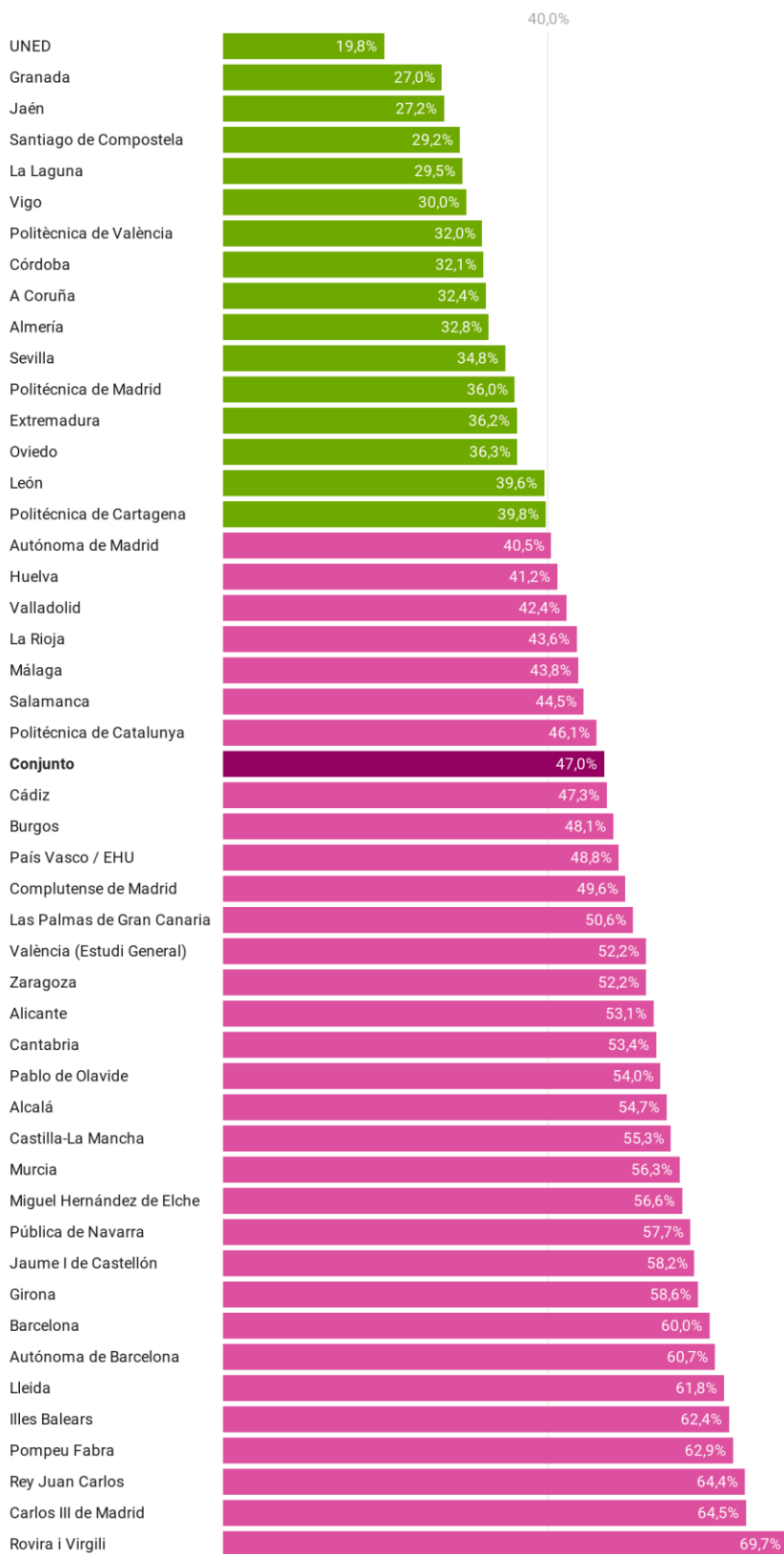
De hecho, en este sentido y de acuerdo con los datos publicados por el Gobierno, el excesivo uso de la figura de profesorado asociado ayuda a explicar que 32 de las 48 universidades del sistema público universitario español (es decir, el 66,7%) incumplieran en 2018-19 la norma que establece un límite del 40% para el profesorado contratado temporal (véanse los detalles en el Gráfico 9). En la parte más alta del ranking, a mayor distancia del máximo legal, destacaban las universidades Rovira i Virgili (69,7%), Carlos III de Madrid (64,5%), Rey Juan Carlos (64,4%), Pompeu Fabra (62,9%), Illes Balears (62,4%) Lleida (61,8%), Autónoma de Barcelona (60,7%) y Barcelona (60%). Todas ellas estaban entre las que contaban con un porcentaje más alto de profesorado asociado, excepto la Rey Juan Carlos, donde se ha recurrido con una frecuencia excepcional a la figura de profesor visitante.

Finalmente, el Gráfico 10 muestra el grado de cumplimiento del límite del 49% de profesorado contratado establecido por la LOMLOU. Como puede observarse, un total de 8 universidades del sistema universitario español incumplían en el curso 2018-19 ese límite, muchas de ellas caracterizadas por la elevada utilización de la figura de profesorado asociado.



