

*El sistema de becas en España.  
Una aproximación a las becas de  
investigación y a las becas de empresa  
en el contexto del mercado de trabajo.*

# ÍNDICE

## **Primera parte.**

### **INTRODUCCIÓN.**

1. Las condiciones de empleo asociadas a las becas de formación. P.05

## **Segunda parte.**

### **METODOLOGÍA Y RESULTADOS.**

1. Metodología P.15

2. Resultados P.16

- 2.1. El lugar de los jóvenes investigadores en el mercado de trabajo. P.17

2.1.1. El carácter heterogéneo de las situaciones asociadas a una beca de investigación.

2.1.2. La investigación como vocación: las expectativas laborales del colectivo de jóvenes investigadores.

2.1.3. El lugar de los jóvenes investigadores en la estructura organizativa.

2.1.4. A modo de conclusión: la problematización del estatus social de las personas que disfrutaban de una beca de investigación.

- 2.2. La inserción laboral a través del subsistema de becas en empresa. P.50

2.2.1. El subsistema de becas en empresas u organizaciones privadas como mecanismo emergente de inserción laboral.

2.2.2. Becas y empleos: una relación problemática.

2.2.3. Condiciones de trabajo asociadas a las becas de empresa.

2.2.4. A modo de conclusión: el estatus de los becarios y becarias en empresas u organizaciones privadas.

3. Conclusión. P.69

- Bibliografía P.72

- ANEXOS.** P.73

ANEXO I. Guión utilizado en las entrevistas en profundidad.

ANEXO II. Guión utilizado en los grupos de discusión.

ANEXO III. Manifiesto por la investigación, elaborado por la Federación de Jóvenes Investigadores / Precarios.

#### **Edita:**

Consejo de la Juventud de España  
c. Montera, 24 6ª planta 28013 Madrid  
Tlfno: 91.701.04.20  
Fax: 91.701.04.40  
info@cje.org  
www.cje.org

#### **Elabora:**

Esteban Sánchez Moreno  
Nerea Layna Romero  
Carmen Delicado Losa  
Departamento de Sociología V  
Universidad Complutense de Madrid

#### **Diseña:**

Ariadna Rivera (www.vestidedeflores.com)

ISBN: exento

NIPO: 213-07-003-4

DEPÓSITO LEGAL: M-8894-2008.

# PRIMERA PARTE.

# INTRODUCCIÓN.

## 1. *Las condiciones de empleo asociadas a las becas de formación.*

A pesar de que el Diccionario de la Real Academia Española (RAE) define el término “beca” como una subvención para realizar estudios o investigaciones, de manera creciente en las últimas décadas su significado social y colectivo se ha ido ampliando para incorporar también actividades laborales que son establecidas a través de algún tipo de subvención, y no a través de un contrato de trabajo que derive en un salario. Estas becas tienen un carácter formativo, pero no ya en el sentido de estudios o de investigación, sino en el sentido más preciso de adquisición y mejora de competencias profesionales en una fase temprana de incorporación al mercado de trabajo.

Las becas han llegado a convertirse en una modalidad de inserción en el mercado de trabajo especialmente significativa en los últimos veinte años, como consecuencia de su proliferación como forma de acceso al mercado de trabajo entre los jóvenes con estudios universitarios. Ciertamente, la idea de beca como forma de inserción la-

boral no es nueva en España, pero no es menos acertado señalar que hasta la década de 1990 su uso se ajustaba y en gran medida se circunscribía a una de las modalidades enunciadas por la RAE, a saber, aquella subvención con el objetivo de realizar una investigación. Por ello, la noción de beca se asociaba claramente a entornos académicos, de investigación y/o universitarios. Ahora bien, durante las últimas dos décadas su extensión al ámbito empresarial y organizativo (es decir, no vinculado con la investigación sino con el desempeño profesional) ha sido clara y patente.

Como consecuencia de lo dicho, la presente investigación tiene como objeto de estudio aquellas situaciones en las que media una beca, ya sea con el objeto de desarrollar algún tipo de investigación o de adquirir competencias profesionales, dejando lógicamente fuera el análisis de las ayudas a los estudios (o sistema general de becas), cuya naturaleza es absolutamente diversa al objeto de interés que articula el monográfico que el lector tiene en sus manos. De esta manera, cuando en el presente monográfico se utilice el término “Beca” estaremos haciendo referencia a una modalidad de vinculación entre una persona y cualquier organización (empresa, administración, asociación, organismo autóno-

**TABLA 1.**  
**RESUMEN DEL SISTEMA DE BECAS EN ESPAÑA.**

	<b>Universidad u organismo de investigación</b>		<b>Empresas</b>		<b>Administración</b>
<b>Denominación genérica.</b>	Colaboración.	Formación de personal Investigador.	Realizadas a través de Convenio.	Ofertadas por la empresa sin Convenio (unilaterales).	Becas en cualquier servicio de la Administración Pública.
<b>Denominación específica.</b>	Beca de Colaboración.	Formación Personal Investigador Formación Profesorado Universitario Postdoctorales.	No existe denominación específica: becas profesionales, becas en empresa, becas de formación.	No existe denominación específica: becas profesionales, becas en empresa, becas de formación.	Características similares a las becas de empresa.
<b>Características reseñables.</b>	Se desarrolla en algún Departamento de la Universidad (fondos del Ministerio).	Se desarrolla en algún organismo dedicado a la investigación, generalmente en la Universidad.	Carácter estrictamente formativo. Generalmente destinadas a pre-graduados.	Carácter formativo. Generalmente destinadas a graduados universitarios.	Puede mediar o no un convenio que regule la beca.

mo, etc.) en virtud de la cual se produce una venta de fuerza de trabajo, pactando unas determinadas condiciones laborales, sin que medie un vínculo contractual entre ambas partes. De esta manera, cuando utilicemos el término “becario” o “becaria”<sup>1</sup> estaremos refiriéndonos a una persona que desarrolla una actividad que puede definirse como *trabajo* sin que exista un *empleo* regulado por un contrato de trabajo. Las becas a las que estamos haciendo referencia tienen un carácter formativo, constituyendo dicho carácter uno de sus elementos definitorios básicos.

El sistema de becas en España se encuen-

tra resumido en la Tabla 1. Como puede apreciarse, existirán tres tipos genéricos de beca, cuya naturaleza depende en gran medida del ámbito laboral u organizativo en el cual se desarrollará la labor del becario. De ellas, sólo las dos primeras modalidades serán objeto de estudio. La primera de nuestras categorías, es decir, aquellas becas que se desarrollan en la Universidad o en algún organismo dedicado a la investigación, puede diferenciarse en dos grandes subcategorías. En primer lugar, las becas de colaboración (en la actualidad denominadas de iniciación a la investigación). Se trata de becas destinadas para estudiantes universitarios cuya etapa formativa está

cercana a su finalización. De esta manera, se trata generalmente de estudiantes de último año que durante un curso académico desarrollarán algún tipo de labor en un Departamento dentro de la Universidad. Estas becas no serán objeto de estudio en el presente monográfico, dadas sus características diferenciales.

En segundo lugar, nos encontramos con las becas de investigación, que podemos encontrar bajo diversas denominaciones: de formación de personal investigador (FPI), de formación de profesorado universitario (FPU) y postdoctorales. Las becas FPI y FPU se conceden a los licenciados universi-

tarios que cumplen con los requisitos establecidos en las distintas convocatorias, que son de carácter competitivo y público. Se trata del subsistema de becas con mayor tradición en nuestro país y sujetas a una interesante evolución en el tiempo. De hecho, la noción de beca - con cuya discusión comenzamos el presente trabajo - se ajusta netamente a esta modalidad de becas, es decir, ayudas o subvenciones para realizar investigaciones. De hecho, hasta hace no mucho tiempo la noción de beca remitía de manera casi exclusiva a estos subprogramas de becas de investigación.

Los cambios experimentados en la norma-

tiva que regula las **becas de investigación** han sido intensos en los últimos años. La situación de partida puede caracterizarse por la escasa regulación. Mejor dicho, por una regulación laxa, de notable amplitud y ambigüedad, algo que generaba profundas diferencias en la concreción cotidiana de las condiciones de trabajo de las personas que habían accedido a una ayuda para la investigación. Los elementos normativos más importantes se encontraban en la Ley Orgánica de Reforma Universitaria (L.R.U.), aprobada en 1983 y, posteriormente, en la Ley Orgánica de Universidades (L.O.U.), aprobada en 2001. Hasta ese momento no existía ningún tipo de normativa o regulación específica en torno a la situación de ese importante colectivo dedicado a la investigación en nuestro país. De hecho, hasta el año 2003 no se va a aprobar el Estatuto del Becario de Investigación y Tercer Ciclo (EB). En dicho Estatuto se va a realizar un esfuerzo por acotar el conjunto de derechos y deberes que afectan a los becarios de investigación. La aprobación del EB respondía a una situación difícilmente sostenible en nuestro país. Tal y como ponía de manifiesto la Federación de Jóvenes Investigadores (2003), al comparar la situación de los investigadores en fase inicial en España con el resto de Europa, la evaluación era claramente negativa para nuestro país, de manera que a duras penas podría señalarse que los becarios y las becarias de investigación en España fueran considerados como trabajadores de pleno derecho.

Más bien al contrario, las condiciones de trabajo y de empleo que caracterizaban a este colectivo le situaba en posición de clara desventaja comparativa con respecto al resto de países de la Unión Europea, incluso con respecto a países que en ese momento

mostraban peores indicadores de desarrollo tecnológico que España. El EB de 2003 trata de modificar dicha situación, tomando medidas correctoras que en todo caso se presentaron como insuficientes. Así, por ejemplo, las becas podrían (y no *deberían*) ser inscritas en un Registro Nacional, con el fin de garantizar el cumplimiento de lo establecido en el Estatuto. Este carácter voluntario de la reforma impidió avanzar en muchos otros aspectos, ya que mantuvo la patente heterogeneidad que, como consecuencia de la falta de regulación, podía detectarse en el seno del colectivo de jóvenes investigadores. Por otra parte, el texto del Estatuto incorpora al Régimen General de la Seguridad Social a las personas que resultaran beneficiarias de la ayuda económica; sin embargo, el acceso a determinados derechos de los trabajadores, como por ejemplo el acceso a la prestación de desempleo, seguía siendo negado.

***En los años 2003 y 2006 se publican sendos Estatutos relacionados con las personas que han accedido a una beca de investigación. No obstante, la actual reforma del nivel universitario del Sistema Educativo, en consonancia con el Espacio Europeo de Educación Superior, obligará a replantear nuevamente algunas de las situaciones sociolaborales características de los Jóvenes Investigadores.***

En general, puede afirmarse que el EB de 2003 no acometió los principales cambios y reformas en el sentido esperado en dicho momento. Puede señalarse que el Estatuto establece como derechos básicos los de percibir la ayuda económica establecida en

la convocatoria, obtener ayuda por parte de los centros de acogida y disfrutar de los derechos específicos recogidos en la convocatoria. Ahora bien, uno de los principales objetivos con la aprobación del EB debería haber consistido en reducir la heterogeneidad que caracteriza a los jóvenes investigadores que desarrollan su labor al amparo de una beca FPI o FPU (también Postdoctoral). Sin embargo, el texto del Estatuto impide en gran medida reducir dicha heterogeneidad, al mantener la posibilidad de que muchos elementos normativos sean abordados por las convocatorias específicas. Vacaciones, licencias, acceso a determinados ámbitos de la Seguridad Social, etc. no son objeto de regulación clara e inequívoca, siendo los organismos convocantes los que en gran medida se sitúan en disposición de regular esas y otras cuestiones de la máxima importancia laboral. Todo ello impidió reducir la indefinición de la figura laboral de los becarios y de las becarias, de manera que la situación de desigualdad interna al grupo se ha mantenido tras la aprobación del EB. En resumen, podemos señalar que heterogeneidad y precariedad no fueron abordados de una manera suficiente para modificar el estatuto efectivo de un conjunto amplio de trabajadores que desarrollan unas funciones fundamentales en el ámbito de la investigación en España (véase FJI, 2006a).

El Estatuto del Personal Investigador en Formación (EPIF), aplicado a partir del mes de febrero de 2006, trata de abordar la situación descrita a través de una serie de medidas de mayor alcance. El EPIF establece la condición de personal investigador en formación a todas aquellas personas que han accedido a una ayuda económica para el desarrollo de su formación y/o especiali-

zación científica en el marco de los estudios académicos de tercer ciclo (Doctorado). A partir de ese momento las entidades convocantes de ayudas para la investigación deberán comunicar al Registro Central los programas de ayudas a la investigación susceptibles de situarse al amparo de la regulación que enuncia el EPIF.

Una de las principales novedades introducidas por el nuevo estatuto consiste en la modificación de las condiciones de *empleo* previstas para las personas que accedan a una ayuda a la investigación en los términos anteriormente descritos. En efecto, hasta el año 2006 la mayoría de los programas adoptaban el formato que se ha dado en llamar “4 + 0”. Las ayudas económicas a las que estamos haciendo referencia suelen tener un horizonte temporal de cuatro años, durante los cuales el beneficiario debe completar la investigación propuesta. Esos cuatro años establecen una vinculación que toma la forma de beca, que en la práctica se caracterizaba por elementos asimilados a situaciones de heterogeneidad y precariedad laboral. La redacción del EPIF establece que los dos últimos años de la ayuda tomen la forma de contrato, es decir, una relación jurídica que se inscribe en el marco laboral general vigente. Esta modificación establece, por tanto, un modelo denominado “2 + 2”, en el cual los dos primeros años toman forma de beca y los dos últimos (si se produce el cumplimiento de ciertos requisitos) toman la forma de contrato temporal (generalmente contrato en prácticas o contrato por obra o servicio).

Se trata, por tanto, de un sistema mixto (beca más contrato). Además de ello, se amplía significativamente el conjunto de derechos de los becarios o jóvenes investi-

gadores. Estos derechos incluyen la participación en los órganos de gobierno de los centros, la inclusión en la Seguridad Social como trabajadores por cuenta ajena y el disfrute de derechos tales como vacaciones reguladas o baja por enfermedad, maternidad, etc. En todo caso, conviene señalar que el acceso a alguno de dichos derechos sólo se produce durante la segunda fase, es decir, una vez se ha accedido a la fase de contratación, persistiendo durante la fase de beca un buen número de los problemas tradicionales asociados a las ayudas a la investigación. Además, conviene señalar aquí que la redacción del EPIF deja sin el amparo normativo necesario un conjunto amplio de situaciones que afectan a un número significativo de jóvenes investigadores, como por ejemplo las denominadas becas adscritas a proyecto o aquellos investigadores que carecen de una remuneración regulada (FJI, 2008). Además, no da respuesta a los retos que establece la introducción del Espacio Europeo de Educación Superior (conocido popularmente como Plan Bolonia) en España, ya que la reforma universitaria que en este momento está teniendo lugar en España elimina algunos tramos formativos (por ejemplo, la obtención del Diploma de Estudios Avanzados) que en algunas convocatorias se establecen como requisito previo para el acceso a la fase de contrato en el nuevo modelo (véase MTAS, 2006; FJI, 2006b).

Desde la principal organización que aglutina las reivindicaciones de los jóvenes investigadores (la Federación de Jóvenes Investigadores / Precarios) se defiende la necesidad de un modelo "0 + 4", es decir, un modelo de financiación de la investigación a nivel predoctoral articulado a través de la contratación. Según esta propuesta,

la fase de beca desaparecería y los jóvenes investigadores firmarían un contrato desde el inicio del disfrute de la ayuda. De esta manera la precariedad laboral se vería reducida, siendo altamente probable que desaparecieran algunos elementos relacionados con la heterogeneidad en el colectivo.

En este sentido, conviene señalar que el EPIF parece haber introducido elementos de homogeneización que contribuirían a reducir la diversidad de situaciones detectables en el seno de los jóvenes investigadores. Podemos afirmar que el establecimiento de la obligatoriedad de comunicar al Registro Central las características y convocatorias de ayudas por parte de los organismos que financian este tipo de programas, junto con el establecimiento de un modelo mixto "2 + 2" puede haber reducido de manera notable la heterogeneidad formal, al establecer un marco normativo común. Precisamente uno de los objetivos de la investigación que el lector tiene en sus manos consiste en comprobar si en efecto la heterogeneidad (tanto en las condiciones de trabajo como en las funciones, derechos y deberes de los becarios y las becarias) se ha visto reducida, y en qué ámbitos concretos. Se trata de abordar la cuestión de la heterogeneidad de hecho, que vendría definida no sólo por elementos normativos, formales, sino también por elementos concretos del desempeño laboral en el centro de trabajo. De manera indirecta, como puede apreciarse, se aborda así la cuestión de la precariedad laboral, uno de los ámbitos más polémicos con respecto a este tipo de becas o ayudas, y que hace referencia a problemáticas generales dentro del mercado de trabajo para las personas jóvenes en España.

#### **Las principales peticiones del**

**colectivo de becarios y becarias en España son objeto de reivindicación y análisis por parte de la Plataforma de Jóvenes Investigadores / Precarios. Estas peticiones se resumen en el Manifiesto elaborado por dicha organización, cuyo texto puede consultarse en la sección de Anexos de esta publicación.**

Este esfuerzo está justificado no sólo por todo lo dicho hasta ahora, sino también al considerar el amplio número de personas cuya situación laboral en la Universidad y en los organismos de investigación se ajusta a lo descrito. Las estimaciones al respecto se han visto facilitadas por la creación del mencionado Registro Central, si bien aún existen situaciones que quedan fuera de la cuantificación efectiva. Teniendo en cuenta estas circunstancias, las distintas estimaciones realizadas señalan que en la última década el número de becas convocadas anualmente ha experimentado un notable incremento (alrededor del 150% entre el año 2000 y la actualidad). Desde el año 2003 el número de becas convocadas supera claramente las 2000 (considerando únicamente aquellas que se sitúan al amparo del EB o del EPIF). Distintas estimaciones sitúan por encima de las 23.000 el número de personas que se encuentran disfrutando de una beca de ayuda a la investigación.

En cuanto a las becas que se desarrollan en empresas, lo primero que hay que señalar es su naturaleza claramente diferenciada con respecto a las becas de investigación. Ambas modalidades tienen un matiz y carácter formativo, si bien su desarrollo y características son notablemente diferentes. Las becas de trabajo en empresas se

agrupan en dos grandes modalidades.

Por un lado, aquellas becas que son convocadas al amparo de un convenio firmado entre una institución educativa, generalmente una universidad, y una organización o empresa privada. El primer referente normativo para el establecimiento de estos convenios lo constituye el Real Decreto 1497/1981 sobre Programas de Cooperación Educativa, actualizado en 1994 mediante el Real Decreto 1845 del 9 de septiembre. En ambos casos la intención del legislador era la de establecer lazos de contacto y tránsito entre las distintas universidades y el mercado de trabajo. El objetivo consiste en establecer fórmulas efectivas para incrementar la formación de carácter práctico de las personas jóvenes, facilitando así la transición entre sistema educativo y mercado de trabajo. Este tipo de iniciativas pretende trascender la adquisición de conocimientos y competencias desde el punto de vista teórico, prestando especial atención a la experiencia laboral que las personas beneficiarias de este tipo de becas pudieran adquirir durante su desarrollo. Esta adquisición de competencias de tipo aplicado, al estar claramente definida por su componente formativo, no se realiza a través de una vinculación contractual, sino a través de la forma más apropiada de beca.

**La legislación en torno a becas en empresa data de 1981, habiendo sido actualizada en 1994 a través de Real Decreto. En todo caso, es conveniente señalar el notable incremento de la oferta de becas en empresa cuyo desarrollo no se realiza a través de un convenio de colaboración entre alguna empresa y alguna universidad.**

A partir de 1994 los candidatos elegibles deberían cumplir con un requisito básico, a saber, haber superado el 50% de los créditos conducentes a la obtención de su título universitario, manteniéndose en todo caso el carácter netamente formativo de esta fórmula de cooperación entre las universidades y las empresas, algo que supone una colaboración no sólo en la convocatoria y selección de candidatos, sino también en la supervisión del proceso formativo del estudiante (por ejemplo, suele nombrarse un tutor o tutora procedente de la universidad, además del supervisor o supervisora que se encarga del seguimiento de las becas en la empresa u organización privada).

Por otro lado, aquellas becas que son convocadas de manera unilateral por alguna empresa u organización privada tienen el objetivo fundamental de incorporar temporalmente a personas jóvenes en puestos caracterizados por un contenido formativo de especial relevancia. En este caso no media convenio con ninguna institución educativa, de manera que es la propia empresa u organización privada la que establece unilateralmente tanto la convocatoria de la beca como las condiciones de trabajo a ella asociadas. Además y a diferencia de las becas que se establecen al amparo de un convenio, los candidatos potenciales no son estudiantes universitarios, sino más bien personas jóvenes que han obtenido de manera reciente un título universitario. Desde este punto de vista, el lugar de este tipo de becas en el marco normativo laboral más amplio es, cuando menos, problemático. En efecto, a través de este tipo de becas no se incorporan personas jóvenes en periodo de formación, sino que se incorporan personas jóvenes altamente cualificadas (generalmente con titulación universitaria)

en puestos de trabajo que tienen como una de sus características fundamentales una dimensión formativa especialmente significativa. De esta manera, este tipo de becas, ofertadas sin que medie un convenio que las ampare, muestran una doble potencialidad de conflicto. Por un lado, pueden ser utilizadas para sustituir la contratación de fuerza de trabajo bajo ciertas condiciones (estamos haciendo aquí referencia al salario, a la jornada laboral, etc.). Por otro lado, y como consecuencia directa, es difícil establecer una frontera nítida entre la pertinencia de la fórmula de beca para incorporar trabajadores y trabajadoras y otras figuras establecidas en el ordenamiento laboral general, por ejemplo la contratación en prácticas<sup>2</sup>.

Además, es preciso señalar que la cuantificación de estas últimas becas es especialmente difícil, siendo también complicado un análisis de sus características generales, problema que no afecta al cálculo del número de becas realizadas bajo la firma de un convenio. En todo caso, según estimaciones realizadas para el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en el año 2005 alrededor de 185.000 personas disfrutaron de algún tipo de beca en empresas, ya sea a través de convenio o convocadas de manera unilateral. En la actualidad, el número de personas trabajando a través de una beca en empresas se situaría alrededor de las 200.000.

El subsistema de becas en empresa constituye un objeto de estudio privilegiado si queremos conocer la forma de inserción laboral que ofrece para las personas jóvenes. Por ello, no sólo estamos haciendo referencia a un número significativo de personas como objeto de nuestra investigación, sino también a uno de los elementos más im-

portantes en la descripción de un mercado de trabajo. Este elemento está constituido por las formas de transición establecidas y reguladas en la normativa vigente, y su concreción en las experiencias laborales de las personas jóvenes en nuestro país.