Gráfico 9

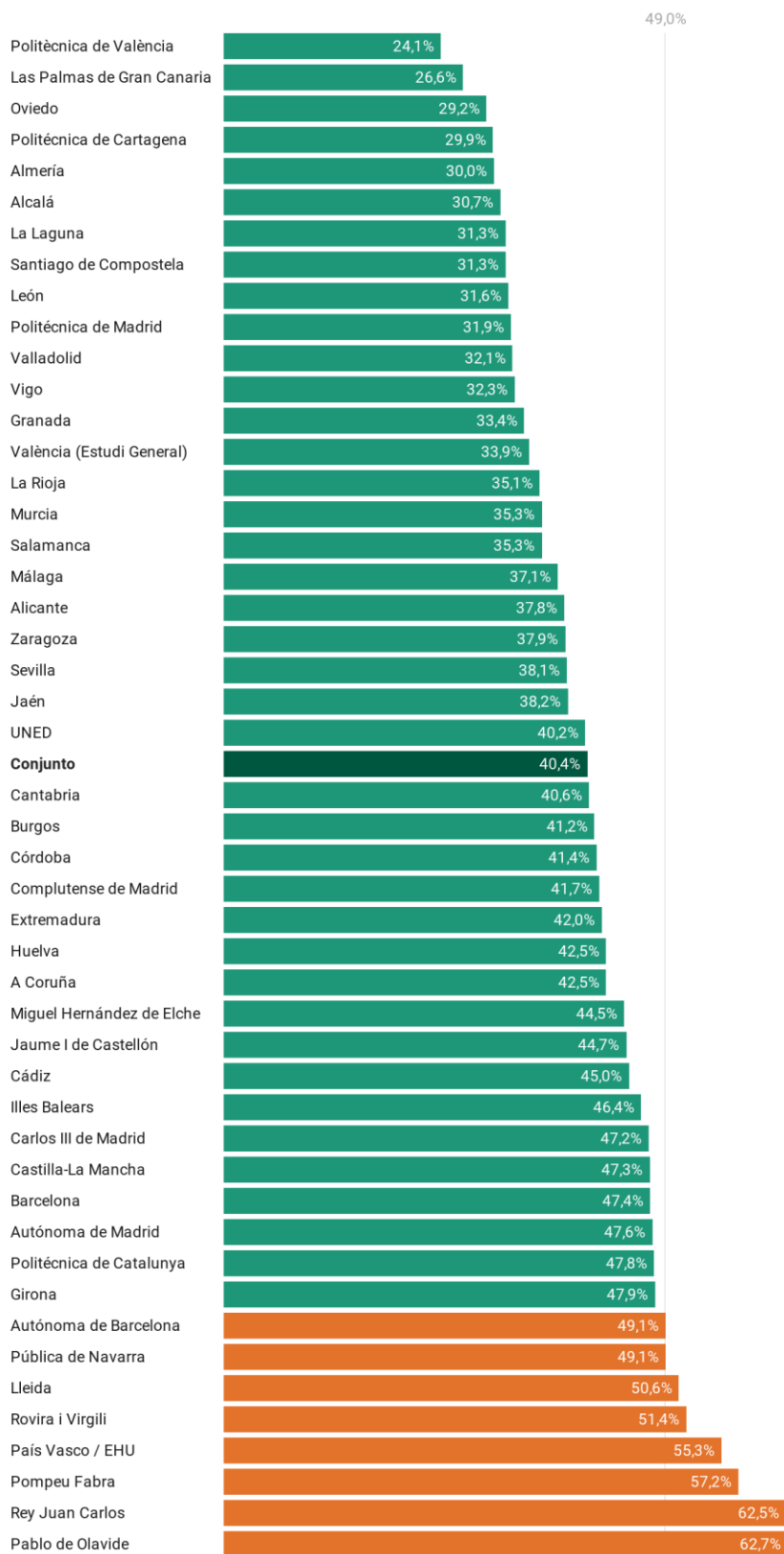
Porcentaje de PDI temporal sobre el total de PDI (2018-19)



Fuente: Observatorio del Sistema Universitario, a partir del SIU • Creado con Datawrapper


Gráfico 10

Porcentaje de PDI contratado sobre el total de PDI, en equivalencias a tiempo completo (2018-19)



Fuente: Observatorio del Sistema Universitario, a partir del SIU • Creado con Datawrapper

SE HAN SUPERADO LOS LÍMITES LEGALES

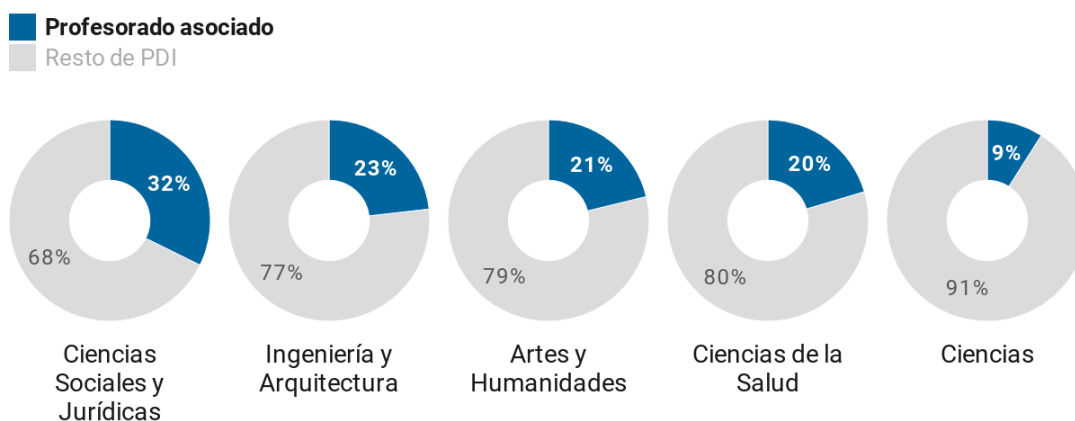


4.4. LAS FACULTADES DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES SON LAS MÁS AFECTADAS

Para terminar este capítulo, el Gráfico 11 muestra el porcentaje de profesorado asociado dentro del profesorado total por ramas de conocimiento en 2017-18 (la clasificación del PDI publicada por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades no permite obtener la misma información para 2018-19). Como puede observarse, el uso de esta figura era muy diferente en función de las diversas ramas. El profesorado asociado constituía casi un tercio del profesorado total en los departamentos de Ciencias Sociales y Jurídicas (incluyendo, de acuerdo con la clasificación del Ministerio, los departamentos del ámbito de Educación), y menos del 10% en los departamentos de Ciencias. Dado que la primera de esas ramas es la de mayor tamaño del conjunto del sistema universitario público español, ello supone que, en el curso 2017-18 el 43% del profesorado asociado de las universidades públicas españolas se concentraba en departamentos de Ciencias Sociales y Jurídicas. De hecho, el recurso a la figura de profesorado asociado alcanza sus límites máximos en algunos departamentos de Ciencias Sociales y Jurídicas de las universidades situadas a en la parte inferior del Gráfico 8. Por poner un ejemplo, de acuerdo con los listados ofrecidos en sus respectivas páginas web, en los departamentos de Gestión de Empresas o Derecho Público de la Universidad Rovira i Virgili el profesorado asociado supera con creces el 60% del conjunto del profesorado, y alcanza niveles del entorno del 80% en algunos departamentos del área de Educación, como el de Pedagogía de la Universidad Rovira i Virgili o el de Educación Lingüística y Literaria y Didáctica de las Ciencias Experimentales y de la Matemática de la Universidad de Barcelona.

Gráfico 11

Porcentaje de profesorado asociado sobre el total de PDI, por ramas de conocimiento, 2017-18



Fuente: Observatorio del Sistema Universitario, a partir del SIU • Creado con Datawrapper



5. El uso irregular de la figura del profesorado asociado: indicadores

Tal como se ha indicado más arriba, desde hace años son frecuentes las denuncias sobre el uso irregular de la figura contractual de profesorado asociado. La denuncia habitual es que en lugar de utilizar ese contrato para incorporar a profesionales de experiencia reconocida, tal como prevé la ley, las universidades recurren a él para contratar profesorado ordinario en condiciones de precariedad. Diversos datos presentados en el apartado anterior parecerían confirmar esa crítica. En primer lugar, las propias dimensiones del profesorado asociado, en torno a la cuarta parte del profesorado total, reflejarían un uso excesivo de esta figura, mucho más allá del previsto en la ley. Esa percepción se refuerza si pensamos que hay universidades en las que más del 50% del profesorado es profesorado asociado, y que en algunos departamentos los asociados llegan a alcanzar el 80% del total. Es difícil pensar que la mayor parte de las necesidades docentes de un departamento exijan la contratación a tiempo parcial de profesionales externos a la universidad. De hecho, como consecuencia de esa elevada utilización de la figura de profesorado asociado, la mayor parte de las universidades españolas están en la actualidad en una situación de ilegalidad, al representar su profesorado contratado temporal un porcentaje significativamente superior al límite del 40% del total previsto en la ley. Ese incumplimiento también sería un claro indicador de que la figura de profesorado asociado se está utilizando para finalidades ajenas a aquellas para las que fue creada.