De esta manera, la población objeto de estudio en la presente investigación está constituida por aquellas personas jóvenes que han accedido a una beca de investigación o una beca de empresa. En concreto, las páginas que siguen expondrán los resultados obtenidos en el desarrollo de una investigación original que, utilizando técnicas de carácter cualitativo, trata de dar cuenta de los principales rasgos que caracterizan las condiciones de empleo y las condiciones de trabajo de la población mencionada. Dadas las diferencias existentes entre el subsistema de becas de investigación y el subsistema de becas de empresa, será necesario exponer los resultados obtenidos de manera separada, para finalmente ofrecer un conjunto de conclusiones generales.

1. Durante todo este volumen se discutirá en torno a la utilización de esta denominación.

2. Teniendo en cuenta, además, que la duración de este tipo de becas no suele superar el año de duración, dado su alto carácter formativo.

# SEGUNDA PARTE.

# METODOLOGÍA Y RESULTADOS.

## 1. Metodología.

El objetivo general de la investigación que a continuación se presenta consistió en analizar la experiencia laboral de las personas que han obtenido algún tipo de beca o ayuda para el desarrollo de una actividad laboral durante un tiempo determinado, atendiendo a sus condiciones de empleo y de trabajo.

Este colectivo suele ser identificado con la noción de “becarios” y “becarias”. Para un adecuado abordaje del colectivo, tal y como se desprende del análisis realizado en la sección anterior, es conveniente diferenciar entre aquellas becas que pueden considerarse como de investigación, o predoctorales (becas para jóvenes investigadores) y aquellas personas que han obtenido una beca de formación en alguna empresa con funciones *profesionalizantes* (becas de formación en empresas). Como consecuencia, los objetivos específicos que desarrollaron el objetivo general fueron los siguientes:

1. Analizar las condiciones de empleo del grupo de jóvenes investigadores.
2. Analizar las condiciones de trabajo del grupo de jóvenes investigadores.
3. Identificar la posición ocupacional del grupo de jóvenes investigadores.
4. Identificar y discutir la experiencia laboral del grupo de jóvenes investigadores.
5. Analizar las condiciones de empleo del grupo de becarios/as de empresa.
6. Analizar las condiciones de trabajo del grupo de becarios/as de empresa.
7. Identificar la posición ocupacional del grupo de becarios/as de empresa.
8. Identificar y discutir la experiencia laboral del grupo de becarios/as de empresa

Estos objetivos sugirieron la necesidad de un diseño cualitativo de investigación, a través del cual caracterizar los procesos que determinan la percepción que las propias personas tienen de su entorno laboral, haciendo especial énfasis en la carac-



terización de las formas en las cuales se desarrolla la experiencia laboral cotidiana. Por ello, se combinaron dos técnicas de recogida de información, utilizando tanto entrevistas en profundidad como grupos de discusión.

En total participaron en la investigación 26 personas, en un muestreo que se estructuró a partir de las siguientes variables: tipo de beca disfrutada, área de conocimiento, ámbito profesional y sexo. Al tratarse de una investigación de orientación cualitativa, la representatividad estadística no es el objetivo del muestreo, sino más bien una representatividad estructural que permita identificar ejes temáticos y ejes semánticos relevantes para los objetivos propuestos.

Para cada uno de los colectivos se realizaron seis entrevistas en profundidad y un grupo de discusión. En el caso del grupo de jóvenes investigadores, cuatro entrevistas se realizaron a varones y dos fueron realizadas a mujeres. El grupo de discusión quedó conformado por siete personas, cuatro varones y tres mujeres. Todas las personas eran licenciadas universitarias, distribuidas proporcionalmente entre las distintas áreas de conocimiento que típicamente estructuran la actividad investigadora (Artes y Humanidades, Ciencias, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ingenierías) y habían accedido a una beca o ayuda a la investigación de carácter predoctoral (con el objetivo de alcanzar el grado de doctor a través del desarrollo de una investigación de carácter original bajo la dirección de un Doctor o Doctora perteneciente al organismo en el cual está destinada la persona que ha ganado dicha ayuda).

En el caso del grupo de becarios y becarias

de empresa, cuatro de las personas entrevistadas fueron mujeres y dos varones. El grupo de discusión estuvo compuesto por siete personas, cuatro mujeres y tres varones. Todas ellas eran tituladas universitarias que habían obtenido una beca de formación en alguna empresa u organización privada. Esta beca de formación está orientada a la adquisición de competencias profesionales en el ámbito de su formación universitaria, y en ningún caso relacionadas con la investigación. Al igual que en el colectivo anterior, sus titulaciones universitarias se inscribían en las distintas áreas de conocimiento anteriormente mencionadas.

## 2. Resultados.

Una vez descrita la metodología utilizada para la ejecución de la presente investigación, se presentan los resultados obtenidos tras el análisis del material discursivo recogido a través de las entrevistas en profundidad y los grupos de discusión. Esta exposición tendrá lugar en tres fases. En primer lugar, se aportarán los resultados relativos a las personas jóvenes que disfrutaban de una beca de investigación en alguna Universidad u Organismo de Investigación. En segundo lugar, se ofrecerán los principales elementos analíticos correspondientes a las personas jóvenes que disfrutaban de una beca profesional en cualquier empresa, organización o entidad que desarrolla su labor en el ámbito privado (becas de empresa). Por último, se tratará de ofrecer aquellos elementos que permitan vincular y/o diferenciar a ambos colectivos, con el objetivo último de ofrecer una visión general sobre

las dinámicas laborales relacionadas con el acceso a cualquier tipo de beca.

Antes de proceder a la exposición de los resultados, conviene establecer una aclaración con respecto al tipo de notación utilizada para diferenciar ambos colectivos. Las entrevistas correspondientes a las personas jóvenes que han accedido a una beca de investigación vendrán identificadas con la expresión I (investigadores/as) seguida de un número asignado al azar entre 1 y 6. Así, cuando se referencie un fragmento de discurso para este primer colectivo se consignará al final del mismo I1, I2, I3, I4, I5 o I6. En cuanto al grupo de discusión, y con el objetivo evidente de asegurar al máximo la confidencialidad de los participantes, estos son identificados por la inicial de su nombre de pila. Además, al final de cada cita procedente del grupo de discusión se utilizará la notación GI (grupo de investigadores/as). Se utilizará el mismo sistema para las personas que disfrutaban de alguna beca de empresa, con la siguiente notación: E1, E2, E3, E4, E5, E6 para las entrevistas, y GE (grupo de empresa) para el grupo de discusión.

En la exposición de los resultados se ha tratado de respetar al máximo las opiniones y percepciones aportadas por los participantes, de manera que el protagonismo de las personas jóvenes que han accedido a una beca sea el máximo posible. En todo caso, en la exposición de los resultados se diferenciarán adecuadamente los elementos analíticos de los elementos discursivos que proceden directamente de la experiencia y percepción de las personas que han participado en esta investigación.

Por último, conviene señalar que el Consejo de la Juventud de España y el equipo de

investigación que ha elaborado el presente estudio no comparten necesariamente las opiniones literales aquí recogidas, siendo en todo caso responsables de los argumentos analíticos y/o explicativos introducidos en el marco de una reflexión científica basada en la información recogida en el trabajo de campo.

### 2.1. EL LUGAR DE LOS JÓVENES INVESTIGADORES EN EL ÁMBITO LABORAL

Los discursos recogidos a través de las entrevistas y el grupo de discusión constituyen un material altamente complejo en el cual se entrecruzan numerosos ejes temáticos, a menudo directamente relacionados unos con otros. El análisis del contenido presente en la información recogida, por tanto, tratará de dar cuenta de dicha complejidad en la medida de lo posible, combinando la información procedente de las entrevistas con la información procedente del grupo de investigación. Para facilitar la lectura de esta sección, se identifican previamente los ejes temáticos sobre los cuales se erige la percepción y experiencia sociolaboral de los jóvenes investigadores, o becarios<sup>3</sup>:

1. El rasgo característico del colectivo que nos ocupa viene definido por la *heterogeneidad y variabilidad* de las situaciones y condiciones de trabajo.
2. La investigación como decisión vital: el carácter vocacional de la investigación para las personas jóvenes.
3. El colectivo de jóvenes investigadores como expresión de la situación general de la investigación en España.

4. La relación con el Director / Supervisor de la investigación y con otros Investigadores-Docentes como elemento distintivo de las condiciones de trabajo de los becarios en España.

5. La relación con las instituciones financiadoras de las becas.

6. La *incertidumbre* como elemento definitorio de las expectativas laborales: el problema de la carrera profesional y docente.

7. El lugar de los jóvenes investigadores en la jerarquía organizativa.

8. La problematización del estatus social de las personas que disfrutaban de una beca de investigación: relaciones entre Universidad y Sociedad y su impacto en la identidad social de los jóvenes investigadores.

Conviene señalar que esta relación no constituye un índice para la exposición, ya que como se señalaba anteriormente, los temas y elementos discursivos aparecen interrelacionados con notable frecuencia, siendo imposible trasladar la complejidad de la situación de este colectivo sin hacer referencia a la interrelación de los temas apuntados. Más bien deben entenderse los ocho elementos mencionados como el armazón analítico a partir del cual entender las condiciones sociolaborales de los becarios en nuestro país.

### **2.1.1. El carácter heterogéneo de las situaciones asociadas a una beca de investigación.**

Si existe algún rasgo que caracterice al colectivo protagonista del presente estudio, este es la variabilidad de su experiencia laboral. Dicho de otra manera, prácticamente

todas las dimensiones que definen el desempeño profesional de la fuerza de trabajo se ven afectadas por una heterogeneidad que impide resumir de una manera global y general la experiencia laboral de los jóvenes investigadores. Estamos haciendo referencia aquí a las condiciones de empleo, a las condiciones de trabajo, a las funciones desempeñadas en la organización, al estatus ocupacional, a la experiencia subjetiva del entorno de trabajo, etc. Como se verá a continuación, dicha variabilidad está presente desde el mismo momento de acceso a la beca de investigación, y es detectable en los principales indicadores sociolaborales. Se trata de un elemento transversal que sobrevuela y domina el análisis que a continuación se ofrece. De esta manera, el lector deberá tener presente que cualquier resultado y cualquier conclusión con respecto a dichos resultados debe entenderse a partir de esta realidad. No obstante, existen algunos ejes temático-discursivos en los cuales dicha variabilidad alcanza su mayor exponente, constituyendo una barrera considerable para el establecimiento de conclusiones que afecten a la totalidad del colectivo.

En primer lugar, el acceso a la condición de investigador/a financiada a través de una beca muestra la existencia de situaciones diversas, tantas como organismos financiadores existen. En general, existen tres instituciones con capacidad para financiar una investigación cuyo objetivo último consiste en la elaboración de una investigación original en torno a un objeto de estudio relevante (la tesis doctoral). Estas instituciones pueden ser Organismos Estatales (generalmente el Ministerio de Educación), Organismos Autonómicos u Organismos Académicos (generalmente

Universidades y Organismos de Investigación). Cada una de estas instituciones establece criterios y condiciones notablemente diferentes en sus convocatorias, lo que da lugar, de hecho, a diferentes situaciones y condiciones de empleo para las personas que concurren con éxito a la convocatoria.

***El rasgo que con mayor efectividad caracteriza la experiencia laboral del colectivo de Jóvenes Investigadores es la heterogeneidad. Este eje temático afecta tanto a elementos formales - es decir, las condiciones de empleo - como a las condiciones en las cuales se desarrolla de manera cotidiana el conjunto de funciones - igualmente heterogéneo - asignado en el centro de trabajo.***

Algunas de dichas diferencias tienen que ver con las condiciones de empleo que propicia la convocatoria. En el informe de la Federación de Jóvenes Investigadores titulado *"Heterogeneidad y precariedad. La diversidad de las ayudas a investigadores en España a nivel estatal y autonómico"*, anteriormente citado, se pone de manifiesto que las modalidades existentes se caracterizan por la heterogeneidad del tipo de vinculación que se establece entre el investigador y la institución en la que se desarrollará la investigación. Esta vinculación puede tomar, al menos, forma de beca, una forma mixta (con una fase de beca y otra de contrato) o forma de contrato desde el inicio de la toma de posesión del candidato. Este aspecto ha sido tratado con cierto detalle en la primera parte de esta investigación, y por lo tanto no se abundará en este punto.

En todo caso, esta heterogeneidad de las condiciones de empleo presente en la convocatoria de las becas de investigación está directamente relacionada con el establecimiento de criterios de valoración de las solicitudes también variable y heterogénea. Puede afirmarse que prácticamente todas las convocatorias establecen un baremo de criterios específico y diferenciado del resto. No se procederá en este momento a una discusión de la legitimidad o pertinencia de esta situación, toda vez que cada organismo tiene la capacidad para establecer sus propios criterios de selección (aunque se volverá sobre este aspecto más adelante). En este punto se trata de destacar el efecto que la heterogeneidad descrita tiene entre los potenciales candidatos. Al respecto, la siguiente cita, procedente de la entrevista realizada a un joven investigador, pone de manifiesto la disfuncionalidad de esta situación para las personas que tratan de concurrir a la convocatoria pública:

*Bueno, eso también depende de la beca. Aquí hay mucho que decir. Por ejemplo, yo intenté conseguir la beca de la Universidad X el mismo año que conseguí la del Ministerio. Yo puntué un 6 con algo o cosa así y no conseguí la beca de la Universidad X porque en filología había 6 personas por delante de mí. Es curioso que luego en el Ministerio, si consiguiera puntuar con cientos de personas que solicitaron la beca. Eso te da qué pensar. Yo fui a hablar con el encargado de las becas y la verdad es que no había ni trampa ni cartón, todo estaba muy claro y transparente. Pero me sacó los criterios para puntuar en la Universidad X y entonces entendí por qué no había conseguido la beca: los criterios son demasiado estrictos. Es decir, idiomas: idiomas puntuaban cualquier título oficial. Yo por ejemplo había estudiado ale-*

mán en Filosofía, tenía dos años. Y lo había hecho en la propia Universidad X, la propia casa. Nada, cero puntos. Tenía un diploma de alemán de un curso a distancia, nada cero puntos. Cosa por el estilo, también tenía un buen nivel de inglés, había sacado matrículas de honor en las asignaturas de inglés como segunda lengua en la carrera, pero cero puntos porque no era ningún título. Ese tipo de cosas. Por ejemplo la experiencia docente: no puntuaba nada, yo había sido profesor un año, había sido lector un año. Nada, eso contó cero para ellos no era valioso que un becario que aspiraba a ser profesor hubiera dado clase antes. Yo no lo entendía, pero bueno. Es decir, los puntos fuertes de mi curriculum eran justo los que ellos no valoraban. ¿Qué más? Experiencia laboral, experiencia en el extranjero no valía nada: 0 puntos por haber trabajado en Francia, 0 puntos por el Erasmus en París, 0 puntos por haber hecho una cotutela. Tenía el C2 en Francés, pues cero puntos porque al ser de filología francesa, todo lo que hubiera hecho para francés no valía de nada. Es decir, alguien que fuera de filología hispánica y hubiera dedicado x horas para tener ese nivel le dan puntos, yo hago las mismas horas que él para tener ese nivel pero me dais cero puntos porque soy de francés. Hablamos los mismos idiomas él y yo: español y francés. Entonces ahí tuve mala suerte por decirlo así. Básicamente contaban las publicaciones, los idiomas oficialmente demostrados y si tenías una segunda carrera. Justo mis dos años en filosofía no contaban para nada porque no la tenía terminada, muy enriquecedor personalmente pero académicamente nulo. Bueno, eso era así. En el Ministerio sin embargo valoraban todo, la experiencia se tiene en cuenta, los idiomas también. Y ahí conseguí la beca con claridad. Pero bueno el sistema tiene trampas

y hay gente que se aprovecha del sistema. (...) Y eso que no me puedo quejar porque yo tengo una beca.

Otra cosa que tampoco me pareció justa es que había gente con expedientes buenísimos de 3 y pico, que estaban muy por debajo en la beca de la Universidad X de gente con 2,1 o 2,2 con una media de notable, de 6-7. Pero claro a base de publicaciones, artículos, etc. Mi opinión, es que quizá deberían darle más importancia al expediente, porque al fin y al cabo una beca de estas te la dan cuando terminas y se demuestra que tú has sido un buen alumno por tu expediente (...). Las becas de la Comunidad de X también me parecieron una injusticia grandísima porque quizá es el punto dónde más flaquea mi proyecto. Porque después de fallar por dos centésimas la beca de la Universidad X tocó la de la Comunidad X, y puse un poco las esperanzas ahí. Y pensé bueno pues con unas publicaciones más y a falta de dos centésimas quizá la consigas. Fue un desastre, los criterios son surrealistas: hay un total de 20 puntos a repartir, 4 son de expediente y díces pues de 4 puntos posibles 3 y pico de 4. 4 puntos creo que vale el DEA que dije bueno pues también lo tengo, así que otros cuatro puntos; y otros 4 puntos son entrevista personal que son unos 5-10 minutos. Usted me está contando que 5 minutos de entrevista vale lo mismo que mis cinco años de carrera en los que me he estado matando a estudiar o lo que sea. Totalmente injusto para empezar, para seguir totalmente subjetivo y además las personas que me están entrevistando puede ser que conozcan el tema del que yo estoy investigando o puede ser que no tengan la más mínima idea. Nada, yo me fui a hacer la entrevista muy ilusionado y creo que respondí bien las preguntas, pero nada, nada...la beca me quedé muy lejos de

conseguirla. Lo cual volvió a ser frustrante y volvió a ratificar mi tesis de que cuando no hay criterios subjetivos si eres bueno consigues la beca, pero cuando hay criterios subjetivos ¿qué puedes hacer? [1].

Como el lector puede apreciar, en este discurso aparecen al menos dos temáticas del máximo interés. Por un lado, la valoración crítica de los criterios que se incluyen en el baremo para la evaluación de los méritos. En segundo lugar, la transcripción anterior pone de manifiesto la inexistencia de criterios homogéneos entre los distintos organismos convocantes y, sobre todo, su potencial impacto sobre los candidatos. De hecho, ambas temáticas parecen estar directamente relacionadas. En efecto, la falta de convergencia u homogeneidad entre las distintas convocatorias puede generar en los individuos un sentido de *arbitrariedad* en la selección de candidatos. Lo más relevante en este punto es el hecho de que una misma relación de méritos genera éxito para algunas convocatorias y la denegación de la ayuda en otras. Todo ello desemboca en el cuestionamiento de la propia legitimidad del sistema de selección de candidatos.

Por tanto, nos encontramos con dos elementos directamente relacionados. Por un lado, en función de la beca a la cual se concurre las condiciones de empleo (directamente relacionadas con la situación de precariedad laboral percibida) varían notablemente. Por otro lado, no existen criterios comunes, convergentes, que permitan al candidato evaluar sus probabilidades de éxito al solicitar su beca de investigación. Esta situación genera una desconfianza con respecto a las instituciones convocantes en general, así como una evaluación claramente negativa del sistema en su to-

talidad, así como una notable confusión en torno a las consecuencias (en términos de derechos laborales) que el acceso a uno u otro tipo de beca genera. Esta circunstancia aparece de manera patente en la siguiente transcripción procedente del grupo de discusión. Interrogados en torno a su percepción del sistema mixto (primera fase de beca y segunda fase de contrato) anteriormente descrito, la discusión adquiere el siguiente rumbo:

*B: Que está mejor que lo que había sí, que sea suficiente no.*

*G: Podían ser cuatro años*

*M: Podía ser como en otros países, en otros países son cuatro años y punto.*

*J: Es contrato directamente*

*M: Son cuatro años y punto y tienes derecho a paro, seguridad social y todo eso. Eres un becario pero con un contrato, es decir, que es una tesis pero con un contrato. Y ya está.*

*J: ¿En los dos años de beca tenemos seguridad social, a mí se me caducan las tarjetas sanitarias en mi cumpleaños en febrero?*

*P: A mí me han dicho que sí*

*G: Sí yo puedo decir que en mi vida laboral, desde el día que me dieron de alta sale, pero luego todos los profesores me dieron la enhorabuena cuando pasé al tercer año y yo: "no, no, si tengo seguridad social desde el primer día". Y se lo pregunté a no sé cuántas mil personas y nadie me supo decir*

*J: Yo tengo nómina y te pone contribución a la hacienda de trabajo*

G: Y te quitan la cuota obrera y todo lo que quieras, pero yo no entiendo lo del dos más dos, porque yo estoy dada de alta en la Seguridad Social, bueno todos.

J: Pero no tenemos paro

Todos: Claro no tenemos paro hasta el tercer año

M: Sólo a partir del tercer año

P: Ves si es que al final cada uno dice lo que quiere

J: Paro seguro que no porque no tienes un contrato de trabajo, paro segurísimo que no. Yo lo que creo es que me van a renovar la tarjeta sanitaria porque antes ponía el de mi madre y ahora ponen el mío

G: Sí porque te han quitado la B de beneficiario y ahora eres tú titular.

J: ¿el qué me han quitado?

G: Cuando estabas con tu madre estabas con una B de beneficiario, y ahora te la van a hacer a ti mismo

A: En mi caso yo estaba en el seguro privado de mi madre y al darme de alta en la beca, me han dicho que no me... que me diese de baja porque no podía ser atendido por...

G: Yo es que el modelo es dos más dos, pero lo de los dos años he llamado al Ministerio, he mandado mails y no me los han contestado

A: Hombre es que esos nunca los contestan

P: Sí, es que lo de los emails del Ministerio, te

dicen si tiene alguna duda mande un email a esta dirección. Y tú le explicas las dudas lo mejor que puedes, lo más escueto posible y nunca te contestan. Y luego lo que a mí me dejó patidifuso es eso, que cada persona te contesta una cosa diferente. Yo por ejemplo ahora tenía dos años de paro porque estuve dos años contratada en Radio Nacional de España como contratada en prácticas, entonces fui a explicarle que con lo de la beca que ¿qué me iba a pasar?. Y me dijeron que yo tendría que elegir entre los dos años de ahora o los cuatro años del Ministerio. Y luego fui al Ministerio a ver si pudiera tener incompatibilidades entre el otro contrato que haya tenido y me dijeron que no. Pero yo todavía no las tengo todas conmigo. Por eso es que cuando voy a preguntar nunca las tengo todas conmigo porque como que cada persona te dice cosas diferentes.

J: Yo estoy un poco perdido y soy de las personas que se empolla, o sea vida laboral sé que voy a tener, pero todo eso ¿los tres años de beca cuenta para el cómputo de los trienios?

G: Yo eso también me lo he preguntado [GI].

La gran variabilidad de las convocatorias, las diferentes condiciones de empleo asociadas a cada una de ellas y la inconsistencia de los criterios entre las distintas instituciones genera un sentido de desconfianza básico hacia los organismos convocantes en general. Como puede apreciarse en la sección del grupo de discusión anteriormente transcrita, el curso espontáneo del discurso desemboca en un eje temático complementario y directamente derivado de la cuestión de la heterogeneidad inter-institucional, a saber, la difícil relación que se establece entre los jóvenes investigadores y algunas

de las instituciones que constituyen (o deberían constituir) una referencia básica en el acceso a la información relativa a la situación profesional de los becarios.