Del mismo modo, el ciclo seguido por el profesorado asociado en el conjunto de las universidades públicas españolas es un claro indicador de que esta figura se está utilizando para cubrir necesidades docentes ordinarias. Así, el hecho de que en los cursos anteriores a 2017-18 el profesorado asociado no dejara de aumentar mientras se reducían los efectivos del resto de profesorado sería indicativo de un proceso gradual de sustitución de profesorado permanente a tiempo completo por profesorado con contrato temporal a tiempo parcial, mostrando una tendencia clara a la precarización de las plantillas del personal docente e investigador, especialmente en algunas comunidades autónomas (destacando el caso de Cataluña) y algunas universidades.

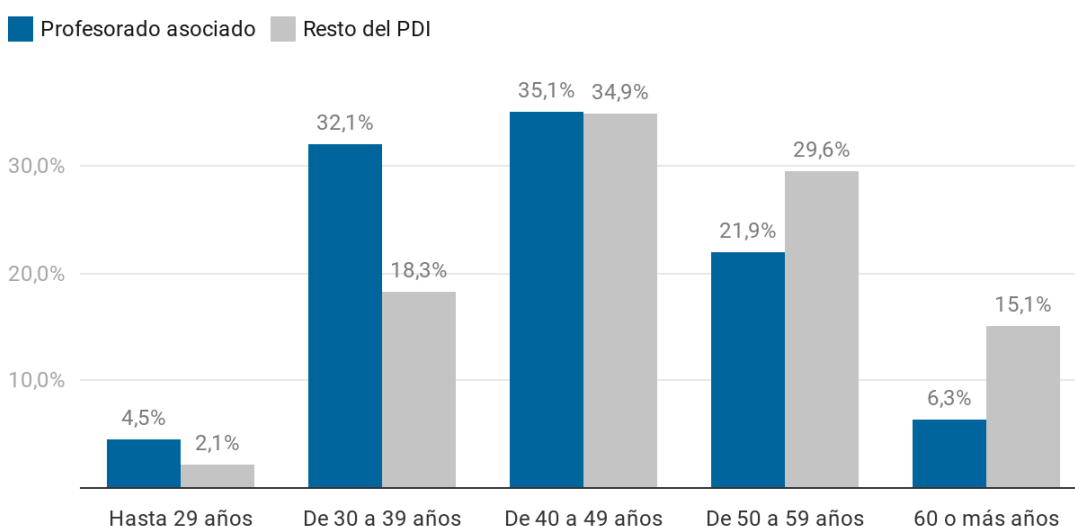
Un indicador adicional del uso indebido de la figura de profesorado asociado es el de su estructura por edades, comparada con la del resto del profesorado. Los gráficos 12 y 13 muestran esa información para 2009-10 y 2018-19. Dichos gráficos, además de mostrar el proceso de envejecimiento de la plantilla de PDI



que ha tenido lugar como resultado de las políticas aplicadas a raíz de la crisis, muestran claramente cómo, en ambos cursos, el profesorado asociado tenía una edad media mucho más baja que el resto del profesorado. Así, por ejemplo, en 2018-19 casi el 60% del profesorado no asociado tenía más de 50 años, mientras ese porcentaje era sólo del 36% en el caso del profesorado asociado. Aunque a partir de esos datos no puede afirmarse taxativamente, una estructura de edades tan diferente indicaría que esta figura contractual no se está utilizando para contratar especialistas de reconocida competencia y experiencia profesional acreditada, sino que se ha convertido en muchos casos en una etapa temprana y precaria de la carrera académica ordinaria. Esta conclusión se vería reforzada por la nutrida presencia de doctores y doctoras entre el profesorado asociado, que alcanzaba un 41,7% del total en el curso 2018-19. Este porcentaje tan elevado de personas con formación de doctorado completada sería otro claro indicador de que la figura del profesorado asociado se está utilizando para contratar profesorado ordinario en las primeras etapas de su carrera laboral, dado que dicha formación no suele ser precisa para la mayor parte de competencias profesionales, pero sí para desarrollar una carrera académica.

Gráfico 12

Estructura por edades del profesorado asociado y no asociado, 2009-10

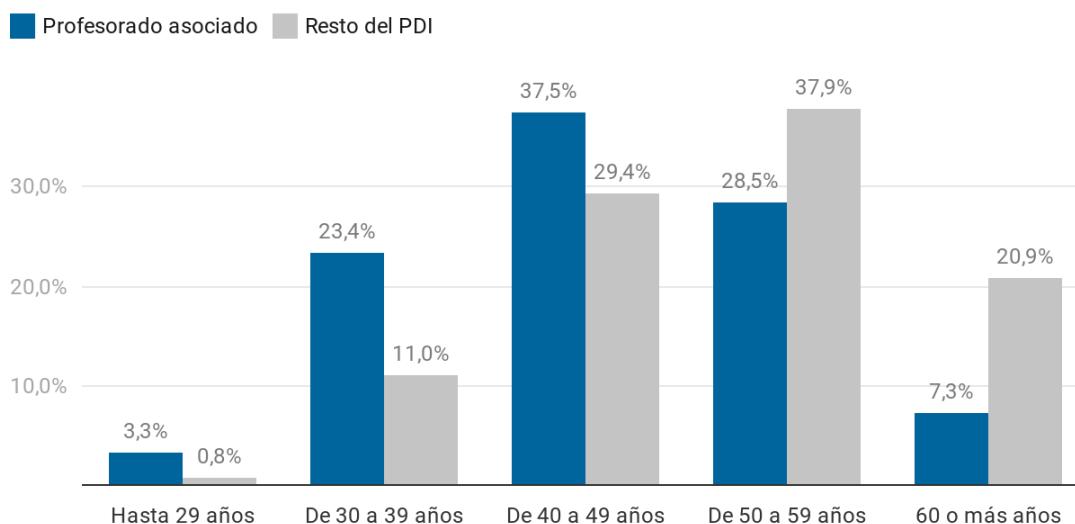


Fuente: Observatorio del Sistema Universitario, a partir del SIU • Creado con Datawrapper



Gráfico 13

Estructura por edades del profesorado asociado y no asociado, 2018-19



Fuente: Observatorio del Sistema Universitario, a partir del SIU • Creado con Datawrapper