Los participantes en nuestra investigación suelen describir el acceso a la información relacionada con su beca a través del término opacidad. Los canales de comunicación con las instituciones son percibidos de manera problemática, plena de obstáculos y dificultades. Planteado en otros términos, puede señalarse que la confusión generada por la heterogeneidad de las convocatorias se incrementa como consecuencia de la inexistencia de un referente informativo institucional una vez que se ha obtenido la beca. El siguiente fragmento procedente de nuestro grupo de discusión lo pone de manifiesto. Además, conviene señalar, tal y como podrá apreciarse, que este eje temático surge de manera espontánea cuando se plantea un tema de discusión completamente diferente, a saber, el nivel de conocimiento y utilización de la Federación de Jóvenes Investigadores (Precarios):

**Moderador: ¿Conocéis la plataforma Precarios?**

P: Está muy bien, la verdad, te enteras de cosas a través de ellos. Con lo que hace el Ministerio sí que a lo mejor soy demasiado crítica, pero es que a lo mejor te conceden una beca y no te escriben ni si quiera un email. Si tú supieras en las fechas en que salen, o cuándo vuelve a salir pues a lo mejor estás pendiente. Pero es que a lo mejor estás un mes y medio pendiente y entonces es cuando lo ves, pero si a lo mejor se te ocurre estar desconectado 15 días ni te enteras. Y en precarios hay un movimiento que a mí me parece que es muy positivo en algunos

sentidos. Por ejemplo, la Universidad X es la única universidad de España, bueno nos ha reconocido hace dos días, que se negó a reconocer a los becarios por suplencias hasta que se publicara en el BOE, porque tiene una pugna la X con el BOE. Y yo me enteré que el resto de los becarios estaban allí por Precarios, unos habían cobrado ya un mes, otros no. Y es una pena que te enteres así y no de otra forma. Yo puedo decir que tengo más contacto hoy con becarios de Precarios que de la Universidad X. Las dudas te las resuelven mejor ahí que en el propio Ministerio. El teléfono del Ministerio hay veces que lo descuelga, y te dicen en becarios: "Pues si llamáis a esta extensión los vais a encontrar"(...). Pero es que cuando quieres encontrar información es un mundo ultra opaco. Yo si no hubiera sido por esa web [se refiere a la web de la Federación de Jóvenes Investigadores - Precarios] hay muchas cosas que me hubiera quedado ¿no?: ¿qué diferencia hay entre propuesta y resolución? ¿Por qué la Universidad X se niega a reconocer la propuesta y otras facultades sí?

**Moderador: Es decir que utilizáis Precarios**

P: Yo precarios sí la utilicé, mucho. Estos dos últimos meses sobre todo, para preguntar dudas ¿cómo son las estancias? Todo esto te lo resuelven mejor en Precarios que en el propio Ministerio, que por lo menos mi experiencia es muy negativa y muy desesperante.

J: Yo trabajo mejor con el servicio de investigación de la universidad que con el del Ministerio

P: Sí, sí yo también

J: Yo al Ministerio he llamado dos veces y

una fue para preguntar el horario y luego y estaba cerrado y digo, pues menos mal que no he tenido ninguna duda sería. Y con el servicio de investigación de la Universidad X estoy relativamente contento. Sí que es verdad que cuando llamas y dices: “¿Oye esto va a salir? - No sabemos nada todavía”. Y en Precarios sí que hay alguno que te dice, pues mira hay rumores de esto...y no falla

P: Sí, sí, es que lo que a mí me deja un poco así a veces. Tú ahí preguntas algo y en el momento tienes un enlace con cosas que les han sucedido a ellos. Y en cambio en el Ministerio, que yo antes cometía el error de ir a la calle Albacete, una vez me dieron un teléfono y era el teléfono de una empresa. Luego en Precarios te dicen: no es que ese es el que te dan, pero si llamas a tal...

A: Sí, el tema de la comunicación de las becas es una opacidad total. O estás tú pendiente y mirando y tal o no te enteras, es que yo varias veces no me he enterado hasta meses después. Y se me pasaban los plazos, aparte de que los plazos son muy cortos también de presentación

P: Sí yo creo que menos mal que eso funciona bien, porque a mí el Ministerio me tiene...

G: Sí, si yo creo que estamos de acuerdo. Es que yo no he ido a Albacete, yo fue a Serrano, pero es que para mí la beca fue llevar un día un tocho de papeles así (hace gesto con las manos de mucha cantidad) y no he vuelto a ver a nadie, no he vuelto a saber nada de nadie. Ni un email, ni una llamada, una carta ni nada. Y nada yo lo hago todo por la chica de investigación que me lo resuelve todo. Y lo de las renovaciones, ya va a ser la

tercera, pero el año pasado me pasó lo que dijo P [otra de las participantes en el grupo de discusión], no salía, no salía, no salía y salió y es que estaba de vacaciones de navidad justo y no me daba tiempo a entregar nada. Y es que como cada año además ponen la renovación en una fecha... [GI].

Se trata de un discurso espontáneo, que no responde a una pregunta directa en torno al tema. Más bien al contrario, las relaciones con las instituciones, en concreto con los Organismos Estatales, surge como consecuencia de una pregunta en torno a la plataforma de la que los jóvenes investigadores se han dotado con el objetivo de mejorar las condiciones en la que desarrollan su labor profesional y difundir información relevante para el colectivo.

El análisis conjunto de la información procedente de las entrevistas en profundidad y del grupo de discusión realizado - expuesto en este epígrafe - pone de manifiesto que la diversidad de las ayudas para la realización de tareas de investigación tiene efectos claros y patentes en la actividad cotidiana de las personas que participaron en nuestro estudio. De hecho, como ha podido apreciarse, en este punto no existe una gran variabilidad, ya que los discursos convergen claramente en una misma dirección, a saber, la necesidad de un movimiento asociativo que mitigue las consecuencias negativas de una excesiva heterogeneidad en las características principales de las becas disfrutadas y que cumpla una función de acceso a la información que, en ocasiones, no se percibe de manera adecuada en las instituciones que financian dichas becas.

Ahora bien, el carácter diverso y divergente de las situaciones de las personas que par-

ticiparon en nuestro estudio no tiene que ver únicamente con los criterios de acceso a la condición de investigador y las consecuentes condiciones de empleo. Una vez se ha accedido a dicha condición, la variabilidad constituye también la característica fundamental al referirnos a las situaciones cotidianas, al menos en dos ámbitos básicos de la vida laboral, a saber, las *funciones* asignadas y las *condiciones de trabajo* (es decir, las condiciones en las que se desarrolla la actividad laboral de manera cotidiana).

Tal vez sea el ámbito de las funciones asignadas el que en mayor medida refleja y pone de manifiesto la heterogeneidad que caracteriza la experiencia profesional de los jóvenes investigadores en España. Esta conclusión se desprende de la constatación de una notable amplitud en el campo semántico utilizado por las personas entrevistadas y las que participaron en el grupo de discusión realizado. Las funciones asignadas no parecen responder a una realidad reglamentada de manera nítida. Más bien al contrario, de la descripción que de sus funciones hacen en el seno de la institución se deriva que los becarios y becarias de investigación en nuestro país acumulan un conjunto heterogéneo de funciones cuya definición se realiza de manera particular, es decir, en función de las necesidades y/o intereses experimentados en el seno de la organización donde radica el disfrute de la ayuda.

**De la información recogida en el trabajo de campo de esta investigación, en el proceso de asignación de funciones encontramos un claro ejemplo de la situación de heterogeneidad descrita en**

**este monográfico. En este sentido, destaca la gran diversidad que encontramos en lo que a la asignación y desarrollo de dichas funciones se refiere.**

Ciertamente, existen funciones que son de manera mayoritaria asignadas a las personas que se encuentran en la situación que es objeto de estudio en esta investigación. En concreto, se trata de las funciones que explícitamente se mencionan en las convocatorias y en el resto de la documentación institucional disponible como fuente de información para las personas que han resultado beneficiarias de una ayuda a la investigación. Estas funciones - podríamos decir objetivamente definidas - se refieren a las actividades necesarias para dar satisfacción a la formación de las personas jóvenes que disfrutaban de una beca. Ahora bien, de manera anexa a este conjunto de funciones relacionadas con la responsabilidad formativa personal (realización de cursos de doctorado, elaboración de memorias de investigación, elaboración de la tesis doctoral, desarrollo de tareas directamente relacionadas con la investigación que es objeto de financiación, etc.), nos encontramos con un conjunto notablemente amplio y heterogéneo de funciones que son definidas de manera particular, es decir, de manera específica en el organismo o centro en el cual los jóvenes investigadores desarrollan su actividad profesional-formativa. En muchos fragmentos de discurso ambos conjuntos de funciones - es decir, aquellas funciones objetivamente definidas por la documentación oficial y las diversas convocatorias, por un lado, y aquellas funciones contextuales, es decir, definidas de manera particular en el centro de trabajo - aparecen de manera secuencial. Buen ejemplo

de este aspecto lo constituye la siguiente transcripción literal:

**Entrevistadora:** *¿Cuáles son tus funciones en la FPU?*

*Entrevistado: Los dos primeros años según lo que yo he visto en las bases y según lo que yo he hecho ha sido formación (...). Pero el primer año de mi FPU estuve haciendo mis cursos de doctorado, que bueno yo siempre cuento que el primer año estaba con eso, pero me dieron la FPU como hacia junio. Saqué muy buenas notas porque estaba haciendo eso muy concentrada y quería que me volvieran a dar la beca. Estuve haciendo eso, preparando artículos, yendo a congresos. Luego ya el año siguiente que es el que empieza a contar, he estado haciendo el DEA, también he estado yendo a congresos, conferencias. Sí que he estado ayudando un montón a mi director de tesis a hacer ciclos de conferencias, a hacer una web de hipertexto, escribir reseñas, pero sí que no he estado haciendo labores ni docentes ni... Y ahora se supone que cuando termine junio de este año, a partir de entonces tengo que colaborar, pero no lo tengo muy claro pero lo pone en el BOE y como eso es un rollo que nadie lo quiere hacer pues lo haré en el último momento. Pero supongo que serán unas 40 horas que será quizá como una clase a la semana, pero vamos que lo dudo porque los profesores también tienen muy estipulado qué es lo que tienen que hacer. Supongo que será colaborar en prácticas o ayudar a los alumnos en lo que sea [16].*

Como puede apreciarse, es la propia persona entrevistada la que establece una diferenciación ciertamente nítida entre un conjunto de funciones y otro. La diferencia fundamental entre ambos estriba en

el aspecto formalizado de las funciones relacionadas con la formación del joven investigador, formalización que es claramente difusa (se puede decir inexistente) para el segundo conjunto de funcionales, a saber, las relacionadas con aspectos de participación en la labor cotidiana del centro, organismo o departamento en el cual se desarrolla la cotidianidad de la beca o ayuda a la investigación. Esta conclusión se ve reforzada por diversos pasajes de las transcripciones de nuestras entrevistas, tanto en el fragmento anteriormente citado como en el que se añade a continuación:

*Entrevistado: Bueno la beca FPU consiste principalmente como dice su nombre, en formar profesores universitarios. Lo cual en la actualidad y sobre todo dado el panorama español es una utopía. Entonces claro, tu función principal es hacer una tesis doctoral (...). Entonces bueno pues a partir del tercer año de beca es cuando puedes entrar más a participar de actividades del departamento, dar clases, sustituir a profesores. Dado que ya no hay profesores ayudantes en el departamento, que son los que cubren las bajas, pues ya estaríamos nosotros. Al menos esa es la legalidad, sí que a lo mejor, todavía no lo he hecho, tendré que sustituir a mi profesor en uno de esos grupos de estudiantes americanos. Pero por ahora, en lo que es la Universidad X, en teoría no puedo dar todavía clases. Está por ejemplo eso, empezar a hacer la tesis; luego también estoy en un grupo de investigación dirigido también por mi director, pues con otra compañera estoy haciendo la página web. Yo en mi caso me encargo de traducirlo al francés. Trabajamos mucho en equipo, esto es muy positivo, trabajamos mucho en equipo entonces bueno como nosotros somos los becarios, tres becarios, dos FPU y una unida*

*a un proyecto de investigación, que ella todavía no es doctorado es Licenciatura, pero bueno también becaria, pues ella. Nosotros tres somos los que a lo mejor, hay una entrevista pues nosotros recaudamos las preguntas, miramos la biografía del entrevistado, etc. [15].*

Junto a los dos conjuntos de funciones anteriormente descritos - el primero de naturaleza y características formalizadas, el segundo algo más ambiguo y específico del centro de trabajo - podemos encontrar un tercer conjunto de cometidos y funciones cuyo grado de heterogeneidad es máximo, y que en ningún caso parecen directamente asociados al diseño de la forma de vinculación que supone una beca de formación de personal docente o investigador. Estos cometidos (difícilmente podemos hablar aquí de funciones, ya que no hacen referencia a necesidades legítimas de la institución colectivamente consideradas, sino de menores cometidos asignados) tienen diferente naturaleza, son de carácter muy diverso y afectan de manera más o menos importante a las funciones fundamentales - y generalmente compartidas - de los jóvenes investigadores. Los dos siguientes párrafos, extractados de dos entrevistas, ponen de manifiesto lo hasta ahora argumentado:

*Y bueno, en seguida me encomendaron mis tareas; que consistieron básicamente en organizar la parte logística que se va a realizar de un coloquio en la facultad. Y bueno, me tocó hacerles la página web del colegio también. Me dijeron vamos a ver ¿tú podrías hacer una página web? Yo les dije: yo conocimientos de informática tengo, pero nunca me he puesto a hacer este tipo de cosas. Y me dijeron: como tú veas, si te ves capaz. Y yo dije, bueno vamos a intentarlo. Y nada,*

*les hice la página web y ese fue mi primer cometido. Después ya me han encomendado funciones más clásicas para los becarios, del tipo: filtrar los libros que llegan, divídelos por aquí, pásaselos a cada profesor según el tipo de campo, etcétera, etcétera. Labores de biblioteca, mete todas las tesis que están descatalogadas y catalogalas etc. etc. Y de momento ha sido eso, ya me encargarán más (...). No está mal la verdad (comentario jocoso) [11].*

*Por cierto otro de los trabajos que he tenido que hacer de becario, es entre comillas de mozo de almacén. Es decir, ha habido cambios últimamente de despachos de profesores y a una compañera y a mí nos ha tocado....Pero bueno, los profesores muy majos y no estuvieron mirando, o sea estuvieron también moviendo muebles [15].*

La problemática relacionada con las funciones a desempeñar por parte de los becarios y las becarias en los centros de investigación muestra, por tanto, una notable complejidad, tanto en lo formalmente establecido en las convocatorias como en el desarrollo cotidiano del desempeño laboral. Esta complejidad hace que los diferentes conjuntos de funciones hasta ahora identificados - en función del grado de formalización de los mismos - aparezcan entremezclados en el discurso de las personas que participaron en nuestra investigación, poniéndose así de manifiesto la ambigüedad notable en la cual ha de desarrollarse la actividad laboral. Precisamente esta ambigüedad, directamente relacionada con la heterogeneidad y dispersión que caracteriza la asignación de funciones en el colectivo que estamos analizando, genera discursos en los que de manera más o menos espontánea se vinculan funciones

con diferente grado de formalización. Esta realidad se pone especialmente de manifiesto en el caso de la información recogida a través de nuestro grupo de discusión, en cuyo desarrollo se pueden detectar los tres conjuntos de funciones identificados en el presente epígrafe. Al introducir la cuestión de las funciones que los jóvenes investigadores desarrollan, la conversación se concretó en los siguientes términos:

*A: Quizá dependa del grupo, en mi caso que estoy más en la parte informática. Yo estudio de física, entonces no sabe la gente todo lo de informática que quisiera, entonces en casos concretos de hacer la página web del grupo o lo que sea, el que se encarga es el becario. Entonces es el becario el que tiene que inventarse la forma de que la página esté bonita, que le añada cosas. Pues mira pon esto que así queda más guay, invéntate un logo...Y así, y al final investigas pero si alguien tiene que pringar pues eres tú. No sé si se comparte o no lo que digo*

*J: O problemas de gestión, si hay que ocuparse de la gestión de algún proyecto: encargarte de actualizar los curriculums, de rellenar la aplicación informática, tal. Y eso dentro del grupo de investigación, pero dentro del departamento por ejemplo estamos renovando la mención de calidad del doctorado, y me ha caído a mí por parte de la coordinadora de doctorado, recopilar todos los curriculums de los 25 profesores que van a dar doctorado, meterlos en una aplicación informática, el curriculum de todos y aparte meterlos en un documento de Excel sin que se repitan publicaciones... o sea es un marrón, que creo que una coordinadora de doctorado cobra por hacer esas cosas, pero tú no puedes decirle nada. Y no es de mi grupo*

*de investigación y no dependo de ella para nada. Pero entra por la puerta y ya sabes que te toca algo*

*B: Yo en mi caso tengo que decir que nunca he tenido experiencias de esas, nunca me ha tocado...o sea, salvo lo típico de cuidar exámenes y demás. Pero en el tema este, en lo que es el departamento, si es que cumples algún papel porque yo en el mío tengo a cero, pero si hay alguno es especialmente más de ese estilo. A lo mejor marrones más así no, pero cosas como cuidar exámenes, o cosas así, desde luego Joven Investigador lo que yo haga (entre risas)*

*(Risas generales)*

*B: ...vamos que no cuento para nada como un investigador en el departamento, está clarísimo.*

*A: En mi caso lo primero que me mandaron, cuando la beca, fue como se jubilaba un profesor había cambio de despacho y cambiar todo el mobiliario de un despacho a otro (entre risas). Ir vaciando, tirando las cosas que había que tirar a la basura y esa fue mi labor*

**Moderador: ¿Y luego disfrutaste del despacho?**

*A: No, no, disfrutar, disfrutó el correspondiente [GI]*

En el contexto del grupo de discusión la espontaneidad se manifiesta de una manera más acusada, surgiendo en el discurso y en el intercambio de experiencias toda una serie de situaciones que difícilmente podrían describirse como típicas o adecuadas en el desarrollo de las eventuales funciones

del colectivo objeto de estudio. Se trata de una experiencia ampliamente compartida, ya sea de manera directa o de manera vicaria, entre las personas que han conseguido el acceso a una beca de investigación. Conviene enfatizar aquí que el mecanismo a través del cual los jóvenes investigadores se enfrentan a esta situación puede describirse como un mecanismo semántico - lingüístico cercano a la ironía. La exposición de una realidad significativa a través de este recurso es en sí misma relevante, sobre todo si tenemos en cuenta que parece una clave compartida en el seno de los integrantes del grupo de discusión (y también de las entrevistas en profundidad). Los becarios y las becarias de investigación asumen el estado de las cosas relacionado con sus funciones como algo natural, como algo dado por supuesto, pero proceden a su exposición a través de diferentes mecanismos (incluyendo el antes mencionado, a saber, el uso de la ironía) que ponen de manifiesto un estado de cosas que no es compartido en absoluto, sino más bien problematizado en términos colectivos. Los propios integrantes del grupo de discusión ofrecen claves a través de las cuales entienden su situación. El carácter específico de muchas de las funciones desempeñadas por los jóvenes investigadores se concreta en la siguiente cita literal:

**Moderador: Me gustaría charlar sobre si consideraríais que hay funciones digamos universales para los jóvenes investigadores en las universidades. Quiero decir, tenéis funciones más o menos compartidas o es cierto lo que habéis dicho de que depende de cada departamento.**

*J: Yo creo que depende de cada director en el sentido de que...yo lo que he aprendido*

*de la universidad en el poco tiempo que llevo es que la universidad es un mundo de mucho politiquero y de muchos egos y si tu director es un cero a la izquierda, te van a caer más marrones que si tu director es un peso pesado. De ojo que este tiene la señal de este señor y no se le toca. En mi caso, por ejemplo, yo tengo la señal*

*(Risas generalizadas)*

*J: No una gran señal*

*E: No te voy a pedir que la enseñes (entre risas)*

*J: Quiero decir, que estoy debajo de un buen árbol. Las hay mejores pero...a lo mejor también por eso he conseguido la beca, no lo sé, no lo sé. Pero la chica esta estaba debajo de otro todavía más grande y lo que me ha caído a mí jamás le hubiera caído a ella*

*(...)*

**Moderador: Los demás ¿lo compartís?**

*G: Yo lo comparto pero para bien. En mi caso mi director es el más antiguo del departamento, el de mayor rango y si estoy como protegida pero para bien me ha parecido hacer más cosas. Si he hecho tareas homogéneas, yo creo que hacer fotocopias de los exámenes, o corregir exámenes, o dar alguna clase yo creo que eso es algo que hacen todos los becarios con su profesor. Y tener un director así antiguo pues a veces a mí me ha ayudado por ejemplo para que digan: oye pues si la eligió él a lo mejor esa chica vale. Porque también se dice mucho lo de..., me han preguntado un montón de veces ¿desde cuándo conoces a tu director, por qué has pedido la beca con él? Eso me*

lo han preguntado un montón de veces. Y conozco a otra profesora del departamento, que es muy joven, no es titular y tiene tres becarios FPU y no sé les tratan, profesores mayores les tratan peor porque les han dado la beca con una profesora joven. Y tiene los mismos méritos, no me acuerdo del baremo de la FPU, pero sí el curriculum del profe contaba, pero si es una profe muy válida pero que es joven, sí pero ha hecho la tira de cosas. Y eso de entrar cuesta, luego ya no, pero de entrada el becario de este y de esta.

J: Sí, yo eso lo he vivido. Ahora soy el único y lo que hay es para mí, pero si no estuviera con ese señor me caerían muchas más cosas. Si en vez de ese señor con cuatro sexenios fuera titular con uno, en mi departamento es que además hay mucho politiquero. Yo es que a veces pregunto ¿pero otros departamentos es igual? Y me dicen, no otros están peor: se denuncian. Ah bueno (entre risas, generalizadas) [G].

Esta ironía como instrumento de interpretación de la realidad laboral es clara y patente en las dos transcripciones anteriores. Ahora bien, dicho recurso deja de tener validez cuando se introducen otras cuestiones, para las cuales las actitudes y experiencias del colectivo que nos ocupa hacen referencia a elementos constitutivos de las expectativas laborales inherentes a la carrera investigadora o docente:

**Moderador:** ¿Creéis que las becas de investigación sustituyen fuerza de trabajo?

A: Yo el otro día, bueno estuvimos, porque había que hacer una solicitud para dar clases a un profesor. Y yo estuve hablando con el secretario del departamento, que yo creo

que me fue sincero porque es amigo y tal, cuando me dijo que había suficientes profesores de sobra para suplir todas las horas. Lo que pasa es que claro para que vas a ir a una clase si puedes no ir. Pero claro lo que pasa es que al final el mérito se lo llevan unos y trabajan otros. Siempre el mérito se lo llevan los profesores y trabajan los becarios ¿no? No, en mi departamento no es abusivo pero es así. El caso de físicas a lo mejor es especial porque nosotros estábamos en piques, no entraban más alumnos. No sé en otras, en economía supongo que será lo contrario

J: En economía están dando clases por encima del máximo legal, dos compañeros míos. Claro, y si hay alguna sustitución yo no puedo dar clases. Yo doy clases pero extraoficial, no puedo contárselo a nadie. Este año he dado 10-12 horas. Y además gente de quinto, y me encanta, pero lo hago por amor al arte

A: Y luego te dan un papel para colgar en la nevera en plan ha ayudado en las clases

G: Pero si te lo dan te quitan la beca. A mí me lo han dado y me lo guardo pero no lo puedo llevar a ningún lado, ni al Ministerio ni nada, porque no te va a servir

(...)

An: Yo más o menos [desempeño funciones de profesor ayudante], en alguna ocasión que se ha ido de congreso justo cuando hay clase. Pero no de continuo. Yo creo que tu caso sí que es mucho más acusado

G: Sí, yo estoy acabando. Yo la pregunta que has hecho antes totalmente, porque tienen ahí a sus becarios, no sólo a los de su

profesor sino a los demás y a mí me han venido a decirme oye te vienes a dar clase de televisión y no me han hablado nunca jamás. En un montón de meses (entre risas)

Sí, sí cosas así. Como saben que les van a decir que no a una plaza se las van guardando y van tirando y bueno lo de que los profesores trabajan por encima de los créditos. Porque mi director el pobre está dando clases toda la semana menos el lunes y tiene cinco asignaturas y son semestrales pero con carga casi anual, o sea una barbaridad.

G: Sí. Y hay por ejemplo director, secretaria del departamento que se tendrían que quitar créditos por esos cargos y no...

J: Sí, es que en mi caso hay amenazas de que se van a dejar de dar clases. No sé si se cumplirán o no, pero el máximo está en 24 créditos anuales, aquí están dando 26, 28

G: 31 dan algunos en mi departamento, que es una burrada.

J: Claro por eso yo sé que falta hago. Yo no sé si dentro de unos años ADE se va a dejar de demandar por todos los estudiantes y bueno se puede hundir la facultad. Pero en principio ha sido bastante lineal y con el tiempo, con el grado más peso que ha ganado nuestro departamento, se han quitado clases a economía y más lineal todavía. Yo sí que lo tengo bastante claro que voy a poder meter la cabeza ahí.

Y: Debes ser el único becario afortunado del mundo que... Yo es que mi caso es un poco especial porque mi departamento no está muy bien integrado, no tienen mucha conciencia de, se da también la relación de profesor y becario pero como mi profesor no

quiere que le sustituya ni nada, pues no me llama. Entonces nada yo he tenido suerte a ese nivel. Si la pregunta es, si sustituye fuerza de trabajo, está clarísimo, está más claro que el agua, es que el becario está allí. Yo lo veo que es un mecanismo de gestión de esos problemas mejor, porque no tienes que estar pasando por una, llamando a nadie en una lista de espera para sustituir, sino que tienes a la fuerza de trabajo allí preparada y además relativamente bien cualificada [G].

En este fragmento de discusión se pone de manifiesto la existencia de un mecanismo que opera en la experiencia laboral subjetiva de los becarios y becarias de investigación. En efecto, nos encontramos con una constatación de hecho, a saber, la percepción de que algunas (en ocasiones muchas) de las funciones asignadas a una determinada figura contractual (en este caso, las becas de investigación o de formación de profesorado e investigadores) no se derivan de la posición social ocupada en la organización. Dicho de otra forma, no parece que la gestión del mobiliario o la actualización de los méritos profesionales de un equipo de investigadores (es decir, la actualización de currículos profesionales personales), por citar dos ejemplos, sean funciones que deban desempeñar los miembros del colectivo objeto de estudio. La relativa indefinición de las funciones desemboca en experiencias heterogéneas y diversas en el seno del colectivo, heterogeneidad que de manera paradójica se extiende hasta algunas de las funciones que están adecuadamente establecidas y descritas en las convocatorias y resto de documentación oficial. Nos estamos refiriendo aquí a las funciones docentes desempeñadas por los becarios y las becarias de investigación. La consideración de estas funciones por



parte de los participantes en el grupo de discusión y en las entrevistas en profundidad sugiere que existe una clara percepción de que las becas, en ocasiones, funcionan como contratos docentes de hecho, de manera que algunas funciones docentes son asumidas por los jóvenes investigadores sin que dichas funciones formen parte del catálogo formal que regula su posición en los organismos de investigación. Ahora bien, y nuevamente de manera paradójica, esta realidad, es decir, el hecho de que en ocasiones las becas de investigación sustituyan fuerza de trabajo, sugiere la necesidad futura de puestos de trabajo, que en principio podrían (deberían) ser ocupados por el personal en formación, es decir, los jóvenes investigadores. En otros términos, puede señalarse que nos encontramos ante la interpretación de la precariedad laboral experimentada como etapa transitoria, como “rito de paso”, como “peaje” a pagar de manera previa al acceso a un contrato de trabajo o a la consolidación de la posición en la organización laboral - en este caso, en la organización del organismo docente y/o investigador. Evidentemente, se trata de un mecanismo perverso, ya que como veremos en breve las propias expectativas laborales de los participantes en el presente estudio sugiere que la precariedad laboral constituye algo más que una etapa transitoria, algo más que un rito de paso, y de hecho, de algunas aportaciones de las personas que participaron en las entrevistas y los grupos de discusión se detecta una clara problematización de la carrera profesional en el marco de las Universidades y Organismos de Investigación en nuestro país.

**Parece existir el riesgo de que la indefinición ocupacional que en ocasiones se relaciona con la**

**condición de becario o becaria genere una cierta confusión o ambigüedad en su rol organizacional. Se trata de una temática que se asocia claramente con la posibilidad de que este tipo de ayudas a la investigación puedan sustituir, en ocasiones, fuerza de trabajo contratada.**

Anteriormente se defendía que la heterogeneidad y variabilidad de las situaciones constituye uno de los elementos determinantes de la experiencia laboral de los jóvenes investigadores en España. En esta línea, nos hemos ocupado de dos de las dimensiones laborales que justifican dicha conclusión, a saber, la forma de acceso a la beca y las funciones desempeñadas una vez obtenida dicha beca. A continuación nos ocuparemos del tercer elemento que contribuye a reforzar la idea que estamos desarrollando, a saber, la diversidad, variabilidad y heterogeneidad de las condiciones de trabajo en las cuales se produce el desempeño profesional de los jóvenes investigadores.

También en ese punto, tal y como se avanzaba anteriormente, las situaciones son tan diversas que impiden establecer generalizaciones estructurales de ningún tipo, si no son emitidas con la máxima de las cautelas. Los condicionantes del trabajo para los jóvenes investigadores en lo que se refiere a recursos materiales, espacio físico, horarios, etc. muestran una naturaleza claramente específica al centro en el cual se desarrolla la beca. Esta cuestión, no obstante, se percibe con un matiz menos relevante entre las personas que participaron en nuestro estudio. En primer lugar, porque el salario (una de las condiciones de trabajo más relevantes) no está sujeto a grandes va-

riaciones, toda vez que se establece mediante convocatorias en las cuales los salarios oscilan en un rango de escasa amplitud. En segundo lugar, porque el resto de condiciones de trabajo (horarios, disponibilidad de recursos materiales, espacio físico, etc.) no parecen situarse en un lugar destacado en la jerarquía de problemáticas experimentadas por el colectivo. En todo caso, es necesario enfatizar que el rasgo definitorio de las condiciones de trabajo para los jóvenes investigadores está constituido por su variabilidad de un centro a otro (e incluso de una situación personal a otra), si bien el discurso presente tanto en las entrevistas como en el grupo de discusión sugieren que la situación de base para todo el colectivo es asumible, con algunos matices, para el adecuado desarrollo de las funciones de los becarios y las becarias de investigación. A modo de ejemplo se incluyen dos fragmentos procedentes de sendas entrevistas:

**Entrevistadora: ¿Qué diferencias ves entre tu beca y tener un contrato de trabajo en condiciones laborales?**

*Entrevistada: Es que no lo sé, yo en mis condiciones laborales estoy contenta. Me llevo muy bien con mi director de tesis, no tienes que hacer...no tienes un horario estricto, no tengo un horario que cumplir; tengo vacaciones cuando yo las quiero y si digo oye que me voy este fin de semana a Inglaterra a ver a mi novio, ahora por ejemplo había unas conferencias y yo tenía un viaje ahí planteado y me dijo: no hay problema, organízalo, luego tal. Tú has hecho lo que tenías que hacer, te ha coincidido la fecha pues te ha coincidido la fecha. Mucha flexibilidad. Por otro lado es una flexibilidad que a veces te viene mal porque hay épocas en que tienes mucho trabajo y otras en que no tienes a pe-*

*nas nada. Que yo preferiría estar haciendo siempre algo ¿no?. Eso también, pero creo que tengo mucha más libertad que una persona que trabaja en una empresa. Aunque tampoco tengo para comparar porque yo casi no he trabajado [16].*

**Entrevistadora: ¿Cuál es tu jornada laboral?**

*Entrevistado: No tengo jornada laboral pre-determinada, simplemente estoy a expensas de bueno un trabajo autónomo, independiente y luego lo que me diga mi director. Generalmente voy por ahí mucho los viernes, porque es el día que mi director va. Y bueno es el día que aprovecho para hablar con él, para contarle cómo va mi trabajo. Si necesita, por ejemplo ahora que se está ordenando el despacho, pues si necesita ordenarle bibliografía, ordenarle tesis doctorales, pero bueno no es el típico profesor que te dice: ¡hazlo tú solo! No, no... [15].*

La flexibilidad en gran parte de las condiciones de trabajo, tales como la jornada laboral típica, los horarios, etc. parece asumible por parte de los actores protagonistas. Esta situación muestra algún matiz diferenciador cuando se introduce el tema del acceso a los recursos materiales, tratándose de un condicionante del trabajo caracterizado por una mayor heterogeneidad. En efecto, en este punto las experiencias individuales muestran una gran variabilidad, tal y como se desprende de la siguiente cita procedente del grupo de discusión:

**Moderador: ¿Y tenéis acceso a recursos?**

*A: Bueno, ordenador, ordenador simplemente (entre risas)*

*(Risas generales)*

**Moderador:** Sí, esa era una de las situaciones que hace años se denunciaba. Parece que la cosa ha cambiado un poco, ¿esto se ha resuelto?

M: Sí, nosotros tenemos varios sitios para becarios. Cutre, pero tenemos. Y cada investigador tiene un sitio para su becario o sus becarios. Así que por lo menos

A: Sí yo creo que sí. Tengo un sitio, para hacer fotocopias. En mi caso sí, hay un sitio para hacer fotocopias como los investigadores, los ordenadores. En principio ese tipo de cosas sí está disponibles, a lo mejor ese tipo de cosas están disponibles

**Moderador:** Entonces se puede decir que esa situación ¿es adecuada para investigar?

J: Como todas las demás, siguiendo criterio categorial y de antigüedad, el ordenador nuevo que llega se lo queda el catedrático, el titular se queda el siguiente y tú heredas el que tenía el ayudante. Yo en mi caso tuve suerte porque con cargo a un proyecto se compró un portátil y como yo no tenía otro ordenador me lo dieron a mí. Entonces el ordenador fijo lo he quitado y trabajo con el portátil en una mesa. Pero sí, ordenador, impresora, correo electrónico, yo soy uno más, con categoría en función de antigüedad, pero uno más.

B: Hombre yo personalmente que tenemos una sala para todos los becarios y dos ordenadores bastante malos, que podría trabajar. Pero sinceramente trabajo mejor en la biblioteca o en la sala de ordenadores que si tengo que utilizar nuestro supuesto despacho, con nuestro ordenador

Y: Mi caso es igual, yo tengo una sala y bue-

no es testimonial. Es una sala para que te puedas sentir investigador, para que puedas decir tengo una sala para mí. Pero que puedas trabajar... de hecho el ordenador creo que es un Pentium IV. Realmente es de aquella época que tú decías que se estaba reclamando que había que pararlo (dirigiéndose al moderador del grupo)

(Provoca el comentario risas generales)

Y: Entonces en mi caso por ejemplo lo de la sala es bastante testimonial. No hay una sala de trabajo. Yo les estoy envidiando por lo que están diciendo, porque ustedes sí que tienen una sala de verdad

**Moderador:** Pero en tu caso no

Y: No, en mi caso no. Y eso, en mi caso el contacto directo con las personas de su proyecto, hay una sala que se habilitó para investigadores, que por cierto es la que está más cerca de la puerta del departamento (entre risas). No te mezclas ahí con ningún profesor ni nada. Y se da la situación un poco de que aquello es testimonial, no hay una sala que pueda ser de investigadores.

G: En mi caso no hay sala, cada becario está en el despacho de sus directores. De hecho hay una sala pero lleva sin usarse un montón de tiempo, porque es más que cada becario es de su director más que del departamento (recalca la palabra director y baja el tono en la palabra departamento)

A: Yo en mi caso por lo que veo no puedo quejarme, porque yo tengo un ordenador que cuando lo enciendes arranca y tal (entre risas)

(Risas generales)

A: Y la verdad que siempre que he necesitado algo, ya sea de material de carpetas y tal, no ha habido ningún problema. Fotocopias me han dado hasta una tarjetita que puedo ir a hacer fotocopias. Quizá la calefacción y tal, pero eso ya me parece abusivo una vez tengo ya un ordenador (entre risas) [GI].

En resumen, en el material discursivo recogido a través de las entrevistas en profundidad y del grupo de discusión realizado surge un primer elemento de especial relevancia, a saber, el carácter heterogéneo de las situaciones sociolaborales para los becarios y las becarias de investigación en España. Se trata de un eje temático de la máxima relevancia, tanto en el discurso de las personas que participaron en el estudio como desde un punto de vista analítico. Esta importancia se deriva en gran medida de la importancia de los subtemas que conforman esta primera categoría analítica. Estos subtemas - acceso a la ayuda y condiciones de empleo, funciones desempeñadas, y condiciones de trabajo - delimitan el contorno semántico de una autopercepción caracterizada por la conciencia clara de que la heterogeneidad que caracteriza al colectivo genera notables impedimentos a la hora de elaborar una representación colectiva, grupal, del mismo. Algunos de los ejes temáticos que se expondrán en los epígrafes que siguen también están atravesados por la existencia de condiciones y situaciones diversas. No obstante, sus elementos articuladores muestran una menor dispersión, de manera que se pueden considerar como dimensiones compartidas por el colectivo, y como tales surgen en el discurso, tal y como el lector interesado podrá apreciar.

### **2.1.2. La investigación como vocación: las expectativas laborales del colectivo**

#### **de jóvenes investigadores.**

El elemento que de manera más clara y precisa vincula a los individuos que forman parte del colectivo objeto de estudio en un marco actitudinal compartido está configurado por un par de elementos directamente interrelacionados entre sí. Nos estamos refiriendo a las motivaciones laborales (considerado como el elemento vocacional) y a las expectativas laborales. En este epígrafe nos ocupamos de ambos aspectos de manera integrada, con el objetivo de transmitir su íntima relación en el discurso de las personas que participaron en el trabajo de campo.

La inmersión en una investigación a través de una beca en el contexto que nos ocupa (organismos de investigación, con mucha frecuencia universidades) está directamente relacionada con la existencia previa de un elemento motivador que mezcla elementos de investigación y elementos docentes. Para resumir el argumento, podemos señalar que la existencia de una vocación docente e investigadora previa supone uno de los elementos que caracterizan al colectivo de becarios en España. Conviene señalar en este punto que este eje temático no surge como consecuencia de una pregunta explícita al respecto. Más bien al contrario, se trata de un tema que aparece de manera espontánea mientras eventualmente el discurso tiene su origen en otro tipo de cuestiones. Cuando la respuesta se origina en una pregunta concreta, esta suele tener un carácter amplio en su formulación, y son las propias personas entrevistadas las que hacen girar su aportación en torno a la vocación como eje gravitacional. Esta circunstancia puede apreciarse en la respuesta que a continuación se transcribe, procedente de la entrevista realizada a un

varón que disfruta de una beca en el área de Ciencias Sociales en la Universidad:

**Entrevistadora: Entonces terminas la licenciatura en Historia ¿y por qué decides estudiar el doctorado?**

*Entrevistado: Bueno, yo siempre había tenido, desde primero, la ilusión de hacer el doctorado. Y es más bien una vocación. Hombre siempre me habían dicho que en Historia un doctorado siempre te vendrá muy bien. Quería profundizar. Hombre a mí me encanta la docencia, quizá porque soy muy joven (se ríe) y también no me disgusta la investigación histórica: Es muy bonito irte al Ministerio de Asuntos Exteriores y ponerte a ver papeles de hace 30 años, que es lo mío, que tampoco es muy lejano pero bueno. Entonces me gustaba pues profundizar más. Yo sobre todo supongo que también ha influido que en la Universidad he pasado los mejores años de mi vida. Yo creo que eso ha sido muy importante. Me he sentido muy bien en la Universidad, muy cómodo, muy a gusto, con mis compañeros no he tenido ningún roce. Y a mi director lo conocí porque yo fui becario de Excelencia de la Comunidad, sin cobrar, pero bueno. Pero fui becario de excelencia y empecé a colaborar con él en un proyecto y eso me animó todavía más [15].*

**Destaca el carácter vocacional de la carrera investigadora y docente. Se trata de una cuestión que aparece de manera constante en las entrevistas realizadas, así como en el contexto del grupo de discusión. Se trata de un elemento motivacional de la máxima importancia, constituyendo un eje temático fundamental en el colectivo protagonista de este monográfico.**

Este carácter vocacional de la carrera investigadora y docente suele estar claramente delimitado en las respuestas obtenidas durante las entrevistas en profundidad. De hecho, ambos elementos - investigación y docencia - aparecen directamente vinculados de manera estructural en muchos discursos. La consideración de ambos aspectos resulta en una vocación muy concreta, y hace referencia, fundamentalmente, a una vocación profesional que aúne ambos aspectos. Esta circunstancia rara vez se da fuera de las estructuras universitarias. Dicho de otra forma, los centros y departamentos que constituyen cualquier universidad constituyen el entorno adecuado para aquellas personas que en su vocación profesional incluyen de manera conjunta investigación y docencia. Este elemento aparece de manera patente en la siguiente cita literal de una de nuestras entrevistas:

*Entrevistado: (...) a mí siempre me ha gustado la docencia y a medida que iba estudiando pues empecé a plantearme quedarme en la universidad. Entonces siempre quise tener una beca de investigación y bueno intentar dar clase en la universidad, porque a mí me ha gustado siempre dar clase a gente adulta, los institutos es otra cosa distinta. No es tanto por formar en contenidos como formar personas y transmitir valores. A mí siempre me ha gustado más transmitir los contenidos. Una cosa distinta, también es bonito y tal pero prefiero la enseñanza superior. Y bueno una vez terminé la carrera estaba un poco perdido, sabía que quería hacer los cursos de doctorado pero no sabía realmente en qué. Y bueno, hice los cursos de doctorado y después me planteé una profesora: Mira por qué no te vas a Francia y afianzas tus conocimientos de francés.*

*Porque creo que era el único de la carrera que había terminado y nunca había hecho un Erasmus ni nada por el estilo. Entonces dije, bien, por qué no. Fui a un pueblo que está al lado de Lyon (...) [11].*

Esta estructura de discurso está presente también en el siguiente fragmento:

*Entrevistada: (...) Yo me quedé en agrónomos empezando a hacer becas porque me interesaba el tema de la investigación, me gustaba el tema de ciertos proyectos de desarrollo rural. De temas que desde la consultoría se hace muy por cumplir tiempos y no por alcanzar la profundidad que se puede llegar a alcanzar en una universidad. Además desde una universidad es más neutral, o a mí me parece que podría ser más neutral, por lo que se llegaban a alcanzar más puntos de vista. Que fue así como me empecé a quedar con un tema de desarrollo rural [12].*

En ambas transcripciones aparece la cuestión vocacional, y en concreto la vocación docente e investigadora, como el aspecto fundamental a considerar para dar cuenta de la decisión de concurrir a una beca de investigación. En la mayoría de las ocasiones esta vocación se establece en un horizonte temporal más cercano al largo que al corto plazo, y de hecho en algunas de las citas recogidas anteriormente la persona interesada señala que ha dado pasos previos para alcanzar el estatus de becario (por ejemplo, realizar alguna estancia en el extranjero como paso previo o aprender algún idioma extranjero). En general, el ámbito de la investigación (con gran frecuencia entendido como un ámbito universitario) supone un polo de atracción que estructura la vocación profesional.

Sea como fuere, parece que la docencia y la investigación constituyen un elemento motivador de primer orden y en sí mismos. Dicho de otra forma, es la vocación lo que motiva la toma de la decisión de concurrir a las convocatorias de becas de investigación. Esta estructura discursiva puede inscribirse en un marco de estabilidad temporal e intergrupala. No obstante, esta dimensión actitudinal y motivacional no es ajena a los cambios estructurales que se desarrollan en instituciones sociales de gran relevancia. En este caso, estamos haciendo referencia al mercado de trabajo y algunos de los cambios recientes que en su seno se han desarrollado. La problematización del acceso al mercado de trabajo en unas condiciones determinadas<sup>4</sup> ha pasado a constituir un segundo elemento que influye en la decisión de orientar la carrera profesional hacia la docencia y la investigación. La importancia de este segundo elemento es, en todo caso, menor en términos estructurales (y también en términos cuantitativos) en los discursos recogidos, pero en todo caso tiene una relevancia significativa en los mismos. A continuación se recoge una parte de la entrevista en la que mejor se aprecia el proceso descrito. Como puede comprobarse, la cuestión central surge de una forma en gran medida espontánea:

*Entrevistada: Me gustó mucho cuarto y quinto porque era ya por fin comunicación audiovisual: pero los primeros años era de todo menos comunicación audiovisual, era economía, marketing, cualquier cosas menos comunicación audiovisual. Pero terminé y también me di cuenta de que en mi carrera o terminabas y te ponías a hacer prácticas de presentadora y tal como está la cosa acabarías en el tomate o algo así, que era lo que muchas amigas mías querían hacer:*

que yo no digo nada, pero que si yo tengo que hacer una cosa de esas me suicido. O bien te pones a hacer prácticas en alguna revista, o al paro como otras muchas amigas. O bien seguir investigando. Entonces un profesor que yo conocía de las otras becas que había tenido me había dicho: ¿por qué no te animas a hacer el doctorado? Que yo al principio ni loca pensaba en hacer el doctorado, yo el día que terminé la carrera dije yo aquí no vuelvo. Pero me dijo por qué no te animas, te va a gustar, es totalmente diferente a la carrera, seguro que te gusta y es verdad, es muy diferente a la carrera y me dijo por qué no pides una beca que te la van a dar. Y nada, me animé y ahora estoy muy contenta la verdad.