Indicadores adicionales de esa mala utilización se encuentran en diversos informes recientes de la Sindicatura de Cuentas de Cataluña, que es, como se mostraba más arriba, la comunidad autónoma donde más ha aumentado en los últimos años el porcentaje de profesorado asociado, y la que ocupa actualmente el primer lugar del ránking por proporción de este tipo de profesores. Destaca especialmente el informe 25/2016 (*Professorat associat de les universitats públiques de Catalunya. Curs 2013-2014*, accesible [en catalán](#) y [en español](#)) en cuyas conclusiones (pp. 22-23) se resumen las numerosas irregularidades encontradas por la sindicatura al estudiar el uso que las universidades hacen de la figura de profesor asociado. Entre esas irregularidades destacan:

1. La no exigencia de acreditación de la actividad profesional en el momento de la contratación y/o renovación del profesorado asociado, así como la existencia de profesorado asociado en cuyo expediente no consta que haya desarrollado nunca ninguna actividad profesional fuera del ámbito académico, o cuya actividad profesional no está relacionada con la materia que imparte, o que acredita como actividad profesional un contrato de profesorado asociado en otra universidad.
2. La contratación directa de profesorado asociado, en lugar de mediante concurso, tal como está establecido en la ley (de una muestra de 133 profesores/as el 75,2% fue contratado inicialmente de forma directa, y un 63,2% no había pasado nunca ningún concurso).



3. La sindicatura detectaba que la contratación de profesorado asociado estaba a menudo más vinculada a aspectos de disponibilidad presupuestaria que a necesidades docentes, y que en ocasiones se usaba para eludir las limitaciones en la contratación de otro tipo de profesorado.

En otras palabras, y para el caso concreto de Cataluña (aunque esas situaciones son extrapolables a otras Comunidades Autónomas que recurren de forma importante a esta figura contractual), la Sindicatura de Cuentas constataba que a la altura de 2012-13 la figura de profesorado asociado no se estaba utilizando en muchas ocasiones para incorporar a especialistas de experiencia reconocida sino para cubrir necesidades docentes ordinarias en momentos de dificultades presupuestarias, contratando de forma temporal y a tiempo parcial a personas sin otra actividad profesional que la académica (o contratando a personas de sectores no relacionados con la docencia impartida). Esta constatación es coherente con los datos cuantitativos presentados más arriba, e indica que la figura de profesorado asociado se ha utilizado de forma habitual (con mayor intensidad en algunas comunidades autónomas y en algunas universidades que en otras) como una alternativa más económica que la contratación de profesorado a tiempo completo para cubrir necesidades docentes ordinarias que no requieren de una experiencia profesional específica. Ello correspondería claramente a un proceso de precarización del profesorado universitario –tanto desde el punto de vista laboral como desde el punto de vista institucional y organizativo–, al sustituir plazas ordinarias a tiempo completo por plazas temporales a tiempo parcial con remuneraciones (por crédito impartido) muy inferiores (véase el Capítulo 6).

Algunas de estas irregularidades que constataba la Sindicatura de Cuentas de Cataluña han tenido su traslación en recientes sentencias judiciales que afectan a universidades públicas españolas de diversas comunidades autónomas y suponen una importante sacudida del modelo de relaciones laborales universitario, ya que califican determinadas contrataciones de profesores asociados como fraude de ley. Dos de las dimensiones más destacadas que reflejan el carácter fraudulento de dicha contratación están relacionadas con el encadenamiento de contrataciones sucesivas y con la experiencia profesional externa a la universidad. En este sentido, el análisis de estas sentencias destaca el carácter permanente y duradero –no temporal– de cierta contratación de profesorado asociado, así como la realización de tareas docentes regulares y estructurales de la universidad. Al mismo tiempo, también destaca la contratación de profesorado asociado sin el reconocimiento de una actividad profesional ajena a la universidad (sobre este tema pueden verse los análisis de [Eduardo Rojo Torrecilla](#), y de [Ignasi Beltrán de Heredia Ruiz](#)).



6. Algunas causas de esta precarización

Diversos factores pueden explicar, al menos parcialmente, por qué se está produciendo este fenómeno en las universidades públicas.

Uno de ellos es la limitación de la tasa de reposición del personal. Como es sabido, el [*Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público*](#) estableció que las universidades sólo pudieran cubrir el 10% de sus plazas vacantes. Esta limitación se mantuvo hasta la entrada en vigor de la [*Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015*](#), que la elevó al 50%, hasta que el [*Real Decreto-ley 6/2017, de 31 de marzo, por el que se aprueba la oferta de empleo público en los ámbitos de personal docente no universitario y universitario, Fuerzas Armadas, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y Cuerpos de Policía dependientes de las Comunidades Autónomas para 2017*](#) la subió al 100%. Obsérvese, pues, que aún a día de hoy las universidades están legalmente imposibilitadas para cubrir buena parte de las vacantes generadas por jubilación u otros motivos desde el año 2012.

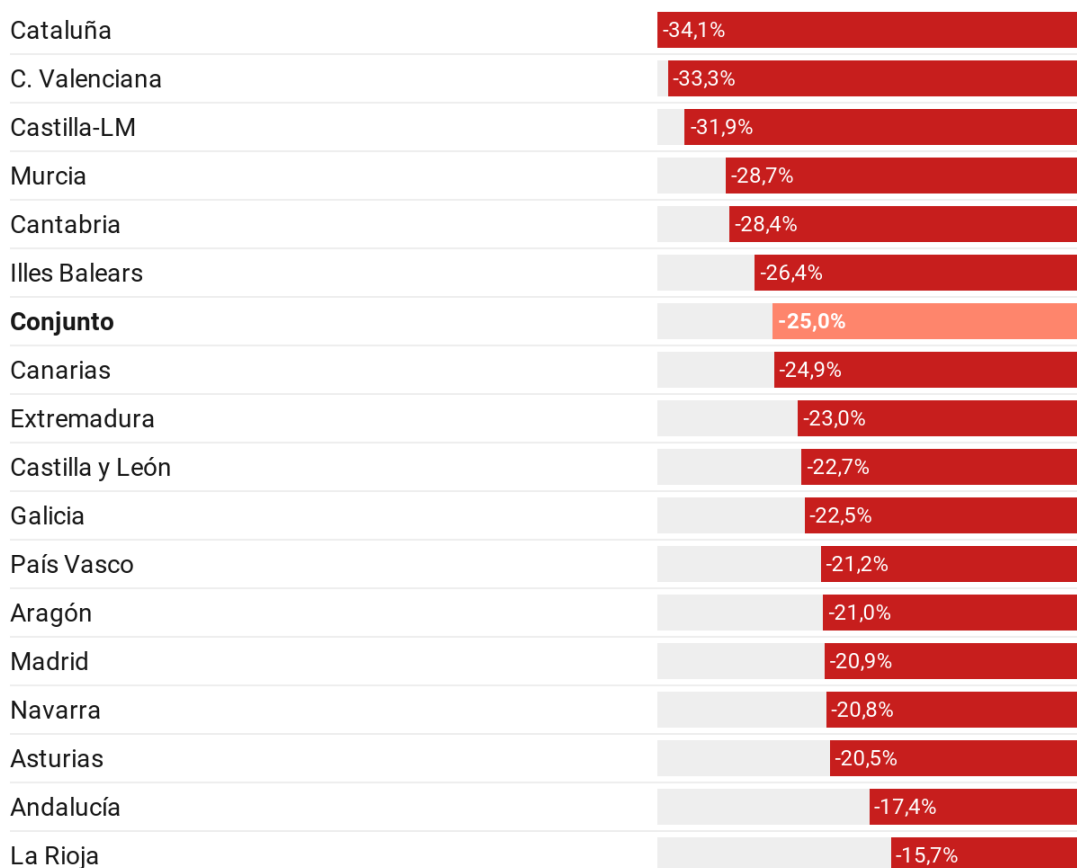
Durante todo este tiempo, lo único permitido, siempre dentro de una limitación presupuestaria que impedía incrementar la masa salarial, estaba recogido en una frase del texto legal según la cual “no se procederá a la contratación de personal temporal, ni al nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionarios interinos salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales”.