(...)

sobre todo porque a mí siempre me ha gustado enseñar, yo no daría clases en un instituto porque me da pánico porque sé que los alumnos me comerían directamente, porque son como son, porque la gente está allí sin querer estudiar. Al fin y al cabo la gente en la universidad aunque pasen, está ahí porque lo han elegido ellos. Y por eso dije voy a estudiar el doctorado porque si quieres ser profesora de universidad pues no te queda otra. Porque es que vi que laboralmente, lo que me podía haber gustado que era estar en un gabinete de comunicación de una empresa que era imposible. Estuve mirando pero vi que no salía nada de eso. Es que te llaman, yo tengo una amiga que trabaja en el gabinete de comunicación de una empresa y la llamaron porque ella trabajaba primero en no sé qué medio de comunicación y entonces conoció a una de una empresa y tal. Y también veía que si no me metía en el doctorado mi licenciatura no servía para nada [16].

La estructura de este discurso incorpora junto al elemento vocacional una determinada consideración de las dinámicas típicas del mercado de trabajo en España. La percepción de la existencia de notables dificultades de acceso al mercado de trabajo para las personas que han completado algún título universitario comienzan a aparecer como un elemento de relevancia a la hora de intentar convertir docencia e investigación en la opción profesional elegida. Ciertamente, se trata de un subtema que aparece vinculado aún a la cuestión vocacional. Podríamos señalar que se trata de un añadido de relevancia media en un contexto de toma de decisiones sociolaborales.

Por otra parte, este eje discursivo sugiere una cierta problematización del acceso al mercado de trabajo - y por añadidura al estatus adulto. Esta problematización de la realidad laboral de las personas jóvenes estaría incidiendo ya en la estructura de toma de decisiones del colectivo que nos ocupa, que percibiría la carrera docente e investigadora (cuyo inicio viene marcado por el acceso a una beca de investigación) no sólo como una cuestión de vocación, sino como una alternativa de calidad a los empleos ofrecidos en el contexto de un mercado de trabajo afectado por la precarización y la alta incidencia del desempleo entre las personas jóvenes. Parece necesario resaltar este aspecto, ya que marca una línea de posible cambio en la representación colectiva de las funciones docentes e investigadoras a tener en cuenta en futuras investigaciones.

Es también significativa la conexión existente entre el eje temático hasta aquí descrito y las expectativas laborales desarrolladas por el colectivo de becarios. En

efecto, el componente motivacional (en nuestro caso, la vocación profesional) se ve modulado por la experiencia directa de las condiciones de desarrollo de la elección laboral elegida. Estas condiciones, en interacción con el elemento motivacional, tienen como resultado el desarrollo de expectativas laborales caracterizadas por la incertidumbre.

**Moderador:** Me gustaría incluso ir un paso más allá en ese mismo tema ¿las expectativas laborales que tenéis en qué medida se han visto favorecida por vuestro acceso a la beca? ¿Qué esperabais y qué os habéis encontrado?

B: Yo esperaba poco y es lo que he encontrado. Vaya, no sé cómo está en otras áreas pero en la mía veo muy complicado hacer carrera investigadora. Y bueno la beca abre un poco las posibilidades, pero muy lejos en ese sentido. Pero vamos que yo mientras la beca me permita hacer la tesis que es lo que yo quería hacer, estoy financiada. De cara hacer carrera en la universidad, que te garantice o se acerque a garantizarse por lo menos en mi área, no cuento con ello.

A: Yo veo una gran incertidumbre, la veía antes de tener la beca y la veo ahora. Y lo mismo lo comparten mis compañeros becarios, igual eso está aquí, dura un tiempo y luego ya después es un gran misterio lo que ocurre.

M: En mi campo si quieres ser investigador tienes que hacer una beca, hacer tu tesis y pedir otra beca para hacer un postdoc y a veces con contrato de 5 años y otro contrato si puedes. Y ahí ya tienes méritos para conseguir una plaza fija. Entonces visto como tratan a los becarios tú vas a los países que

te la dan mejor, que te tratan más a nivel. Y en Europa hay muy pocos, porque a pesar de los países del Norte de Europa que tratan muy bien y EEUU que tratan muy bien a los becarios, el resto ya... Pero para mí es obligatorio, es decir, que si tienes un plan profesional, si quieres ser investigador tienes que seguir así, porque si no, no tienes ni planes ni proyectos ni nada. Es obligatorio

**Moderador:** Y sin embargo el sitio no lo garantizan

M: No, no, además es muy competitivo. Somos como, cuántos, las becas de postdoc han salido hace un mes y hay 350 becas para todos los campos y somos como 3000 a pedir, o más. Que, y se retrasan las cosas con la crisis y eso, tardarán un año más a salir y siendo doctores. No, es muy complicado, tener la tesis es como vale, la tengo ¿y ahora?

A: Sí, sí, yo conozco también en mi departamento con la tesis hecha y lleva dos años en el extranjero y están un poco así en el aire pues como estaba yo antes de tener la beca y como estoy ahora. Es decir, yo veo ahora a doctores y tal igual en el aire que a lo mejor antes de terminar la tesis.

**Moderador:** ¿Ya doctores? ¿Vosotros tenéis la misma impresión?

J: No, en economía al menos si tienes la tesis vas a conseguir la plaza. Será de ayudante doctor

(El resto ríe y muestran sorpresa)

J: No, no, seguro, será de ayudante doctor. Y ahora con la crisis pues no sacan plazas de ayudante pero antes en un chasquido de

dedos, en mi departamento hay una ayudantía. Eres de los 27 mejores de España y si tienes la tesis tenías un sueldo. Yo si este año no me daban la beca estaba claro que lo dejaba. Llevaba después de la licenciatura una beca de seis meses de 600 euros que dices, bueno para meter la cabeza, un mes con 300 y ya salió esta. Si no sale, que en agosto del año pasado salió, si no hubiera salido yo lo hubiera dejado porque no estoy dispuesto a trabajar dos años más por cero, aunque supiera...pero no me apetecía seguir, me voy fuera y ya está. Y no hay J. para trabajar allí si no hay plazas. Pero sí que con la beca lo veo fácil, si trabajas y tal, fácil. Más que accesible, fácil si trabajas.

**Moderador: Te miran con envidia**

G: Nos hemos equivocado de carrera

J: No pero yo esta situación ya la conocía, yo también vi el informe semanal de investigadores precarios y dije ¿qué es esto?, no me lo puedo creer. No me lo creía, bueno sí me lo creía porque lo veía, pero en mi campo no, en mi campo pues somos unos privilegiados por eso, porque tenemos muchos alumnos, nos hacen falta muchos profesores y somos privilegiados. Este año con el grado han entrado 500 y nos hacen falta como 400, está la gente dando clase a tope y nos faltan profesores como el comer.

G: Yo sobre lo que acabas de decir lo llevo escuchando cuatro años: Con Bolonia vamos a necesitar un montón de profesores y vamos a pedir plazas, tal. Pero la realidad es que me han dicho, mira tienes méritos, acredítate y en la privada te van a coger inmediatamente. Pero claro en la privada no quieres, porque te controlan lo que tienes que decir, estoy hablando de las de periodismo. Y sí

que es verdad que podemos tener buenas expectativas en ciencias de la información y humanidades pero a corto plazo en la privada, porque están cortos de doctores, pero en la pública es que en ciencias de la información es que hay gente muy válida con la tesis y con acreditaciones que tardan 6 ó 7 años en colocarse.

P: Yo de hecho estoy empezando y no sé cómo será, pero no descarto hacer oposiciones a institutos y dentro de x años cuando lo termine no lo descarto.

G: Yo conozco, bueno justo la chica que estaba con mi profesora de becaria antes que yo, que le dieron la beca un año antes, se sacó la plaza de instituto y automáticamente se fue.

P: Aunque a mí lo que me gusta es la universidad, de dar historia en el instituto, pero no lo descartaría. Va a ser más complejo porque el CAP era diferente a lo que es ahora el máster, pero no lo descartaría.

A: Si bueno es que en física a mí por lo menos tal como me lo han contado es que se jubila alguien y te acreditas y tal, pero se jubila alguien y llegas tú y hay 20 que ya tienen 40 años, que ya tienen un curriculum, que tienen un montón de historias y tú vas a tener que competir con 20 que están....

P: Incluso me plantearía estudiar magisterio infantil, porque veo que compañeros míos es algo instantáneo, que tienen un trabajo que les gusta que eso es primordial pero que además ganan 2000 euros que para mí es un sueldo, en estos momentos... Y veo que eso, que a ver yo estudio porque me gusta estudiar, y ya he hecho un master y tal, pero a ellos les gusta tanto como me puede gustar a mí lo mío y

tienen salidas, tanto como que son el número 800 de la oposición y los llaman [Gil].

En este fragmento de discurso podemos detectar diversos elementos que configuran esta incertidumbre como rasgo básico de las expectativas laborales de los jóvenes investigadores. Como el lector habrá podido apreciar, la motivación laboral antes descrita aparece en contraposición con una evaluación de las probabilidades reales de satisfacerla. En efecto, la vocación docente e investigadora es contrastada con la experiencia directa de los sujetos, quedando claramente modificada y problematizada. En segundo lugar, es especialmente relevante la experiencia vicaria de las personas que participaron en nuestra investigación. Esta experiencia vicaria se concreta en la constatación de la situación problemática de aquellos compañeros y compañeras de beca que, habiendo finalizado su etapa formativa, se ven obligados a considerar alternativas laborales no contingentes con el objetivo de la ayuda económica recibida (es decir, con los objetivos formativos de la beca de investigación disfrutada). En ocasiones, ambos elementos - es decir, la experiencia directa y la experiencia vicaria - generan una clara modificación de las expectativas laborales y de la funcionalidad percibida de la beca obtenida. Algunos fragmentos del discurso anteriormente reproducido muestran cómo este proceso puede finalizar incluso en una consideración instrumental temporalmente delimitada de la beca, que puede ser considerada como útil sólo para el objetivo inmediato de culminar la investigación, típicamente con la culminación en una tesis doctoral. Podemos colegir de la información recogida a través de nuestras entrevistas y nuestro grupo de discusión que existe una notable

contradicción entre las expectativas laborales generadas al obtener la beca de investigación y las expectativas laborales modificadas durante el desarrollo de dicha beca. Estas expectativas modificadas incluyen incluso opciones y alternativas laborales en principio descartadas (por ejemplo, la docencia en niveles preuniversitarios).

Podemos señalar, tomando en consideración la información aportada en este epígrafe, que las expectativas laborales del colectivo que nos ocupa se instalan en el ámbito semántico de la precariedad, entendida esta última como la ausencia de una capacidad de control sobre la temporalidad y la estabilidad laboral por parte de los becarios. Este es uno de los elementos que de forma más clara configuran la experiencia de la precariedad para los jóvenes investigadores, y por ello emerge como uno de los ejes temáticos centrales a la hora de caracterizar la experiencia laboral del colectivo. Todo ello tiene una consecuencia directa en la configuración de las expectativas profesionales. En efecto, dicha incertidumbre no constituye únicamente un juicio relacionado con la situación personal, sino que incorpora también un juicio en torno a las expectativas laborales en un sentido colectivo. Pues bien, dicha representación colectiva de la carrera profesional implica una determinada consideración de la situación general de la investigación en España. Dicho de otra manera, no sólo nos encontramos con una evaluación en términos personales, sino que los jóvenes investigadores tienden a incorporar su experiencia laboral directa como expresión de la organización colectiva de la investigación en nuestro país. De esta manera, la situación de los jóvenes investigadores sería un correlato y un producto de disfuncionalidad

des estructurales en el sistema general, es decir, en la forma de organizar y gestionar la investigación. La siguiente transcripción de un fragmento de entrevista ejemplifica adecuadamente el proceso descrito:

*Entrevistada: Pero yo creo que el problema principal que se da en la investigación, es que no se considera la investigación como tal, por lo que se carga las tareas de investigación a profesores, que ya de por sí tienen sus cargas y sus funciones que cumplir. Por lo que no es real que se pueda llevar la investigación y la docencia a la par y lo que se hace es cargar toda la investigación a becarios, a doctorandos y a doctorados y luego realmente ellos no están a lo que deberían estar y sin embargo, ellos aparecen como investigadores principales que es lo más injusto. Son los que pueden firmar, los que pueden decidir lo que se hace con el dinero. Pero no pueden estar al día porque no se puede llevar una carga de docencia y de investigación a la par, y eso está claro porque en otros países no se hace así. En otros países dónde sí que se tiene una función investigadora separada de la función docente, quién es investigador es investigador y quién es docente es docente. Te contratan como un investigador o como docente, no como todo en el mismo saco, que genera que tus labores como docente las haces pero tu función investigadora se la cargas a quien tienes debajo tuya y sabes que te van a sacar los trabajos. Que hay un montón de investigadores que piensan que se pueden hacer mucho mejor las cosas y que ayudan un montón a los jóvenes para situarles. Pero a la hora de la verdad, quizá porque están dentro del sistema, no es verdad que se puedan hacer todas esas cosas que a ellos les gustaría hacer con esos becarios que tienen o con esos doctorando. De hecho, de la gente*

*que estuvimos en estos dos años que yo te estoy contando, que yo creo que es un margen de tiempo muy pequeñito, no hay nadie, yo soy la única que he vuelto con la intención de...pensando que quizá como investigadora podría tener un puesto. Y ahora mismo mi beca como investigadora se está acabando y yo no tengo ningún puesto, ni ninguna perspectiva de que lo vaya a haber [12].*

Se trata de una línea de discurso que surge de manera espontánea en el curso del diálogo en torno a otras cuestiones. Como puede apreciarse, la cita anterior contiene una crítica más o menos explícita a la organización de las tareas investigadoras en España. Si la situación de los becarios se define en términos de precariedad, ello es porque la situación de la investigación en España puede ser caracterizada también en términos de precariedad, o de una organización inadecuada de las labores investigadoras. Esta inadecuada organización de la labor investigadora tiene un claro reflejo en el sistema de becas, insuficiente e inadecuado tanto para dar cuenta de las necesidades institucionales (número de investigadores requeridos) como en la relación entre la investigación y la esfera productiva (es decir, la relación entre organismos de investigación y organizaciones productivas pertenecientes al ámbito privado):

**Entrevistadora: ¿Qué aspectos positivos y negativos ves en el sistema de becas español?**

*Entrevistado: Bueno en primer lugar esto lo decimos todos, es que hay pocas. Hay 950 para toda España, para todas las carreras. En Francia justamente hay 4000, lo que pasa es que en Francia es más difícil obtener una beca de doctorado porque hace*

*la selección el departamento. Aquí no, aquí con que cuentes con un director y un grupo de investigación el Ministerio te acepta la candidatura. Yo creo que son pocas, tendría que dársele, esto que digo es peligroso porque alguna gente me lo ha dicho, no sé darle más entrada a fundaciones privadas. Lo que pasa es que obviamente la fundación privada va a querer que investigues lo que ella quiere, entonces bueno la solución obviamente es que desde la Administración pública se aumenten. Sé que es fácil decirlo puesto que yo no soy el Ministro de Educación, pero si queremos cambiar el modelo productivo, en fin, habrá que apostar por la educación un poco más que en este país es un desastre [15].*

En resumen, el colectivo de jóvenes investigadores tiende a conectar su situación laboral personal con un determinado juicio en torno a la situación general de la investigación en España. Ambos elementos están claramente cuestionados en los discursos recogidos tanto en las entrevistas como en nuestro grupo de discusión. En este sentido, las expectativas profesionales están claramente moduladas por la experiencia directa de un segmento del mercado de trabajo especialmente estrecho, a saber, aquel que viene definido por empleos relacionados con la investigación y/o con la docencia universitaria. Lo reducido de este segmento sociolaboral genera una clara problematización de la carrera profesional que puede ser experimentada, y de hecho típicamente lo es, en términos de precariedad laboral y disfunciones organizativas. Esta precariedad y la ineficiencia percibida del sistema social que denominamos “investigación” tiene consecuencias claramente negativas para los jóvenes investigadores. Algunas de dichas consecuencias han sido descritas en

el presente epígrafe y en el anterior. Ciertamente no son las únicas consecuencias percibidas y problematizadas en el discurso de las personas que participaron en nuestro estudio. Todo lo dicho hasta ahora (heterogeneidad y dificultad en el desarrollo de las funciones asignadas a los becarios, inadecuadas condiciones de trabajo, precariedad laboral, etc.) está directamente relacionado con el desempeño de un determinado rol en la organización, un rol disfuncional en la medida en la que refleja una posición social anómala en la organización.

### **2.1.3. El lugar de los jóvenes investigadores en la estructura organizativa.**

La posición que los jóvenes investigadores ocupan en la estructura organizativa, es decir, en su entorno laboral, adolece de estructuración. Más aún, de la información recogida en nuestro trabajo de campo se desprende que los jóvenes investigadores perciben su situación en este sentido en términos de indeterminación, toda vez que no existe una definición clara de la posición (y, como veíamos anteriormente, de las funciones asociadas a dicha posición) que este colectivo ocupa en la organización. Puede afirmarse que las relaciones laborales que experimentan las personas que participaron en nuestro estudio se asemejan más bien a relaciones personales, dado el papel preponderante que tiene la relación directa con el director o directora de la investigación (típicamente el profesor responsable de la dirección de la tesis doctoral). Puede afirmarse que la relación institucional - es decir, con la estructura organizativa - está directamente influida y modulada por la relación directa con la persona encargada de dirigir el trabajo del becario, persona que además tiene cierta discrecionalidad

para asignar funciones diversas a lo largo del disfrute de la ayuda.

Por ello al abordar la cuestión de la posición social de los becarios en el seno del organismo de investigación al cuál están destinados es de especial interés enfatizar la importancia que cobra la figura del profesor/a que supervisa y dirige la investigación que conduce a la obtención del grado de doctor. No se está señalando aquí que las relaciones entre ambas partes se caractericen por la arbitrariedad o que dichas relaciones sean típicamente negativas en términos de sus consecuencias para los becarios. Más aún, dicha afirmación no estaría en absoluto justificada por la información obtenida. El elemento que se quiere destacar aquí es la existencia de una cierta contradicción estructural, toda vez que las relaciones sociolaborales que protagoniza el colectivo objeto de estudio tienden a la *individualización*, como consecuencia de una inadecuada definición del papel y la posición que los becarios y las becarias de investigación ocupan en la organización. Planteado en otros términos, lo que se está señalando es que las relaciones colectivas que caracterizan cualquier tipo de entorno laboral quedan resumidas y condensadas en relaciones individualizadas entre el joven investigador y su director de investigación, y gobernadas por cierta discrecionalidad en el establecimiento de las distintas dimensiones de la experiencia laboral. Esta conclusión se deriva directamente del material discursivo recogido a través de nuestras entrevistas en profundidad:

**Entrevistadora:** *¿Qué tal la relación con tus compañeros?*

**Entrevistado:** *Bueno en general ya sabes*

*cómo es la universidad, que hay mucha lucha de poder entre departamentos y entre profesores y todos quieres ser dueños de su pequeña línea de investigación. Pero bueno no me puedo quejar. Y tengo, no sé si es una suerte o lo contrario, pero mi director de tesis está muy pegado a mí. O sea que me vigila bien lo que estoy haciendo, me marca él el camino, casi es el que me está haciendo...iba a decir que me estaba haciendo el DEA. Lo que me está haciendo es que me dirige mucho, yo no tengo mucho margen de maniobra en lo que estoy haciendo. Por un lado está bien porque voy más rápido, por otro lado me resulta un poco incómodo porque es muy directivo y yo me siento un poco pues como un negro, que tengo que escribir eso y no puedo elegir. Pero prefiero eso que, que tenga un director que pase de mí, que no me ayude a nada, lo contrario (...).*

**Entrevistadora:** *¿Qué tal la relación con los profesores?*

**Entrevistado:** *Con titulares bien. Lo que más me incomoda es la diferencia de estatus entre lo que soy aquí y lo que era en Francia: que muchas veces no toman en consideración lo que dicen los becarios. A nivel jerárquico somos casi como un limpiador. (Entre risas). Bueno, pero está bien. No quiero pintar un cuadro demasiado negro, yo estoy bien [14].*

En otra entrevista:

**Entrevistadora:** *¿Cuál fue tu primera experiencia como becario?*

**Entrevistado:** *No, pues nada, realmente la beca que tuve como becario de excelencia, que consistía en ordenarle a mi director bibliografía para una investigación. Y nada,*

*pues muy bien, colaborando, muy a gusto. No es un director explotador ni nada. Hombre, lo típico, pues te dice, bueno como tú eres mi becario te voy a mandar un trabajo extra. Entonces tú como eres becario pues claro, no sólo haces lo que es tu tesis, tiene que hacer más cosas. Y ahora recientemente, pues claro... Pero sí me manda trabajos. Hoy mismo pues voy a presentarle un bajito que le he hecho para su asignatura, para ayudarle, asesorarle digamos. Me dijo el otro día bueno pues que te encomiendo este trabajo, porque claro, ahora tienes tú más tiempo libre que yo. Porque claro, es un hombre que tiene muchas ocupaciones, le ha venido muy bien (entre risas) un becario. Pero vamos estoy bien con él y la experiencia por ahora es positiva [15].*

Se trata de dos ejemplos que giran en torno a un tema recurrente en todas las entrevistas realizadas. El aspecto a destacar es la sobresaliente importancia en *términos sociolaborales* de la relación (individualizada) entre el becario y el investigador y/o docente responsable de la supervisión de su trabajo. Se desprende del discurso de los sujetos que dicha relación no es necesariamente, ni siquiera típicamente, negativa. De hecho, este es un elemento menor en la situación que pretende describirse en este epígrafe. El elemento más relevante de dicha situación desde la perspectiva aquí adoptada es el proceso de *individualización* de las relaciones laborales que implica, proceso que es susceptible de caracterizar al colectivo de jóvenes investigadores. Además, esta individualización debe contextualizarse en la discusión previa: la que hace referencia a la posición ocupacional de los becarios en la estructura organizativa. Esta posición puede describirse a través de dimensiones como la indeterminación estructural y la ambigüedad de rol, y es incorpora-

do como un contenido *dado-por-supuesto* en el discurso:

**Moderador:** *Se me ocurre que esto tenga relación con algo que has dicho antes, del becario con su director ¿qué implica ese tipo de relación?*

**G:** *Yo creo que eso es si el alumno quiere porque hay profesores así que transmiten sus tensiones con otros profesores en el departamento y no les dejan que se relacionen a sus becarios con esos profesores. Y claro si tú has llegado al primer curso de doctorado y has tenido a 7 profesores y te llevas bien con los 7 pues por qué te vas a tratar sólo con 2. Y yo conozco a becarias que se han retirado la palabra por orden de su director. Pero cuando les dan la beca, al día siguiente o algo así, mientras estás esperando a que digan la beca no pasa nada, pero de repente...*

**Moderador:** *Es paradójico porque parece que el papel de becario o investigadora más que colaboración supone...*

**A:** *Lacayo*

**J:** *Sumisión*

**B:** *Yo tuve un profesor que a veces nos traía a su doctorando a dar clase y cuando le dieron la FPU nos dijo el tío: Estoy muy contento porque por fin me han dado un asistente (entre risas). O sea, es que ya directamente consideraba que le habían ampliado el personal para él.*

**J:** *No en todos los casos, hay gente que lo que quiere es formar a una persona y hacer equipo, o sea en mi caso lo que se quiere es hacer equipo. Crear escuela, que todos con-*

tribuyamos un poco, que se vaya ampliando la línea de investigación. En mi caso, en mi grupo, sí que es verdad que dentro de mi departamento hay algunas personas que no actúan igual. Ahora soy el único becario del departamento, había una chica con una FPU antes que yo, era una chica muy brillante y con muy buenas relaciones sociales y emigró y está haciéndose ahora el doctorado fuera. Emigró y no quiso....quedarse con la gente con la que estaba. Y yo con ella me llevaba bien, y mi jefe con el suyo no se llevaba bien. También es verdad que era una relación un poco rara, la chica estaba muy por encima y no sé si al revés ella me hubiera hablado a mí (entre risas)

(Risas generales)

J: No sé, pero yo sí que la iba a hablar y no sé, ya que estaba un año por encima mía, pues interesarme de cosas, y qué tal la iba y tal.

A: Yo creo que depende mucho del departamento y del director que tengas. En mi caso por ejemplo, mi directora sí que dijo, bueno tú no eres becario mío sino que eres becario del departamento, entonces las tareas van a ser un poco las que te vayan surgiendo aquí en el departamento y luego el tema de comunicación pues si hay tal comunicación ella es la primera que me avisa y tal. Y en principio yo no tengo problemas ni con otros becarios ni con otros profesores hasta ahora, o sea que yo creo que depende mucho de cada departamento.

P: Yo estoy empezando y no puedo asegurar cosas como..., pero creo que más o menos sí que tengo suerte porque por ejemplo mi director desde que empecé a hablar con él de todo lo de la beca y eso me dijo que si que-

ría que podía empezar a dar clases, hombre con él porque yo todavía no tengo ningún conocimiento. Lo único si te preparas algunos puntos yo te los puedo ir explicando, me dijo, y también tenemos un proyecto de digitalizar películas, o sea que me fue explicado todo. Y con respecto al departamento, si tengo alguna duda sí que me ayuda en casi todo. Pero sí que lo que dice ella de que tenía otros compañeros del primer curso, con los que me llevaba bastante bien y eso y les conté un poco de la beca y eso y tampoco se interesaron mucho por aclararme muchas cosas (entre risas). Y eso sí que me da un poco de cosa

E: Habéis diferenciado entre el becario del director o del departamento ¿se percibe esa diferencia?

A: (...) en el sentido estricto mi jefa superior es mi directora de tesis y ya está [GI].

El ámbito semántico del que nos ocupamos pone en contacto elementos organizativos, estructurales, con dimensiones psicosociales directamente vinculadas a lo laboral. Como consecuencia de ello, en este proceso de individualización de las relaciones sociolaborales que venimos describiendo pueden detectarse correlatos en el ámbito identitario entendido en términos colectivos. Dicho de otra forma, ¿en qué medida el colectivo protagonista de este estudio constituiría un grupo social en sentido estricto? Evidentemente, es imposible dar a aquí una respuesta exhaustiva a dicha cuestión, de manera que nos limitaremos a tratar de establecer conexiones plausibles entre el ámbito laboral estricto y ciertas dimensiones de la experiencia social más amplia. A esta tarea se dedica el siguiente epígrafe.

#### **2.1.4. A modo de conclusión: la problematización del estatus social de las personas que disfrutan de una beca de investigación.**

La interacción entre la esfera laboral y el resto de las esferas de la vida social es notable e intensa, sobre todo en determinados momentos en el desarrollo de la carrera profesional. La transición desde el sistema educativo hacia el mercado de trabajo constituye uno de esos momentos. Completar la etapa formativa y acceder a un nuevo segmento del mercado de trabajo - precisamente aquel al que da acceso la formación adquirida - constituye un momento de especial relevancia.

Los jóvenes investigadores comparten una situación de base que satisface una cuestión de necesidad: han alcanzado un hito en su etapa formativa culminando la adquisición de algún título universitario y lo han hecho en tales condiciones que tienen la posibilidad de acceder, en competencia, a cualquiera de las ayudas a la investigación disponibles en nuestro país y sus comunidades autónomas. Esta descripción se ajusta de manera bastante atinada a una transición formativo-laboral exitosa, sobre todo teniendo en cuenta que los elementos que determinan el acceso a una beca de investigación suelen estar directamente relacionados con los méritos completados por una persona durante su etapa formativa.

**El estatus ambiguo que puede detectarse en algunas dimensiones sociolaborales del grupo ocupacional constituido por los Jóvenes Investigadores puede extenderse a ámbitos no laborales de la vida social.**

No obstante, las dimensiones que caracterizan este tipo de actividad laboral, la beca, algunas de las cuales han sido objeto de discusión en la presente sección, pueden llevar a una percepción bien diferente en los contextos sociales cercano y distal del sujeto. Dicho de otra forma, una transición laboral que bien podría calificarse de exitosa es susceptible de reelaboración en términos extra-grupales, colectivos:

(...) Me dicen: ¿qué estás haciendo?- la tesis. Y dicen: Ahhh y miran con cara de este qué estará haciendo. Incluso mi madre tiene problemas para discernir el DEA, la tesis, el máster y entonces no sabe muy bien por dónde voy y dice: ¿Pero cuántos años te faltan hijo? Mamá esto es un trabajo, cuando termine, he terminado. ¿Pero tú cuántos años calculas que te podrás poner a trabajar? Esa parte es dura. Las reuniones familiares son un poco: Mira [el entrevistado] que todavía no tiene un trabajo fijo. Sin embargo, tu primo que es fontanero electricista y ya está ganando su dinero y vive independizado... Y bueno hay que aguantar la opinión social de incompreensión, pero disfruto, disfruto con lo que sea [11].

Conviene señalar aquí que este discurso se genera en un contexto amable de la entrevista en profundidad. Dicho de otra forma, la manera de elaborar y facilitar el discurso no sugiere que este elemento constituya una fuente de tensión para los sujetos. Pero sí pone de manifiesto la existencia de una determinada representación colectiva de la actividad de este grupo sociolaboral que en gran medida se presenta como el reflejo de algunas de las condiciones de trabajo y de empleo de los jóvenes investigadores en España. Lo mismo cabe decir para el siguiente fragmento de discurso de



otro entrevistado:

*Y entonces sí parece que en ciertos momentos le ha incomodado [a un miembro de su familia] el retardo a la hora de incorporarme al mercado laboral. Sí, ahora ya está superado pero sí que ha habido momentos que cuando tú tienes 24 ó 25 años y decides pues hacer el doctorado... No es una decisión fácil porque por un lado están los intereses personales y luego está la visión que [puede tener] la familia de que ven el doctorado como una cosa muy exclusiva. Es decir ¿cómo vas a dedicarte a hacer un doctorado, cómo vas a estar hasta los 30 años sin trabajar...etc.? (...) Tengo unos cuantos [familiares] que se pusieron a trabajar con 18 años, se compraron su casa y ya la tienen pagada. Y siempre están diciendo ¿y tú siempre estudiando y no tienes casa y no tienes coche? (...). Ha habido un cuestionamiento pero bueno, todo depende de uno mismo con lo a gusto que esté [13].*

En gran medida, los elementos que configuran el estatus problematizado dentro del ámbito laboral, en cierta medida ambiguo o indeterminado - en los términos anteriormente descritos - reaparece en un primer análisis de la representación social, extra-laboral, de la posición ocupada por los becarios y las becarias de investigación en el contexto laboral. Nos estamos refiriendo aquí al elemento intersubjetivo de la estructura social, a los elementos que configuran la consideración de un determinado grupo social por parte del resto de los grupos existentes en una sociedad. A la percepción, en términos de prestigio, que se asocia colectivamente a un determinado grupo, en este caso un grupo ocupacional. El estatus social de los jóvenes investigadores puede verse afectado o in-

fluido tanto por las condiciones de empleo como por las condiciones de trabajo anteriormente discutidas. Ello, asociado a la percepción de la transición laboral en términos de demora o retardo, configura una tensión entre la experiencia laboral propia y la percepción que el contexto social más amplio tiene de la misma. Este proceso se pone de manifiesto en el fragmento de grupo de discusión que a continuación se transcribe.

**Moderador: (...) Por cierto lo primero que me gustaría plantear es la denominación del colectivo, porque sé que hay un debate en torno a la denominación del becario/a que es de uso común. No sé si es vuestra experiencia en vuestro trabajo.**

*J: Yo no lo considero despectivo si te refieres a eso. Yo técnicamente soy becario, yo soy FPU y los dos primero años técnicamente son de beca y los dos segundo en los que en teoría eres contratado en prácticas, así que yo técnicamente soy becario. Así que no me molesta*

*A: Bueno yo técnicamente soy de la Comunidad de Madrid y se supone que soy Investigador de Apoyo durante los 4 años. Pero vamos yo por lo menos me considero becario y no me sienta mal que me lo digan*

*M: Es de uso común....*

*P: Sí, es de uso común pero a veces sí que adquiere tintes, sobre todo depende de quién lo diga: Que lo haga el becario*

*General: Sí, es verdad, eso*

*P: Eso pasa mucho, incluso fuera también de la investigación. Yo estuve con una beca dentro de Radio Nacional de España y tú*

*hacías las mismas funciones que cualquier otra persona, pero siempre también eras el becario. (Entre risas). A veces también es un poco.... (Silencio)*

**Moderador: ¿Qué connotación creéis que puede tener?**

*A: El chico de los recados*

*P: Sí, efectivamente*

*J: El que va a por....*

*A: Yo creo que también hacia fuera, el que no conozca el mundo universitario o así lo traducen como que no es un trabajo de verdad, que lo que estás haciendo es poco serio.*

*B: Pero yo también pienso que el hecho de que se nos llame becarios está bien para que se nos reconozca, porque somos becarios sin ninguna..., bueno ahora está cambiando un poco, pero al fin y al cabo sin ninguna de las ventajas de tener un contrato de trabajo (...).*

**Moderador: Por tanto, por ejemplo, la noción de jóvenes investigadores que parece que es la que se ha impuesto ¿os parece que es un poco digamos gratuito?**

*B: A mí me parece perfecto pero siempre y cuando vaya acompañado de unas condiciones laborales que correspondan con el título. No me parece mal que nos llamen Jóvenes Investigadores, quiero decir que por cambiar el nombre a lo mejor ganas en consideración, respeto o lo que quieras, en cuestión de estatus o lo que sea, pero....*

*P: Sí, que a lo mejor en el mundo universitario si tú escuchas becario o joven investigador, sí que lo identificas y piensas que es lo*

*mismo. Pero de puertas hacia fuera la gente sí que tiende a confundirlo y si lo llamas Joven Investigador quizá la gente piense: Ah pues sí es joven Investigador su situación es mejor, a lo mejor, o tiene más prestigio que un becario.*

*A: Y eso se ve en la familia que le dices: "No, soy becario" Y ellos piensan: "Ah, sigue estudiando". Y si les dices: "No, soy joven investigador". A lo mejor ellos dirían: "¡Vaya!". No sé, yo creo que...y no a la familia sino a tu grupo social llamarlo Joven Investigador no es lo mismo [GI].*

Se trata de un argumento más que añadir a los que sostendrían la necesidad de transformar el sistema de becas, que en la actualidad se ajusta a un sistema 2 + 2 (véase la introducción) en un sistema 0 + 4, es decir, en un sistema que elimine la fase de beca y sea sustituida por algún tipo de contrato de formación. La transformación del sistema de becas en un sistema de contratos temporales asociados a labores investigadoras no supondría la eliminación de la eventual situación de precariedad laboral, sí la mitigaría y, además, contribuiría a reducir la problematización del estatus social de este grupo laboral que desarrolla su labor investigadora en un contexto institucional y normativo notablemente ambiguo y/o indeterminado. En un contexto laboral que, como se recordará, puede caracterizarse en términos de una notable heterogeneidad como rasgo predominante y que sitúa a los jóvenes investigadores en una posición problematizada en la estructura ocupacional. Se trata de una cuestión de la máxima importancia, que ya se encuentra entre las prioritarias para las organizaciones laborales creadas por el propio colectivo, y que sugiere la necesidad de profun-

dizar en el conocimiento y en la mejora del sistema docente e investigador en su conjunto, con el objetivo de adecuarlo a los requerimientos de la sociedad en la cual se desarrolla. Parece existir un acuerdo generalizado en el hecho de que investigación y desarrollo son procesos íntimamente unidos, de manera que pensar en la actividad profesional de los jóvenes investigadores en España y sus comunidades autónomas se presenta como una necesidad de primer orden.

## 2.2. LA INSERCIÓN LABORAL A TRAVÉS DEL SUBSISTEMA DE BECAS EN EMPRESA

Al igual que ocurría con el análisis de la información recogida para las personas jóvenes que han accedido a una beca de investigación, los discursos correspondientes a los becarios y las becarias en empresas presentan un alto nivel de complejidad, con ejes temáticos que entrecruzan diversos aspectos íntimamente relacionados. Por ello, nuestro análisis combinará la información procedente de las entrevistas con la información procedente del grupo de discusión, tratando de respetar la complejidad interna del material discursivo. Para facilitar la lectura de esta sección, se identifican previamente los ejes temáticos sobre los cuales se erige la percepción y experiencia sociolaboral de los becarios de empresa:

1. El eje temático fundamental en el material correspondiente a este colectivo gira en torno a la consideración de este tipo de becas como un mecanismo fundamental de inserción sociolaboral en el contexto de la transición desde el sistema educativo hasta el mercado de trabajo

2. Un segundo aspecto de la máxima importancia en la descripción y experiencia de este grupo de personas jóvenes tiene que ver con la potencial sustitución de fuerza de trabajo contratada a través del sistema de becas.

3. Condiciones de trabajo

4. La problematización del estatus social de las personas que disfrutaban de una beca. En este punto se hará especial referencia al estatus organizativo de los becarios y las becarias.

Conviene señalar que esta relación no constituye un índice para la exposición ya que, como se señalaba anteriormente, los temas y elementos discursivos aparecen interrelacionados con notable frecuencia, siendo imposible trasladar la complejidad de la situación de este colectivo sin hacer referencia a la interrelación de los temas apuntados. Más bien deben entenderse los ocho elementos mencionados como el armazón analítico a partir del cual entender las condiciones sociolaborales de los becarios en nuestro país.

### 2.2.1. El subsistema de becas en empresas u organizaciones privadas como mecanismo emergente de inserción laboral.

En los discursos de las personas que participaron en nuestra investigación se pone de manifiesto la existencia de una conciencia clara y explícita con respecto al papel del subsistema de becas de empresa en el proceso de inserción en el mercado de trabajo. En términos generales, existe la percepción de que este tipo de actividad permite incrementar la empleabilidad de las personas, ofreciendo toda una serie de ventajas que

fuera del sistema de becas parecería difícil de alcanzar. Conviene señalar que la expresión de esta percepción se produce, por lo general, de manera espontánea entre las personas entrevistadas. Así, por ejemplo, interrogada en torno a los aspectos positivos que detecta en el sistema de beca, una mujer joven entrevistada señala:

**Entrevistadora:** *¿Aspectos positivos del sistema de becas?*

*Entrevistada:* Positivos, hombre, es una incorporación al mercado laboral, realmente. Entonces es como introducirte un poco, ver el manejo de una empresa, un poco la formación que tú has adquirido, ponerlos en práctica. Bueno, ponerlos en práctica no, porque está claro que ninguno, bueno yo personalmente habré puesto de lo que he estudiado dos cosas en práctica. Y no son conocimientos adquiridos como tal, es decir, son, sí, bueno, conocimientos. Es decir, prácticamente lo que has estudiado muy poco tiene que ver con la realidad. Pero te sirve un poco eso para ver cómo es la realidad. También para trabajar en equipo porque al principio vienes la última y tal y nunca te has incorporado. Y parece cuando entras a una empresa que todo es súper formal y luego te das cuenta cuando estás dentro que tus compañeros han entrado como tú sin saber nada [E5].

Como puede apreciarse, se trata de un planteamiento bastante genérico, pero que ya introduce la cuestión de la incorporación al mercado de trabajo como el eje fundamental del subsistema de becas en empresas. La persona entrevistada en la cita anterior percibe y expresa de manera inmediata la utilidad integradora del sistema de becas cuando se le solicita que

señale aspectos positivos del mismo. Este carácter fundamental del eje temático que estamos analizando también aparece de manera patente en el grupo de discusión:

**Moderadora:** *¿Qué os motivó a coger una beca?*

*Ma:* Pues es que yo pensaba que me iban a..., que iba a ser becaria un tiempo, me iban a coger e iba a desarrollar mi carrera, pero no, el mundo es mucho más cruel y te pasas años de becaria

*D:* Y adquirir un poco de experiencia porque si te pones a buscar trabajo directamente siempre te piden un mínimo de experiencia y una beca te proporciona...incluso no te proporciona tanta responsabilidad como si tuvieras un puesto desde el principio, entonces... yo lo veo como un poco de adquisición de experiencia y conocer un poco el mundo al que quieres dirigir tu futuro.

*Cr:* Sí yo lo veo también así porque además, en mi caso, yo empecé con la beca cuando me quedaban pocas asignaturas, porque empecé más tarde de lo previsto y era también lo que te facilitaba el poder estudiar, y el tener un dinero para tus cosas. Y también es lo que te facilita tener una idea de a lo que te puedes dedicar después de eso, porque por lo menos yo en la carrera pues tenías una idea de lo que te podía gustar, de lo que te gustaría hacer y luego a lo mejor te pones a trabajar de ello y no es ni parecido a lo que piensas. Entonces, pues bueno, era una manera de conocer a ver lo que era.

*R:* Bueno es que yo también pienso que dependerá del campo que hayas estudiado, pero yo creo que es muy difícil entrar en el mercado laboral sin haber tenido una beca

*o algo parecido porque casi nadie te contrata si no tienes experiencia. Por lo menos yo la postura que he vivido es esa, entonces la forma más directa de ir tomando contacto es la beca, porque bueno ahora los becarios están muy cotizados [GE].*

Podemos ir un paso más allá en nuestro análisis, ya que a la percepción del acceso a una beca como un mecanismo funcional de acceso al mercado de trabajo subyace una cierta naturalización del papel de las becas en el mercado de trabajo. En cierta medida, puede señalarse que el acceso al mercado de trabajo a través de una beca se está convirtiendo en un elemento *dado-por-supuesto*, una convención general de la que participan de manera colectiva las personas jóvenes que están completando sus estudios universitarios o que los han finalizado recientemente. Tal y como se señalaba en la introducción de este estudio monográfico, el subsistema de becas en empresas viene cobrando fuerza en el mercado de trabajo en España en momentos recientes, y sobre todo durante la última década. Se trata, por tanto, de un elemento emergente en nuestra estructura sociolaboral. Pues bien, en el discurso de las personas entrevistadas se comienza a percibir la fuerza e importancia creciente de dicho elemento, que de forma nítida comienza a erigirse en un elemento transversal en el proceso de incorporación al mercado de trabajo de las personas con un título universitario. Tal extremo se refleja claramente en el siguiente extracto del grupo de discusión:

*R: También yo creo que la beca te marca un poco tu orientación profesional. Creo, por lo menos por lo que yo he vivido. La beca la hice en el departamento de innovación y calidad de una empresa, luego intenté pasar a*

*la parte de banca. He hecho un montón de procesos de selección y me ha marcado mucho la experiencia en ese ámbito. Probablemente si hubiera hecho la beca o una beca en el ámbito de la banca. O sea que quiero decir, lo que dices es verdad, la beca te marca un poco o te limita un poco los campos dentro de los cuales tú tienes experiencia. Y tú entras a través de una beca, no hay otra forma de conseguirlo*

*D: Es que no debería ser así*

*M: O que te enchufe tu tío Paco, porque en este país es así*

*Cr: Si es que todos cuando estamos en la carrera hacemos una beca, porque en el fondo es la primera experiencia que te surge para coger experiencia. Yo creo que seguro que nuestros hermanos, padres o conocidos que dirían: ¿pero qué es eso de una beca? Cada vez lo vemos como lo más normal del mundo*

*D: Eso, es que nos hemos acostumbrado a ello, conformistas*

*Ma: Sí, ya es como que no te sorprende cuando alguien te dice que tiene una beca y que no cobra dinero. Como que te vas acostumbrando y yo creo que es una cosa que no deberíamos acostumbrarnos, porque como que van ganando, porque se hacen más negreros a costa de que es que en la situación actual hay que tragar y luego, pues no te lo...la mayoría de las veces no te lo recompensa. Tienes que dar con una persona, pues igual que estamos a gusto con los compañeros, que te toque que sean majos. Que cuando entras en una empresa tú estás viendo personas y eso hay gente que se le olvida, que no eres un número*

*Cr: Yo, de hecho, en el primer puesto en el que estaba, que de hecho seleccionábamos becarios, había un puesto que buscaba como un ingeniero de no sé qué, que además conociera no sé qué programas. Y no se encontraba a nadie porque por lo que pagaban y lo que pedían la persona que buscaban es que ya tenía un trabajo. Entonces al principio decían que no, que es que ellos querían un becario porque es que si no les gustaba le podían echar. Entonces la gente les decía, bueno pues contrátale, tienes un periodo de prueba. Pero, no, no. Estuvieron un año con la beca abierta y luego al final contrataron a alguien. Eso demuestra que sí que hay empresas que quieren un becario pues para formar a alguien y luego hay otras que es porque lo necesitan y cuando vieron que ya no podían más pues sí, vamos a contratar a alguien. Eso lo podían haber hecho desde el principio, pero... [GE].*

**La información de carácter cualitativo recogida en esta investigación pone de manifiesto la creciente importancia que el subsistema de becas de empresa está cobrando en el mercado de trabajo español. Esta importancia no es sólo cuantitativa, sino también cualitativa, en la medida en que dicho subsistema comienza a constituirse en un mecanismo específico de transición entre sistema educativo y mercado de trabajo.**

De hecho, el carácter emergente de este fenómeno se convierte en realidad consolidada en ciertos contextos profesionales, en el seno de los cuales las personas jóvenes perciben como una necesidad el acceso al mercado de trabajo a través de una beca

en empresa con el objetivo de obtener competencias y experiencias laborales y profesionales que de otra forma serían especialmente difíciles de adquirir. En esta línea, puede señalarse que si bien en términos generales el acceso al mercado de trabajo a través de una beca constituye un elemento deseable y cada vez más frecuente, en algunos campos profesionales el sistema de becas constituye la forma fundamental de transición entre sistema educativo y mercado de trabajo. Esta dimensión del eje temático que estamos tratando surge a lo largo de las diferentes entrevistas y también en el grupo de discusión, pero tal vez en la siguiente cita literal se presenta de la manera más clara posible:

**Entrevistadora: ¿Qué ventajas y desventajas señalas del sistema de becas?**

*Entrevistada: Desde mi perspectiva y desde la de mis compañeros [de profesión] creo que son prácticamente todo ventajas, porque si no haces algo durante la carrera y empiezas a rodar es prácticamente imposible que luego te salga algo. Porque la carrera no te da la formación suficiente, ni te creas una madera de periodista para que te contraten directamente. Yo creo que es necesario absolutamente las becas, porque luego en España es difícilísimo que te contraten en medios grandes como El País, EL Mundo, y la única manera hoy por hoy de poder tener experiencia en esos medios es haber hecho una beca. Tienes que ser realmente el “crack” de los “cracks” para que te contrate El Mundo. Entonces es la manera, la beca, que tienes de meter la cabeza en esos medios. Entonces aunque luego no te contraten puedes guardar el recuerdo de que trabajaste para uno de esos medios. A mí me parece positivo (...). Una desventaja que veo,*

al menos en el Periodismo, es que es prácticamente imposible que te contraten en un medio, a no ser que hagas una beca, pero la beca, primero, te la tienes que buscar tú. Y cada vez es más complicado, porque cada vez hay más gente. Porque además hay procesos de selección que parece igual que un trabajo, porque ya te piden pues eso, que si el inglés, que si hacer el pino y cada vez es más complicado [E6].