Un segundo factor decisivo en el comportamiento de las universidades públicas estos últimos años ha sido la reducción de su financiación. Entre 2009 y 2016 (último año para el que existen datos consolidados), la financiación pública cayó un 25% en términos reales (una vez descontada la inflación) en el conjunto de España, y hasta un 34% en la comunidad más afectada por los recortes (Cataluña), tal como muestra el Gráfico 14. A pesar del aumento de los precios de matrícula esto comportó una reducción de los ingresos totales de las universidades del 18,4%, tal como muestra el Gráfico 15.



Gráfico 14

Variación porcentual de la financiación pública en euros constantes (2009-2016)

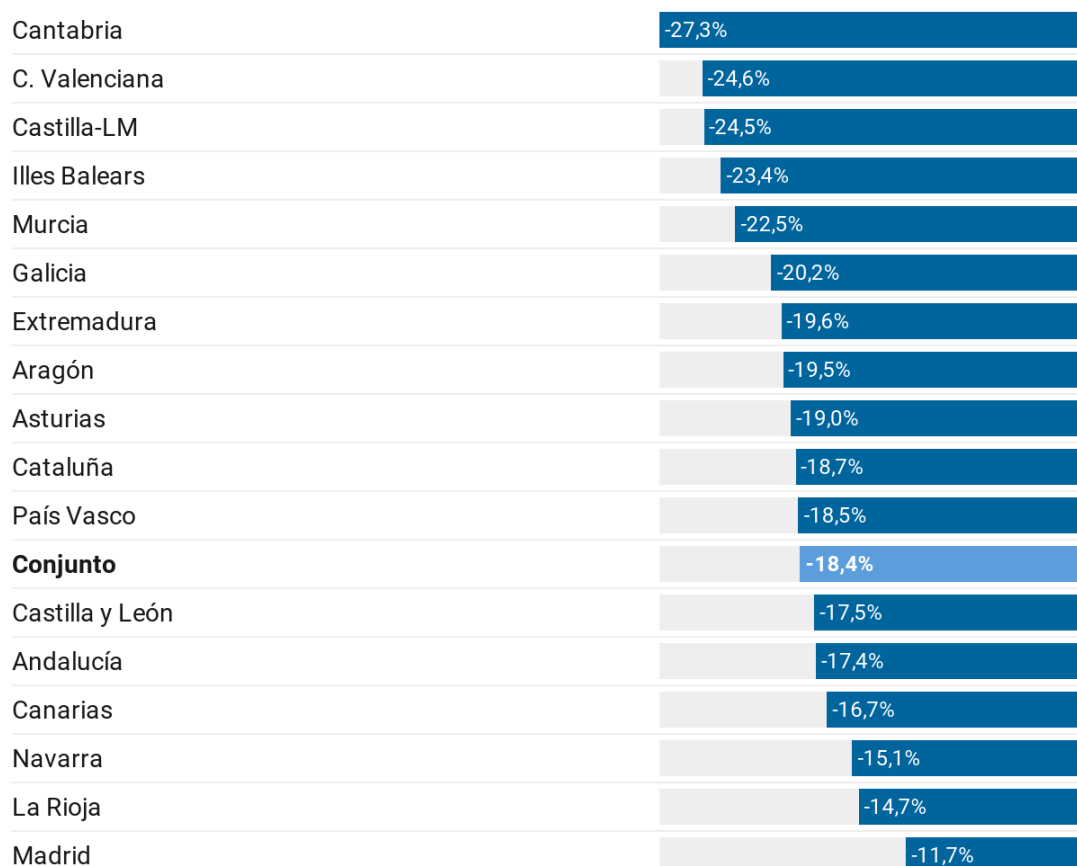


Fuente: Observatorio del Sistema Universitario, a partir del SIU • Creado con Datawrapper



Gráfico 15

Variación porcentual de los ingresos totales no financieros, en euros constantes (2009-2016)



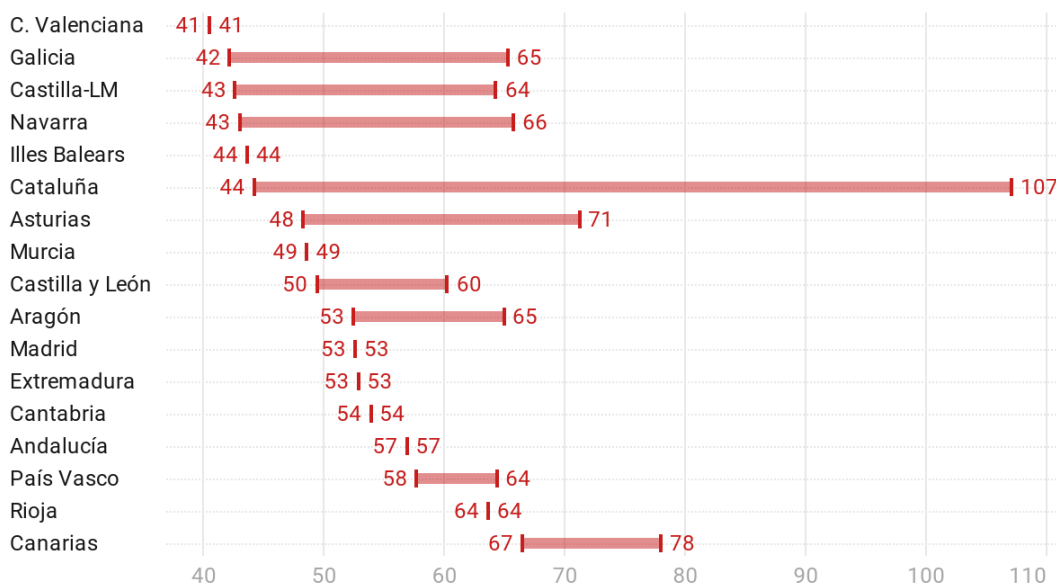
Fuente: Observatorio del Sistema Universitario, a partir del SIIU • Creado con Datawrapper

En resumen, si sólo estaba permitida la contratación excepcional “para cubrir necesidades urgentes e inaplazables” y además disponían de menos dinero que nunca, algunas universidades optaron por la contratación más barata. Y es que, aunque con numerosas diferencias entre comunidades autónomas, la forma más barata de cubrir necesidades docentes es la contratación de profesorado asociado. El Gráfico 16 muestra las horquillas retributivas de este personal por comunidades autónomas.