Hasta tal punto, el acceso al mercado de trabajo se articula a través de becas en empresas que el mismo proceso que se identifica como ventaja puede ser identificado también como inconveniente sin que en ello medie incongruencia o contradicción evidente. Más bien al contrario, lo que el discurso refleja es la consolidación de un mecanismo de acceso al mundo laboral que comienza a formar parte estructural del mercado de trabajo en España. En algunos ámbitos profesionales este proceso de estructuración parece encontrarse en una fase de consolidación clara, mientras que en otros ámbitos su carácter es más bien emergente o en desarrollo. Sea como fuere, lo cierto es que se trata de una herramienta funcional de acceso al empleo. De hecho, esta es otra de las dimensiones que caracterizan el primero de nuestros ejes temáticos, a saber, la funcionalidad percibida a través de la experiencia directa y vicaria del sistema de becas:

**Entrevistadora:** Cuando terminó la beca ¿te ofrecieron alguna alternativa?

**Entrevistado:** Sí, sí, nos ofrecieron la posibilidad de contratarnos un par de meses más y seguir allí en el mismo proyecto y con lo mismo que estábamos haciendo, porque además en septiembre ya habíamos acaba-

do el trabajo del máster. Pero como ya me había comprometido, eché el curriculum en el otro sitio, me hicieron una entrevista, me dijeron que sí. Y lo que hice fue no firmar el siguiente contrato con Empresa X. Me ofrecían un contrato temporal y de fin de obra y servicio, vamos con fin de obra final, que era hasta enero. Y era creo entendido que era por horas, o por días trabajados. En realidad, en principio nos dijeron que era como un sueldo fijo, pero luego era por horas. Total, que cualquier día que te cogieras vacaciones o un puente no te lo iban a pagar. Pero a cambio te pagaban más, por ejemplo, un mes normal cobrabas unos 1500 euros, pero en Navidades que la empresa cierra pues no es tanto [E3].

A continuación se aporta otro ejemplo:

**Entrevistadora:** ¿Y cuándo termina esa beca?

**Entrevistado:** Pues termina en septiembre, porque solamente la puedes alargar todo el tiempo oficial de máster. Entonces en septiembre es como la fecha oficial de fin de máster, aunque nosotros terminamos en junio. Entonces, ahí terminan y nos prolongan a contrato, pero ya a contrato laboral. Así que nos duró 5 meses. Termina la beca y directamente nos contratan. Terminamos un 31 y el 1 continuamos simplemente, no paramos ni nada.

**N:** ¿Qué tipo de contrato te hicieron?

**O:** Tenemos contrato con convenio de licenciado y con categoría de, bueno, de actividad en fotointerpretación, de técnico GIS: es un contrato temporal, temporal cerrado en tiempo a cuatro meses. Claro hasta fin de proyecto, porque ellos estiman que el

proyecto les durará cuatro meses, así que hasta finales de enero [E4].

La cuestión que se presenta de manera nítida en las dos transcripciones anteriores es doble. Por un lado, parece claro que las personas que fueron entrevistadas o que participaron en el grupo de discusión perciben, a través de su experiencia, que el acceso a una beca en una empresa u organización privada supone un mecanismo natural y adecuado para acceder al mercado de trabajo. Por otro lado, sin embargo, cabría discutir las características de dicho acceso. Dicho en otros términos, una vez establecido que el acceso a una beca supone el acceso al empleo (al menos en términos generales), ¿podemos señalar que dicho acceso se produce a empleos de calidad? Dicho de otra forma, ¿se trata de una transición carente de problemas?

Para valorar esta cuestión es preciso señalar que la experiencia profesional en una empresa a través de una beca no suele desembocar en lo que denominamos empleos de calidad (en unas condiciones de empleo adecuadas y caracterizadas por la seguridad), sino más bien a trabajos temporales. De alguna manera podría señalarse que la beca sitúa un escalón más en una forma específica de inserción laboral, a saber, la inserción a través de la temporalidad - y por extensión a través de la precariedad. En este sentido, podría señalarse que el verdadero mecanismo de acceso al mercado de trabajo es precisamente ese, la precariedad laboral, entendida como forma específica y no transicional de ubicación en el empleo.

En todo caso, lo cierto es que al señalar que el subsistema de becas en empresas

constituye un mecanismo emergente (o consolidado, en su caso) de inserción laboral no supone que dicho mecanismo esté exento de problemas. No es un tránsito *a-problemático* el que caracterizaría a este mecanismo. Dichos problemas se desarrollan a lo largo de diversas dimensiones, desde las condiciones de trabajo hasta las condiciones de empleo a las que da acceso, pasando por todo un conjunto de situaciones que sólo pueden describirse a través del término precariedad laboral:

**C:** Tú has estado trabajando, currándotelo todo lo que has podido y más y eso no te aparece en ningún lado, y no te cuenta en tu vida laboral ni nada

**Ma:** Claro, es que tú realmente en tu vida laboral te aparecen las mierdecillas estas que hacemos todos en plan: dependiente en o promotor en, que hacemos todos en Navidad para sacarte unas pelillas. Entonces eso sí que cotiza y sale. Pero en los sitios en los que tú realmente has querido desarrollar tu carrera, en los que realmente has puesto todo tu empeño, todo tu esfuerzo y tal, eso no, porque como has sido becario pues hala.

**A:** El problema realmente es cuando te tiras de becario mucho tiempo, porque si te tiras dos meses y tal no es problema. Pero realmente yo conozco mucha gente que se tira de becario, que les van renovando y tal y que se acogen a convenios y tal pero como becario. Entonces no tienen nada cotizado y si luego se van a la calle no tienen nada. Y eso sí que creo que pasa en todos los sectores en un montón de empresas.

**Ma:** A mí me pasó que llevaba un año en la última empresa y claro, querían que me

quedara y yo quería quedarme. Pero resulta que la matriz era alemana, pero en esta empresa era que entrabas de becario y luego te quedabas y así había sido realmente. Pero bueno cogieron a muchos y tal. ¿Qué pasó? Pues que pasó un año, yo ya terminaba la carrera en junio y terminaba la beca en abril. Entonces nada, querían que me quedase, mi jefa tal, yo quería quedarme. Por tonta, porque tenía que haberme pirao ¿qué hicimos? Pues me tuve que matricular de otra carrera por la Universidad X para seguir siendo becaria [GE].

(...)

**Moderadora:** ¿Alguno más tuvo que hacer eso?

M: A mí me lo propusieron porque como habéis hablado pues empecé por el COIE, estuve 6 meses y muy bien. Terminé la carrera y cuando acabas la carrera ya tenías problemas porque tú supuestamente por el COIE cuando acabas la carrera no puedes seguir siendo becario y te pasaban a la Fundación de la Universidad X, no me acuerdo ahora muy bien cómo era. Pero a mí me encantaba mi trabajo, estaba muy contento, tenía un jefe que me había enseñado la parte comercial, tenía otro compañero que me había enseñado mucho de la parte informática. Y mis compañeros, estaba muy contento con ellos, pero el caso nuestro sí que tenía que aprobarlo a nivel internacional pues yo en el departamento en el que estaba no surgía ninguna plaza. A mí se me acababa la beca y yo ya tenía clarísimo que yo me iba a ir. Y al final lo que ocurrió es que surgió en otro departamento porque se fue alguien y por casualidades de la vida se fue otra persona en el departamento en el que estaba y yo pudo entrar otra compañera mía. (Entre

risas). Pero vamos que sí que van a explorar todo el tiempo que puedan de becario, aparte, si les interesas y ven que tú también estás interesado lo van a hacer y luego también pues tienes que tener lo que hemos dicho todos de esa pizca de suerte. Porque sino lo que a mí me ofrecieron en Recursos Humanos fue: “Bueno no podemos seguir con esto, si te apuntaras a otra cosa como ITT”. No, es que me lo estaban diciendo que yo decía pero bueno

Cr: Es que además la universidad se lleva una parte de lo que te pagan

M: Sí, aparte, claro

R: Yo, por ejemplo, estuve el primer año con una beca de 5 horas el quinto año de carrera, todo el año. Cuando terminé la beca estaba licenciada y lo que hicieron fue hacerme otra beca de otro año pero de colaboración, que bueno me interesaba más porque cobraba justo el doble de lo que cobraba antes, pero no dejaba de ser una beca: sin cotización y sin nada. Entonces estuve otro año entero con beca, que bueno económicamente interesaba más, pero bueno. Y después cuando se me acabó al año siguiente la beca, me ofrecieron contratarme por ETT. Me dijeron, la única opción es esa. Y estuve otros dos años de ETT. O sea, acabo de formar parte de la plantilla en septiembre, y todo eso ni te lo dicen, o sea te dicen: “si quieres seguir aquí las condiciones son estas”. Y claro yo si no hubiera estado aquí no hubiera aguantado, pero claro empiezas “Ah pues sí, porque yo me quiero quedar, porque yo quiero estar aquí, quiero estar aquí”. Claro es lo que decía antes ella. Yo ahora mismo llevo ya cuatro años. Y ahora tengo un contrato de un año, si dentro de un año me voy a la calle he perdido cinco años, sólo por el afán

de decir, es que quiero estar en esta empresa. Claro tú no sabes lo que va a pasar en un futuro, y nadie te puede prometer nada. Entonces estás ahí, matando el tiempo y sin expectativas de futuro.

C: Yo he tenido mucha suerte. De hecho, la primera vez que elegí beca, ya había hecho entrevistas en varios sitios. Y elegí la que elegí porque me gustaba mucho el sitio y porque ya había hecho la entrevista y había conocido a la jefa y me cayó súper bien y tuve mucha relación con ella durante todo el tiempo. De hecho, ahora sigo teniendo relación con ella y sin problema. Y mi jefe en la segunda beca ha sido el que ha conseguido que yo volviese a trabajar allí porque siempre, él sabía cómo trabajaba yo y le gustaba yo. Entonces lo que os contaba antes, a la hora de buscar a alguien porque había una plaza entonces pues me llamaron a mí porque yo tenía muy buena relación con mis jefes.

R: De hecho yo sigo ahí por mi jefe porque es el que... (Alargamiento de frase como intentando hacer afirmación). Luego recursos humanos es como un ente ahí que todo el mundo está en contra de Recursos Humanos. Pero claro, luego ellos son el equipo con quién trabajas. Entonces yo mi ambiente laboral, que somos una compañera mi jefe y yo no me puedo quejar [GE].

Todo lo dicho hasta ahora sugiere la existencia de luces y sombras en la experiencia de las personas jóvenes que han obtenido una empresa en organizaciones privadas. En gran medida, parece que la competencia por el empleo se ha trasladado en cierta medida al terreno que nos ocupa, es decir, en una competencia por las becas. No en vano, el acceso a las mismas - es decir, algunos de los mecanismos a través de los cuales se ac-

cede a la información de las convocatorias, etc. - no difieren demasiado de los mecanismos y técnicas de búsqueda de empleo:

**Entrevistadora:** ¿Y cómo entraste en contacto?

Entrevistado: Pues a través de una página Web que se llama ciencias ambientales.org. Y ellos periódicamente van poniendo ofertas de trabajo, incluso las empresas se ponen en contacto con ellos para demandar oferta de prácticas y todo tipo de cosas. Entonces a través de ellos pues mandé el curriculum y me hicieron la entrevista y me seleccionaron en esa empresa. Y me dijeron la opción de que tenía que acogerme a algún plan de prácticas, ya sea de la universidad para licenciado, o porque esté en algún programa de lo que sea. Como yo era licenciado en ciencias ambientales y a su vez me había matriculado en el master tenía la posibilidad de cogerla a través de la oficina del municipio [E4].

**Entrevistadora:** Entonces llegas a cuarto y solicitas una beca

Entrevistada: La beca, es que hay un tablón en la facultad en la que se ofertan becas. Había becas para trabajar aquí, en Madrid, en el extranjero. Y yo siempre le echaba un vistazo y la verdad nunca había pedido nada hasta entonces. Y me sentía un poco culpable porque la gente ya había empezado a hacer prácticas en verano, y es que en Periodismo si no haces prácticas es que es imposible. Así que dije, pues yo creo que en cuarto ya toca. [E6].

**Las técnicas de búsqueda de becas en empresa muestran notables semejanzas con las técnicas**

**de búsqueda de empleo. Se trata de un elemento a destacar, ya que esta situación suele darse sólo cuando dichas becas no se desarrollan bajo el amparo de un convenio de colaboración entre una universidad y una empresa.**

Se trata de métodos tradicionales de búsqueda de empleo, tal y como puede apreciarse. Ciertamente, el catálogo de formas de acceso a la información sobre becas es extenso. No se está señalando aquí que dichas formas de acceso coincidan de manera exacta en la búsqueda de un empleo y la búsqueda de una beca. Ello se debe en gran medida al hecho, discutido en la introducción del presente monográfico, de que un número importante de becas en empresas se ofertan al amparo de convenios entre las diferentes universidades y las empresas u organizaciones privadas. En estos casos, los Centros de Orientación e Información de Empleo de las universidades constituyen la vía de acceso más eficiente a estas becas. Ahora bien, dada la existencia de un número creciente de becas que son ofertadas de manera unilateral por parte de las empresas, no es de extrañar que las técnicas de búsqueda de empleo se reproduzcan en la búsqueda de becas:

**Moderadora:** Veo que todos tenéis, unos más y otros menos, pero todos tenéis una amplia experiencia en becas ¿por qué empezasteis a hacer becas, cómo las conseguisteis?

**R:** Yo a través del COIE<sup>5</sup> supongo, como casi todo el mundo, que intentas buscar algún trabajo y lo único que encuentras son becas, y el COIE era la única vía que te permite tomar contacto laboral un poco con lo que tú

has estudiado

**Cr:** Yo por infojobs

**D:** Sí por infojobs, igual. Es igual que el COIE pero sin intermediario

**Cr:** Sí, quizá el COIE te facilitan ellos las becas mientras que en infojobs te lo buscas tú y luego ya es la empresa quién se pone en contacto contigo en ese caso.

**C:** En mi caso fue un poco distinto, yo estudié en ESIC y la primera beca la conseguí gracias a ESIC. Me presenté a varias entrevistas para distintas empresas y la primera beca la conseguí gracias a la bolsa de becas que hay ahí. Y la segunda porque una amiga estaba trabajando en esa empresa y me dijo que estaban buscando becarios, envié mi currículum y entré en el proceso de selección

**M:** La mía también difiere un poco porque en este país como en muchas cosas, entré un poco por enchufe (entre risas). Me colocó un familiar simplemente para que viera un poco qué había ahí, era una empresa de construcción. Y la segunda vez sí que entré vía COIE pero fue a través también de un amigo que me habló muy bien de esa empresa y salió bien

**M:** Yo la primera vez fue por la Fundación Universidad Empresa que tuve, nos hicieron, es que ya no me acuerdo la verdad. Pero nos hicieron rellenar unos papeles, entregar unos documentos, me imagino que sería todo lo que te piden. Y nada, y al final pues me cogieron, había pasado tiempo y lo llevé todo ahí el último día. Y nada, pues ahí estuve y luego la segunda vez fue por el COIE. Vamos, me enteré por una amiga y a raíz de eso fui a informarme. Vamos, como

que no me lo dijo el COIE sino que lo busqué yo más o menos, pero el COIE fue el que hice de intermediario.

**A:** Yo en mi caso igual que él, fue por enchufe, porque los contactos en el mundo del periodismo son muy importantes, y tú lo sabes. Y la primera vez fue así, que me dijeron ¿quieres entrar en esto? Y al día siguiente ya estaba allí. Y las demás las cogí a través de lo que es el COIE pero para la Universidad X, es lo mismo (GE).

Ciertamente, la cuestión de las técnicas de búsqueda de ofertas de becas tiene una importancia menor si se compara con la cuestión general abordada en este epígrafe (formas de inserción laboral), pero en absoluto carece de relevancia, toda vez que puede detectarse un proceso de asimilación entre becas y empleos en la representación colectiva que las personas jóvenes elaboran de la cuestión. La cada vez más difusa línea (insistimos, difusa en el análisis de los discursos) entre becas y empleos temporales como forma de acceso al mercado de trabajo sugiere una cuestión de relevancia suficiente como para incluirla como una de las dimensiones significativas en la consideración del subsistema de becas en empresas. De hecho, en el siguiente epígrafe se aborda la cuestión de la relación existente entre becas y empleos desde el punto de vista de las personas jóvenes, y tal y como veremos, el núcleo de dicho eje temático lo constituye la difícil diferenciación entre becas con un propósito *legítimo* y becas utilizadas para sustituir la contratación de fuerza de trabajo.

### **2.2.2. Becas y empleos: una relación problemática.**

La tensión existente entre beca y empleo

es una de las cuestiones que con mayor centralidad destaca en el material recogido en nuestro trabajo de campo. Como se señalaba en el epígrafe anterior, las becas de empresa se han constituido en una puerta de acceso al mercado de trabajo de especial importancia en la actualidad. Este carácter emergente del subsistema de becas genera una problemática de diferenciación entre el trabajo desarrollado bajo la modalidad de beca y el trabajo desarrollado bajo la modalidad de empleo. La cuestión de fondo no es otra que discernir en qué medida el subsistema de becas se erige en un espacio sociolaboral propio y diferenciado del resto. Planteado en otros términos, se trata de dilucidar la medida en la cual el ámbito laboral establecido al amparo de la noción de beca se solapa e invade el ámbito laboral propio de un empleo (es decir, un trabajo desarrollado bajo el paraguas de una relación contractual).

**El aspecto más polémico y difícil de tratamiento es la relación existente entre empleos y becas de formación. De la información recogida en el trabajo de campo se desprende que existe un claro riesgo de que las empresas puedan utilizar de manera flexible la vinculación a través de una beca formativa, convirtiéndose también en flexible la frontera existente entre beca y empleo.**

Se trata de una discusión íntimamente ligada a la distribución de funciones entre las ocupaciones en el seno de las organizaciones. En concreto, nos estamos refiriendo a la cuestión de la asignación de funciones a los puestos ocupados por un becario o una becaria, cuestión en la cual es preciso

señalar la notable indefinición existente. De la misma forma que la asignación de funciones a los becarios de investigación introducía un elemento de ambigüedad, aquellas personas jóvenes que han conseguido una beca en una empresa se ven afectadas por una asignación contextual de funciones. Ciertamente, no parece de recibo defender la asignación de funciones equivalentes en todas y cada una de las organizaciones que ofertan becas. Sin embargo, la información recogida a través del grupo de discusión sugiere que el verdadero problema está relacionado con el contenido formativo de dichas funciones, contenido formativo que en ocasiones no es fácilmente divisible:

**Moderadora:** *En vuestra experiencia, bueno tal como lo estáis diciendo, ¿hacéis fotocopias? Que no es una frase mía...*

(Risas generales)

A: Sí, yo sí.

M: Yo por lo menos no, en las dos en las que he estado en la primera era mucho más parte administrativa, pues de viajes, dietas. Eran pues más de lo que has comentado de alguien que lo tiene que cubrir y era un poco más básico. Pero yo por lo menos de lo que me siento muy orgulloso es que no he tenido ni que poner ningún café ni hacer una fotocopia ni tener ningún trabajo arrastrado. Si servía un café era porque yo lo quería e igual le llevaba alguno a un compañero

A: Hombre, a lo mejor es un poco mito el tema de las fotocopias que también depende igual de los ámbitos, pero yo por lo menos estuve en una multinacional de becaria y no sólo tuve que hacer fotocopias sino

que tuve que envolver 1700 regalos, porque para qué iban a contratar a una azafata si estaba yo. Después de eso por supuesto me marché. Pero que vamos aunque mucha gente exagera con el tema de las fotocopias hay a mucha gente que sí que le toca

R: También depende un poco de lo que quieran sacar de ti. Si piensan tenerte tiempo en la beca pues igual...yo por ejemplo en mi caso, que sigo trabajando, yo por ejemplo estoy en la misma empresa. Han aprovechado de mí el tiempo máximo que han podido de beca, pero después me he quedado trabajando en el mismo sitio. Entonces en mi caso yo sí que me han estado formando para que luego me quede en el puesto pero bajo esa perspectiva también pueden decir: bueno el tiempo que estés aquí aprovechamos lo que sea... Es que tampoco, es el interés que la empresa tenga en ese puesto

D: Y si nosotros lo aceptamos también, porque también entras sin tener ni idea y sin ganas de negarte a hacer nada por lo que no te pagan

Ma: Lo que pasa es que también, por lo menos a mí, la primera vez que entras se aprovechan, porque tú entras como un pimpín, o sea no sabes hacer nada. No tienes, tú has estudiado tus cosas, pero realmente qué experiencia tienes. Entonces te pueden ir cargando de cosas pero claro tú vas tragando porque es que es mi primer trabajo y claro. Pero a mí me acuerdo, ahora que estabas diciendo esto, yo me acuerdo una vez que me mandaron, era en una ONG. Encima me río yo de las ONG de qué buenas, qué buenas, porque a mí no me tocó ninguna buena, vamos la jefa que tenía de santa poco. Una vez me mandaron, que se supone que la beca era del departamento de Comunica-

ción, bueno pues me mandaron a, con un hombre a Alcalá, estaba en San Bernardo, y hala me monté en una furgoneta y a elegir muebles que nos iban a donar y a elegir muebles para la oficina. Y ahí, con un hombre que yo no conocía de nada. Y cosas que no sé, raras, querían un todo vale, que es hacerlo todo. Entonces claro aparte de todo lo que yo creía que iba a aprender de notas de prensa, clips de prensa y todas esas cosas no, pues era eso así, poquísimo. Y luego el resto era en plan el informático llama, tienes que conectar el router, yo que encima de informática nada. Eran todas aparte de cosas de administrativo de cosas que no tenía nada que ver, vamos de estar ahí arreglando. Así que bueno acabé un poco... [GE].