Gráfico 16

Profesorado asociado: retribución, en euros, por hora de clase impartida (2019)



Fuente: Observatorio del Sistema Universitario, a partir de la información publicada por las diversas universidades •
Creado con Datawrapper

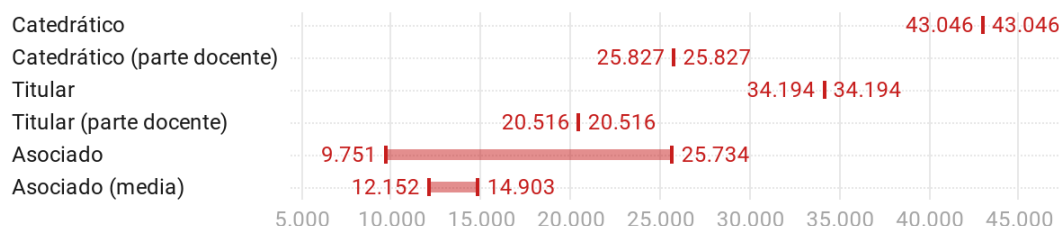
El Gráfico 17 muestra la horquilla de retribuciones del profesorado asociado en comparación con las categorías de profesorado funcionario. Al analizar este gráfico hay que tener en cuenta que las retribuciones indicadas corresponden a los puestos de trabajo, no a la retribución personal. Es decir, no incluyen ni los complementos personales por méritos (quinquenios docentes y sexenios de investigación) que recibe sólo el profesorado a tiempo completo. En la práctica, y sólo por estos complementos, el coste del profesorado titular y catedrático resulta, de media, entre 10.000 y 20.000 € mayor de lo que indica el Gráfico 17. El gráfico tampoco recoge los complementos personales (también por méritos) que cada comunidad autónoma establece según su criterio y con diversos importes y que se suman a los anteriores. En general, de nuevo sólo se aplican al personal a tiempo completo. En tercer lugar, el gráfico tampoco tiene en cuenta el coste de los complementos por antigüedad (trienios) que, en general, suelen cobrar todas las categorías (aunque en el caso del profesorado asociado, no en todas las CCAA). Finalmente, hay que tener en cuenta que el Gráfico 17 muestra retribuciones brutas, no costes. Esto quiere decir que no incluye el coste de la cuota patronal, que es aproximadamente del 32% de la retribución bruta en el caso del profesorado asociado que no sea funcionario de clases pasivas en su ocupación principal, del 23% en el caso del profesorado funcionario que accedió al puesto después del 31/12/2010 y del 0% en el resto de casos. En resumen, pues, el Gráfico 17 muestra las diferencias en retribución de los puestos de



trabajo pero no las diferencias reales de coste para las universidades, que deben estimarse como notablemente superiores. Para una mejor comparabilidad, en el caso de Catedráticos y Titulares el Gráfico 17 indica también la parte de retribución que puede atribuirse a la actividad docente, que hemos estimado en el 60% de la retribución del puesto de trabajo, pues el 40% restante puede considerarse destinado a investigación y a otras tareas. Con el mismo fin, en el caso del profesorado Asociado indicamos también el intervalo entre la media de las retribuciones mínimas y la media de las retribuciones máximas de las diversas comunidades autónomas.

Gráfico 17

Retribución anual, en euros, por 8 horas de clase semanal (2019)
(puestos de trabajo, sin complementos personales)



Fuente: Observatorio del Sistema Universitario, a partir de la información publicada por las diversas universidades •
Creado con Datawrapper

Sin embargo, los factores coyunturales no explican la totalidad del aumento histórico de la contratación de profesorado asociado desde la creación de esta figura en 1983, sino sólo una parte, correspondiente a los últimos años. En este sentido, se podría argumentar el interés de ciertas áreas de conocimiento por contratar profesorado con experiencia profesional, pero eso no explicaría los porcentajes alcanzados en algunas universidades.

Finalmente, además de los motivos económicos descritos, el aumento del profesorado asociado también podría tener que ver con el hecho de que esa figura permite la contratación de personal no acreditado, a diferencia de todo el resto de figuras contractuales, salvo las de ayudante y de visitante (esta última, también utilizada en exceso por alguna universidad).



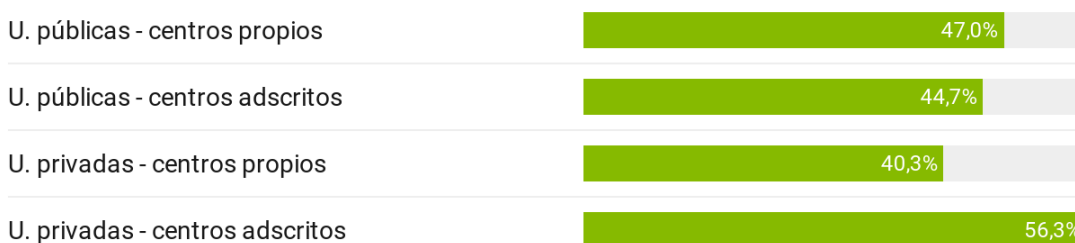
7. Consecuencias previsibles

La tendencia a la contratación en precario no es una exclusiva de los centros propios de las universidades públicas en España. Los gráficos 18 y 19 muestran, respectivamente, los porcentajes de personal docente e investigador con contrato temporal y con dedicación a tiempo parcial en los centros propios y adscritos de las universidades públicas y privadas españolas.

La primera constatación es que la temporalidad es muy alta en los cuatro tipos de centros y, especialmente, en los centros adscritos de las universidades privadas. Dejando estos aparte, se observa mayor temporalidad en los centros propios de las universidades públicas que en sus centros adscritos y que en los centros propios de las privadas. Probablemente ello se deba a motivos legales, puesto que las universidades privadas no disponen de una figura no permanente sin limitación temporal como la de profesorado asociado de las públicas.

Gráfico 18

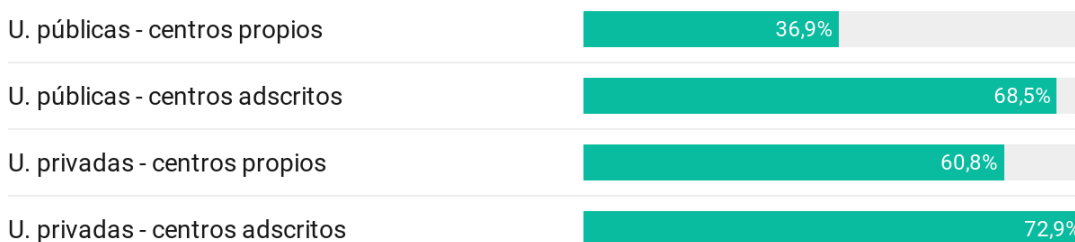
Porcentaje de PDI temporal (2018-19)



Fuente: Observatorio del Sistema Universitario, a partir del SIU • Creado con Datawrapper

Gráfico 19

Porcentaje de PDI a tiempo parcial (2018-19)



Fuente: Observatorio del Sistema Universitario, a partir del SIU • Creado con Datawrapper



Lo más relevante, sin embargo, es la enorme diferencia entre el porcentaje de profesorado a tiempo parcial en los centros propios de las universidades públicas y el resto. La gran proporción de profesorado a tiempo parcial de las universidades privadas y de los centros adscritos es una clara limitación para su capacidad investigadora. Ello ayudaría a explicar por qué la aplastante mayoría de universidades privadas españolas no lleva a cabo tareas de investigación, o tan sólo en una escala muy limitada, quedando en todos los indicadores por debajo incluso de las menos activas de las universidades públicas.

Esta es pues, una de las primeras consecuencias previsibles del aumento excesivo de la dedicación a tiempo parcial en las universidades: la reducción de su actividad investigadora y, con ella, de su capacidad de transferencia de conocimiento.

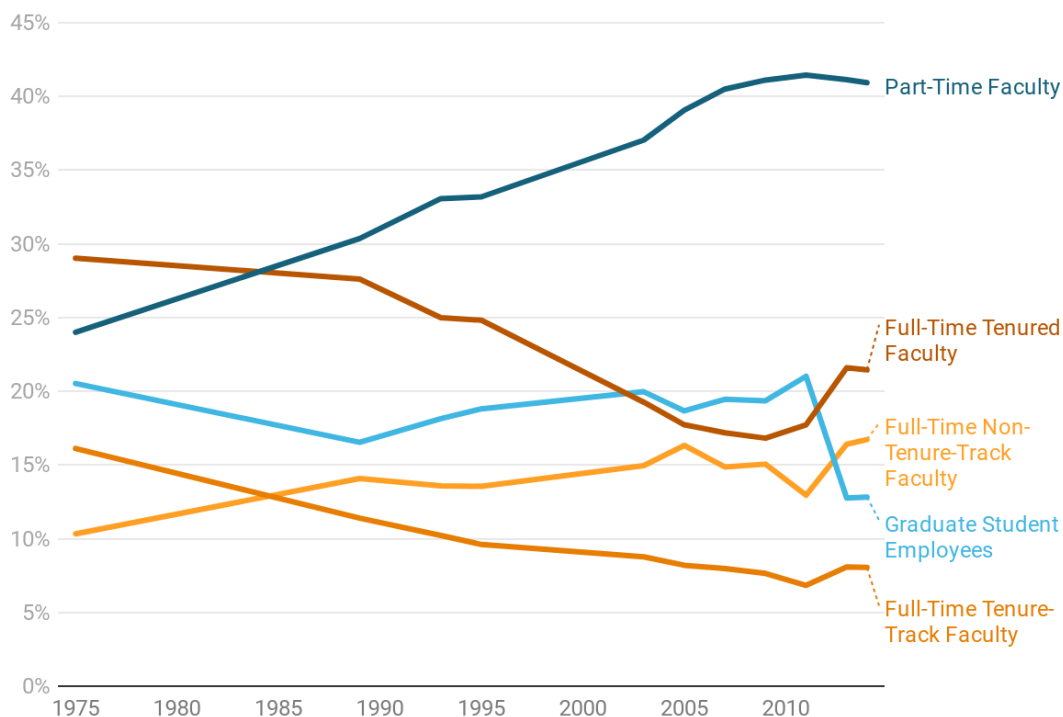
El proceso descrito no es en absoluto exclusivo de España. En otros muchos países se ha detectado una tendencia similar a la precarización de las plantillas de profesorado universitario, sustituyendo profesorado a tiempo completo por profesorado a tiempo parcial (color azul) para desarrollar las actividades docentes ordinarias. El Gráfico 20 refleja dicho proceso de sustitución para el caso de las universidades de Estados Unidos entre 1975 y 2014. En el gráfico, se muestra en color naranja la evolución de las diversas categorías de profesorado a tiempo completo: permanente (tenured), en fase de estabilización (tenure-track) y temporal (non-tenure-track); y en color azul la del profesorado a tiempo parcial (part-time), así como la de los contratos predoctorales. Fenómenos análogos también se han dado en algunos países europeos y de otras regiones, tal como se señala en el estudio de Altbach et al. (2012, p. 17), en el que se indica, para una muestra amplia de países, que: “La dramática expansión de la fuerza de trabajo a tiempo parcial para satisfacer las demandas derivadas de la masificación ha creado académicos ‘de segunda clase’, cuyos salarios y beneficios laborales son significativamente inferiores a los del personal a tiempo completo”.

Las implicaciones del proceso de precarización y de expansión de los contratos a tiempo parcial para la universidad son muy importantes. En el informe que sirve de base al Gráfico 20 se habla de “problemas sistémicos para la educación superior” generados por ese proceso. Entre otros efectos, la precarización afecta negativamente a la gobernanza universitaria al debilitar el vínculo del PDI con la institución, pone en peligro la libertad académica del profesorado al aumentar su vulnerabilidad laboral y empeora el aprendizaje de los estudiantes. En relación con este último aspecto, en ese informe se señala que un aumento del 10% en los puestos a tiempo parcial en una universidad pública se traduce en una



Gráfico 20

Composición del PDI de las universidades de Estados Unidos, 1975-2014



Fuente: Observatorio del Sistema Universitario, a partir de Shulman et al. (2016), p. 14 • Creado con Datawrapper

reducción del 2,65% en la tasa de graduación de esa institución. Esos problemas tienen mucho que ver con las condiciones de trabajo de los profesores a tiempo parcial, que deben complementar diversos empleos para conseguir un salario completo y a menudo acaban impartiendo más docencia que los profesores permanentes. El profesorado precario a tiempo parcial suele estar menos integrado en las estructuras institucionales de su universidad y suele tener menos acceso a los recursos disponibles, por ejemplo, para investigación. Su situación laboral suele ir asociada a la necesidad de invertir tiempo para desplazarse entre diversos lugares de trabajo, en los que frecuentemente comparte despachos masificados con otros profesores de su misma categoría. Todo ello hace que acabe teniendo menos tiempo disponible para dedicarlo a los estudiantes. A pesar de esas carencias, no es inusual que el profesorado a tiempo parcial se encargue de impartir materias básicas de carácter troncal, que son aquellas que requieren más dedicación por parte del profesor.



En suma, las bajas retribuciones y la inestabilidad de los contratos del profesorado asociado se traducen en una caída de la calidad del trabajo universitario, tanto en términos de docencia, como de investigación y de gestión, debido a la falta de tiempo por parte de este profesorado para dedicarse a esas tareas, y acaba obligando a concentrar las responsabilidades de gestión y coordinación docente y de investigación en un contingente estancado o en retroceso de profesores a tiempo completo. Todo ello se traduce en una pérdida general de calidad de la docencia e investigación desarrollada por las universidades.

CONSECUENCIAS PREVISIBLES

8. Sobre las consecuencias de la crisis actual en el profesorado asociado

El uso irregular y excesivo de la figura de profesorado asociado ha conducido a que las universidades españolas (en diferente grado) cuenten con una plantilla de profesorado asociado de carácter dual. Por un lado, encontramos profesorado asociado que cumple con todas las características propias de esta figura contractual, pues se trata de personas que ejercen su profesión fuera del ámbito académico universitario y que aportan su experiencia al estudiantado universitario a través de docencia muy específica. Junto con este colectivo, convive otro profesorado asociado en condiciones de precariedad. Esa precariedad se refleja, tal como hemos analizado en los apartados 5 y 6, en una contratación a tiempo parcial que demasiadas veces da respuesta a necesidades estructurales y que no siempre responde necesariamente a las preferencias del profesorado afectado ni a su dedicación real, la recepción de una remuneración inferior y una notable inseguridad en el puesto de trabajo, dado que sus contratos son siempre temporales.

En contextos de crisis como el actual, el profesorado asociado, tanto de un tipo como de otro, puede perder su empleo principal o verse obligado a renunciar a su condición de trabajador autónomo, y ello puede tener como consecuencia que pierda también la posibilidad de renovar su contrato en la universidad. Así ha ocurrido anteriormente, y está comenzando a ocurrir en la actual crisis de la COVID-19, tal como ha indicado la Asociación Estatal de Profesorado Asociado en una [carta abierta al Ministro de Universidades y a los responsables de Universidad en las Comunidades Autónomas](#), en la que reclama estabilidad laboral y renovación automática de los contratos de profesorado asociado en el contexto de la crisis, entre otras reivindicaciones.



9. Nota metodológica

Al llevar a cabo el análisis de los datos del Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU), hemos detectado errores en la información de los efectivos de profesorado asociado de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC). A pesar de que a partir del curso 2011-12 el SIIU recoge correcciones, los datos que ofrece para esta universidad siguen sin ser verosímiles. Consultada la web de transparencia de la ULPGC, hemos podido constatar que los datos (corregidos) del SIIU no se corresponden con los publicados por la ULPGC en su publicación anual *"ULPGC en cifras"*, y que éstos resultan consistentes. Así, pues, toda la información que publicamos en este informe ha sido corregida con los datos publicados por la ULPGC, con la excepción del curso 2018-19 para el que esos datos no están todavía disponibles.



10. Fuentes y referencias

Para los datos

- Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU):
<http://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/universitaria/siiu.html> [consultado el 21/06/2020]
- ULPGC en cifras:
<https://www.ulpgc.es/ulpgc-en-cifras> [consultado el 21/06/2020]
- Webs de transparencia de las diversas universidades públicas españolas

Para la regulación de las categorías de profesorado

- Ley de Reforma Universitaria (LRU), derogada:
<https://www.boe.es/eli/es/lo/1983/08/25/11> [consultado el 21/06/2020]
- Ley Orgánica de Universidades (LOU), texto consolidado:
<https://www.boe.es/eli/es/lo/2001/12/21/6/con> [consultado el 21/06/2020]
- Ley Orgánica de Modificación de la Ley Orgánica de Universidades (LOMLOU), texto consolidado:
<https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/04/12/4/con> [consultado el 21/06/2020]
- Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario:
<https://www.boe.es/eli/es/rd/1985/04/30/898/con> [consultado el 21/06/2020]
- Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo
<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2012/04/20/14/con> [consultado el 21/06/2020]

Para la limitación de la tasa de reposición

- Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público:



<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2011/12/30/20/con> [consultado el 21/06/2020]

- Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015:
<https://www.boe.es/eli/es/l/2014/12/26/36/con> [consultado el 21/06/2020]
- Real Decreto-ley 6/2017, de 31 de marzo, por el que se aprueba la oferta de empleo público en los ámbitos de personal docente no universitario y universitario, Fuerzas Armadas, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y Cuerpos de Policía dependientes de las Comunidades Autónomas para 2017:
<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2017/03/31/6> [consultado el 21/06/2020]

Para el apartado 5, sobre irregularidades

- Sindicatura de Comptes de Catalunya : Informe 25/2016. *Professorat associat de les universitats públiques de Catalunya. Curs 2013-2014*:
http://www.sindicatura.cat/reportssearcher/download/2016_25_ca.pdf?reportId=6901 (versión en catalán) [consultado el 21/06/2020]
http://www.sindicatura.cat/reportssearcher/download/2016_25_es.pdf?reportId=6901 (versión en español) [consultado el 21/06/2020]
- Eduardo Rojo Torrecilla. El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales.
<http://www.eduardorjotorrecilla.es/search/label/profesor%20asociado> [consultado el 21/06/2020]
- Ignasi Beltrán de Heredia Ruiz. Una mirada crítica a las relaciones laborales. Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
<https://ignasibeltran.com/tag/profesor-asociado/> [consultado el 21/06/2020]

Para la situación internacional

- Altbach, P.G.; Reisberg, L.; Yudkevich, M.; Androushchak, G. y Pacheco, I. F. (eds.) (2012), *Paying the Professoriate. A Global Comparison of Compensation and Contracts*. Nueva York, Routledge.
- Shulman, S.; Hopkins, B.; Kelchen, R.; Mastracci, S.; Yaya. M.; Barnshaw, J.; Dunietz, S. (2016), "Higher Education at a Crossroads. The Economic Value of Tenure and the Security of the Profession", *Academe*, marzo-abril 2016, pp. 9-23.





Para la situación sobrevenida por la pandemia de Covid-19

- Asociación Estatal de Profesorado Asociado. Carta abierta al Ministro de Universidades y a los responsables de Universidad en las Comunidades Autónomas, 2020.
<https://www.observatoriuniversitari.org/blog/2020/06/18/carta-abierta-de-la-asociacion-estatal-de-profesorado-asociado-al-ministro-de-universidades-y-a-los-responsables-de-universidad-en-las-comunidades-autonomas/> [consultado el 21/06/2020]





OBSERVATORIO DEL SISTEMA UNIVERSITARIO



@OSUniversitari



<http://www.observatoriuniversitari.org/es>