Por tanto, nos encontramos con una primera cuestión, la ya mencionada, consistente en la problemática que las personas que acceden a una beca tienen que encarar en cuanto a la definición adecuada de sus funciones. Es preciso recordar que dichas funciones han de tener un carácter netamente formativo consistente con el nivel de formación de este grupo ocupacional (generalmente, titulados universitarios o a punto de alcanzar dicho estatus). Además, es preciso encarar una segunda cuestión, anteriormente enunciada: ¿las becas utilizadas por las empresas tienden a sustituir potenciales contratos? La siguiente transcripción recoge ambas dimensiones:

**Entrevistadora.** *¿Qué opinas del sistema de becas?*

Entrevistado: *Quizá que te explotan demasiado, porque en realidad estás realizando el mismo trabajo que cualquier otra persona que está allí haciendo el mismo trabajo que tú pero contratado. Ya no sólo por la*

*experiencia que yo he tenido sino por la de otros amigos que han estado de becarios. Y eso, hombre es cierto que te enseñan y que aprendes y adquieres una experiencia, pero no sé, quizá es demasiada la responsabilidad la que te dan. En algunos sitios demasiado pocas que te utilizan para hacer fotocopias o leer documentación. Quizá y eso me gustaría decir, que es lo que yo creo, es como que cuando entras de becario en algún sitio estás dispuesto a hacer lo que sea para que cuando se te acabe la beca ellos te vayan a contratar. [E3].*

Existe una clara percepción del peligro de la ambigüedad en la asignación de funciones entre los participantes en nuestro trabajo de campo. Esto, unido al papel central del sistema de becas en el acceso al mercado de trabajo hace que la cuestión de la sustitución de empleos por beca esté presente de una manera clara, evidente, en el colectivo que nos ocupa. La escasa normativa existente en torno a las becas de empresa (sobre todo para aquellas convocadas unilateralmente) convierte este problema en un elemento central a considerar para dar cuenta de la experiencia del entorno laboral entre las personas jóvenes que han obtenido una beca de este tipo. Lo que está en juego es la cuestión de la precariedad entendida como “peaje” en el acceso al mercado de trabajo, de manera que entre las funciones asignadas a los becarios y las becarias suelen entremezclarse funciones características de una sobrecualificación con funciones típicamente asignadas a un empleo amparado bajo un contrato de trabajo:

R: Yo creo, te hacen un trabajo a la mitad de precio o a menos de la mitad de precio de lo que te lo hacen...

M: Bastante menos, casi gratis

R: Entonces es mucho más fácil conseguir una beca que cualquier otro puesto de trabajo

D: También porque les hemos acostumbrado a ello, son puestos encubiertos, al fin y al cabo, y porque vale, hacerla por aprender es verdad porque uno adquiere experiencia, pero no dejas de hacer el mismo trabajo que otra persona que está contratada. Pero nosotros nos hemos acostumbrado y es lo que tenemos

R: También aprenderías si tuvieras un contrato fijo

D: Por supuesto, antes entrabas y ni formación ni nada, te iba enseñando una persona que estaba en la empresa y no como ahora que en algunos sitios tienes que estar formándote de una manera anormal

Cr: Yo creo que también hay como varios tipos de becas. Yo trabajo, en la primera beca que hice también tenía que contratar a becarios (entre risas)

Cr: Era así de... y estaban las típicas becas administrativas, por decirlo de alguna manera de gente que ese trabajo no lo querían hacer y querían que el becario lo hiciera. Y becas que realmente era porque no se podía pagar a nadie y a un becario se le pagaba menos. Y becas que sí que realmente era una formación para que a lo mejor luego alguien se quedara, que esas eran las menos pero bueno. También depende del tipo de beca, nosotros que hemos tenido varias becas seguro que hay alguna en la que te has aprendido un poco más o te han dejado un poco más de autonomía, te han dejado hacer más cosas que en otras que lo típico que te dicen, que las fotocopias un poco las puede hacer cualquiera.

(...)

C: Es que en nuestro caso sí, porque luego se hace una evaluación del becario. Y es el jefe el que propone que se renueve la beca. O sea, si tu jefe no propone que se te renueve la beca, no se te renueva, porque tienen que estar contentos contigo. O sea, si tú has estado ahí, y te han renovado la beca tres veces, es porque han estado contentos contigo. Y si estás allí en el momento en que hay un puesto, te van a intentar coger, o sea, que en ese sentido yo creo que sí que valoran. Igual que a mí, que me han cogido una vez me he ido de la beca, ha pasado con otras personas. Que has estado ahí, han visto que vales, han estado formándote un montón durante la beca y cuando han podido te han cogido. O sea, en ese sentido sí. Que te digo que puedes tener a una persona que está ahí como pudiera estar en cualquier sitio y que ha escogido esa beca porque te pagan más ahí. Y luego está gente que de verdad se preocupa por lo que está haciendo [GE].

### **El proceso de individualización de las relaciones laborales para las personas que tienen beca de formación en una empresa constituye uno de los principales ejes temáticos detectados en el análisis del contenido de la información recogida en este estudio.**

Con lo que nos encontramos, nuevamente, es con un proceso de individualización de las relaciones laborales en las cuales se ven implicadas las personas pertenecientes a este grupo ocupacional. Factores identificados de manera muy cercana al azar entran en juego en este punto, al menos en la percepción de los sujetos implica-

dos. Además, la cuestión de las funciones asignadas se desarrolla en gran medida en la dinámica cotidiana en el puesto de trabajo, de forma que la laxitud al designar funciones contribuye a que la línea entre beca y contrato, en cuanto a las actividades desarrolladas por los becarios, sea en ocasiones muy delgada. Como se señalaba anteriormente, esta realidad tiende a individualizar las relaciones laborales, que no estarían formalizadas de manera colectiva, sino más bien definidas de manera particular en contextos concretos de la labor cotidiana. De esta manera, la cuestión del desempeño de determinadas funciones está íntimamente ligada a la eventual utilización del sistema de becas como mecanismo para abaratar los costes empresariales asociados a la producción y a la prestación de servicios:

**Moderadora: Alguno de vosotros ha comentado que muchas veces en las becas hacéis el mismo trabajo que otro trabajador ¿realmente todos opináis así?**

D: Un poco sí, pero también se le da un poco de margen al becario para cometer errores porque siempre hay una persona encima supeditando un poco lo que haces. Porque si encima tuviera la misma responsabilidad que un contratado y bien, pues ya... (Gesto de desaprobación). Entonces siempre se da un poquito de margen, bueno al principio, luego yo creo que ya se te exige muchísimo o incluso más. Pero es también la motivación que tengas tú en la propia beca, porque si ves que pasa tiempo, contratan o incluso ves que formas a gente como es mi caso que yo trabajaba dando de alta a los empleados, con las nóminas y tal. Y había gente que estaba cobrando bastante bien y se lo explicaba yo.

Cr: Eso también depende de la persona responsable que tengas en la beca ¿no?. Se supone que el becario siempre está con una persona responsable, también hay gente que en lugar de tener un compañero tenga siempre un becario y que también está harto de que cada curso tenga que formar a alguien, que gente que se quede, gente que se marche porque un becario es eso también. Juegas con la desventaja de que si te sale un trabajo lo vas a dejar. Entonces también hay veces que la gente está harta, que el responsable pasa de ti. Si ve que avanzas a lo mejor sí que te deja un poco más a tu aire, o te da más responsabilidades, depende también de la experiencia anterior que haya tenido. Pero yo por lo menos en mi caso sí que era en los dos sitios era hacer lo mismo que una persona contratada. Y de hecho en el último sitio me contrataron y hago lo mismo, aunque ahora hago más cosas, pero hago lo mismo que hacía antes, o sea que...

A: Sí, yo he tenido todo. He tenido sitios donde hacía lo mismo y he tenido sitios donde no me dejaban hacer absolutamente nada. Entonces yo creo que depende un poco de la suerte que tengas y sobre todo de la perspectiva que tengan sobre ti. Y la perspectiva que tengas tú también, que en el caso del periodismo es más las que tengan ellos sobre ti porque tú siempre tienes otras expectativas

C: Yo estoy de acuerdo, en muchos sitios en los que he estado, he estado haciendo trabajo que podía haber estado haciendo cualquier otra persona contratada. Sí que es cierto que a mí me han dejado cierta autonomía, pero siempre tienes a una persona que está revisando lo que tú haces, o sea siempre tu grado de responsabilidad es menor,



porque tienes ese margen. Bueno tú eres becario y siempre te puedes equivocar, no tienes tanta experiencia como otra persona, con lo cual. Siempre esa persona que te está revisando siempre tienes esa seguridad.

(...)

*Ma: Yo creo que eso de que sí, que pasa que sí es verdad que están atentos a lo mejor al principio, pero yo creo que si tú llega un momento en que has cogido el ritmo y te mueves como ellos se les olvida que eres becario, sólo lo recuerdan a la hora de pagarte [GE].*

Todo lo dicho en el presente epígrafe nos remite de manera ineludible a la consideración de los condicionantes del trabajo como eje temático de gran relevancia en la descripción y en el análisis del subsistema de becas de empresa. Precisamente a esta cuestión se dedican las siguientes páginas.

### **2.2.3. Condiciones de trabajo asociadas a las becas de empresa.**

En la descripción de las condiciones de trabajo y de empleo por parte de las personas que fueron entrevistadas o participaron en el grupo de discusión puede detectarse un ámbito con un claro margen de mejora. Los elementos que con mayor fuerza surgen en el discurso tienen que ver con dos cuestiones. En primer lugar, y de manera patente, la consideración del salario constituye un tema fundamental en el material discursivo recogido. Las retribuciones típicas de las becas en empresa son valoradas como insuficientes en relación a las tareas desarrolladas. En todas y cada una de las entrevistas realizadas surge esta cuestión al plantear temas más o menos genéricos.

Baste como ejemplo el siguiente extracto de una de ellas:

**Entrevistadora: ¿Cuál era tu jornada?**

*Entrevistada: Esta por la tarde salía a las 6. Y ese verano me quedaron unas asignaturas y luego estudiaba. Y me dejaron cogerme los días de los exámenes. Me pagaban 300 euros o 400 en todo el verano. Esas dos primeras becas durante la época universitaria, que luego lo pienso y digo explotación pura. Aunque luego no me han servido mucho psicológicamente, yo me di cuenta de lo que era capaz [E2].*

### **El salario y la flexibilidad en los aspectos horarios y de organización de la jornada constituyen los dos elementos que de forma clara y patente surgen en las entrevistas como destacados en el análisis de las condiciones de trabajo.**

Se trata de una cita especialmente breve y concisa, pero establece la línea base en lo que se refiere a la cuestión de la retribución asociada a las becas de empresa. En términos concretos, parece que las condiciones retributivas establecidas para este conjunto de ocupaciones no se corresponden con las funciones desarrolladas ni con otras condiciones de trabajo anexas, como por ejemplo la jornada laboral establecida y la carga de trabajo asignada. A continuación se incluye una cita más extensa, procedente de otra entrevista en profundidad, en la cual puede ejemplificarse la relación entre los elementos mencionados:

**Entrevistadora: ¿Cuál era tu salario en esta beca?**

*Entrevistado: Pues yo estaba cinco horas diarias y cobraba 450 euros que en teoría, según me dijeron en la Universidad que estaba bien. Ellos, aquí en la Universidad no tienen mínimo de salario, pero ellos recomendaban a la empresa que nos pagaran en función de las horas. Pues si echas cinco horas te paguen 500 euros-450 pues depende, al mes. Y fueron buenos conmigo y me pagaron 450 euros.*

**Entrevistadora: En esa beca ¿en qué consistía tu trabajo?**

*Entrevistado: Pues yo era un técnico ambiental, entonces yo llegaba y lo que hacía es que revisa informes de boletines oficiales. Trabajaba en el departamento de medio ambiente. Entonces yo llegaba y si había alguna oferta en la cual la empresa tuviera actividad: puédesse Agenda 21, puédesse programas de educación ambiental, puédesse también estudios ambientales. Todo lo que sea oficial, oficial aparece en el BOE y entonces puede salir a concurso público si tú tienes el dinero ¿no?. Entonces tú preparas el proyecto, la documentación, todo lo hacía yo. Después aparte había cinco proyectos en anda y entonces yo hacía un poco de apoyo. Entonces yo estaba cinco horas y me tenía que repartir un poco entre todas las actividades, entonces había veces que estaba cartografiando, otras buscando información en internet para hacer el proyecto, otras veces simplemente leyendo para hacer un programa piloto, otras veces haciendo folletos, haciendo material para trabajar ellos con educación ambiental. Y básicamente eso, la verdad es que fue productivo [E4].*

Más adelante, hablando de otra beca:

**Entrevistadora: ¿Y en esa jornada com-**

**pleta vuestro salario incluía las horas que estabais echando que no eran de beca?**

*Entrevistado: No, no, no. Nosotros para ser becarios creo que estábamos bien remunerados. Nosotros cobrábamos 600 euros, que creo que está bien para lo que es el mundo empresarial. Y entonces en estas horas lo que teníamos incluido era el almuerzo porque comíamos en el lugar de trabajo. Entonces durante todo el tiempo que duró la beca tuvimos pagado el almuerzo. Nosotros cobrábamos 600 euros al mes y ese era nuestro sueldo, no había nada más. En teoría como eres becario el convenio son cinco horas, pero en la entrevista de entrada nos pidieron que si podíamos hacer jornada completa, porque les urgía que ese proyecto avanzara y aparte les interesaba que nosotros cogiéramos destreza en lo que era el proyecto en sí, la fotointerpretación porque requiere un tiempo hasta que te adaptas al tipo de trabajo. Nos dijeron: pues mira si podéis echar las ocho horas pues mejor porque vamos un poco ajustados de tiempo con el proyecto. Entonces no nos importó porque nosotros estábamos ahí por ese proyecto y aparte ellos nos iban a proporcionar toda la información necesaria para nuestro proyecto de master. No estaban registradas esas tres horas que echábamos de más por ningún lado. Pero después nos dieron dos semanas sin ir a trabajar, que en teoría no tendríamos vacaciones. Después nos dieron dos semanas en verano que prácticamente suple a las 3 horas que estuvimos haciendo todos los días. No tengo queja, la verdad es que no tengo queja [E4].*

Bajas retribuciones asociadas a condiciones de trabajo especialmente flexibles. Este podría ser el resumen de lo detectado en

cuanto a la retribución. Conviene señalar que el proceso de naturalización y trans-versalización anteriormente descrito lleva a describir como situaciones privilegiadas un conjunto de condiciones que difícilmente serían asumibles en el contexto de la normativa laboral vigente, por ejemplo, en el contexto del Estatuto de los Trabajadores. Lo mismo cabe decir con respecto a otros condicionantes del trabajo, como pueden ser las vacaciones remuneradas.

Por otra parte, y junto con el salario, la situación en relación con las cotizaciones a la Seguridad Social constituye el segundo elemento a destacar en el catálogo de desventajas asociadas a una beca. Se trata, de nuevo, de un elemento omnipresente en el material recogido, y generalmente surge de manera espontánea e inmediata al ser introducidas cuestiones genéricas en la entrevista o en el grupo de discusión:

**Moderadora:** *No quiero entreteneros mucho porque ya es tarde, pero ya para terminar ¿ha tenido algún coste para vosotros la beca?*

**C:** *Para mí lo más importante es lo de la Seguridad Social, el IRPF, porque he estado un año y medio sin cotizar nada y podía haber cotizado un año y medio más. Y sobre todo en una situación así, por la situación de ahora, imagínate que me quedo en el paro.*

**R:** *Yo por ejemplo he perdido antigüedad porque en mi empresa va por trienios, y yo ya llevo cuatro años y hay una subida de sueldo bastante importante. Entonces todo eso lo pierdes, no tienes, son años perdidos en ese sentido. En mi empresa por ejemplo te promocionan por antigüedad a los cinco años, y eso también lo pierdes. Pero en ge-*

*neral los normales que pierdes también con un contrato temporal*

**Ma.** *Yo creo que lo principal es que no cotizas a la Seguridad Social, porque has estado tres años trabajando de lo tuyo, pero es que no, es que yo lo miro y lo único que son, son las mierdas estas y doy gracias a El Corte Inglés que por esto voy a cobrar el paro, no por todas las empresas dónde he trabajado a lo que me quiero dedicar yo. Y eso es muy triste, porque parece que lo que son las birrias es lo que me aportan y lo que me busco yo, no me dan nada.*

**M:** *Yo también creo que es eso, que el coste también que has podido conseguir dinero no te digo dinero fácil, pero te has hecho un saquito. Pero también los costes es que tienes 26-27 años y sigues viviendo con tus padres porque es que con el sueldo que tienes no te puedes ir a ninguna parte con el sueldo que es que es una mierda. No puedes pegarte ningún capricho, tienes que estar todo el rato pendiente en plan bueno a ver qué va a pasar, o a ver qué va a ocurrir. En un trabajo de becario nunca sabes lo que te va a pasar, en cambio si tú estás contratado no sólo puedes hacer carrera ahí, sino que también puedes moverte por otros sitios. No es lo mismo ir y decir: Soy (dice su nombre y apellido) soy tal, trabajo aquí y a lo mejor me apetece un cambio de aires. No, soy (dice su nombre y apellido), he estado aquí un par de años, de apoyo (tono dubitativo). ¡Y una mierda! (entre risas pero tono aseverativo). ¿Y qué perspectivas de salario que tienes? Y tú dices, claro si tenemos en cuenta mi perspectiva de 5000 euros que gano en todo el año pues imagínate. Así que eso, yo creo que aparte de los costes de cotizar es sobre todo la independencia o también como está la situación de mercado, o tienes una madre*

*de utilidad la consideración del siguiente fragmento recogido de nuestro grupo de discusión:*

#### **2.2.4. A modo de conclusión: el estatus de los becarios y becarias en empresas u organizaciones privadas.**

La información analizada hasta este momento sugiere que el estatus sociolaboral de los becarios y las becarias en empresas se caracteriza por una relativa ambigüedad en el marco de una individualización de las relaciones laborales. La dificultad a la hora de establecer de manera clara y nítida las funciones asociadas a este colectivo ocupacional, unida al hecho de que estas becas se han convertido - o están en proceso de hacerlo - en el tránsito hacia el mercado de trabajo más relevante para las personas jóvenes que han completado estudios universitarios o están a punto de hacerlo convierte a nuestro objeto de estudio en uno de los problemas emergentes que de manera más urgente conviene abordar desde un punto de vista normativo, y sociolaboral.

**El lugar de las personas que tienen una beca en una empresa en el seno de la organización es un resumen de las condiciones de empleo y de trabajo. La característica que destaca al respecto es la ambigüedad de su ubicación organizacional.**

En efecto, como consecuencia de todo lo expuesto en la presente sección podemos concluir que el estatus organizativo del colectivo objeto de estudio puede describirse como problemático y no formalizado. De esta forma, la ubicación organizativa constituye un eje temático de segundo orden en el cual confluyen todos los elementos analizados hasta ahora. Para ilustrarlo será

de utilidad la consideración del siguiente fragmento recogido de nuestro grupo de discusión:

**Moderadora:** *Recogiendo lo que habíais dicho antes, ¿cuál es la relación con el resto de vuestros compañeros?*

**M:** *Pues de primeras lo que te ocurre es eso. Tú cuando eres becario tu mundo se centra en tu jefe y a lo mejor alguno que tengas al lado. Después cuando van pasando los meses ya eres capaz de fijarte en algún otro becario que haya, a lo mejor conoces a alguno de la carrera o uno te suena, o periquito conoce a menganito. Bueno a lo mejor hay empresas que no te dejan tiempo de descanso ni nada, pero la nuestra te deja los 15 minutos, 20 para desayunar o tomar un café y a lo mejor empiezas a hablar con los mismos que estás en tu situación. Y eso hace que te hayas abriendo más*

**D:** *Eso hace mucho también, porque si también hay gente en tu misma situación pues te pueden aconsejar*

**A:** *Pero también depende del ambiente de la empresa. Yo en mi empresa cuando entré al principio yo era la única becaria. Y era una más, yo no me sentía becaria en absoluto, bueno salvo que no me pagaban al principio. Yo no me sentía becaria para nada. Pero sí que he estado en sitios en que no me presentaban a la gente porque como yo era becaria nadie me presentó. Y yo me fui y no me despedí de nadie porque tampoco conocía a casi nadie. Entonces eso va un poco en el ambiente de la empresa, que te tengan en consideración como una persona*

**Cr:** *Igual que contratan a alguien y le presentan a todo el mundo, pues igual porque*

es uno más...

R: Depende de la empresa porque en la mía por ejemplo, yo era una nueva empleada, me presentaron y hasta que yo no empecé a hablar con la gente no sabían mi situación laboral. Entonces también depende de si todo el mundo ya sabe si tú eres el becario.

(...)

D: Muchas veces saben que eres el becario porque estás en el sitio quizá peor, también (entre risas).

M: Eso también, está la mesa del becario

D: Yo en un sitio sí, pero luego aproveché y me cambié rápido, pero sí en un principio sí estaba así, luego en otras no encuentras diferencias

Cr: Hay empresas sin cuentas de correo, o igual el correo es becario1@, y tú como ¿y tengo que escribir un correo para afuera?, va a quedar como... (Entre risas)

R: Yo el primer año de beca no podía acceder al correo como todo el mundo, tenía que acceder a Internet por una vía un poco rara que me pedía la contraseña.

D: Si es que ya vas marcado como el ganado, ya te lo manda el becario: "¡Ostia me lo manda el becario!" (Entre risas). Ya no puede ser nada bueno

Cr: Sí es que a lo mejor hay cosas que te hacen sentir un poquito diferente, pues eso como que todo el mundo tenga cuenta de correo y el tuyo ponga becario1. O que todo el mundo tenga su sitio y tú bueno en el sitio que hay libre y tal.

D: Es una situación a la que tú ya vas un poco mosqueado un poco, porque sabes que te vas a encontrar cosas en que seas un poco diferente. Se van confirmando poco a poco en función de los casos. Si lo pasas muy mal todo se va confirmando y te sientes mal. En mi caso no fue así, pero conozco así gente que sí. El caso de las fotocopias por ejemplo, gente que termina la carrera y acaba en un departamento haciéndolas

**Moderadora: ¿Os habéis sentido diferentes de verdad?**

Ma: Yo no. A ver en el tema de pues eso cuando va a haber vacaciones o cosas así tal, pero luego con la gente es que realmente yo he tenido mucha suerte en la... Bueno en la primera, he estado en sitios muy pequeños, en la primera éramos cuatro personas. Luego la segunda éramos 10. Entonces más cada uno como... Que yo no me sentía... Y luego la última súper bien, me he sentido súper bien, pero tremenda, que me ha dao una pena irme... Eran todos además casos de la misma edad, veintitantos-treinta y tantos. Y fenomenal, todos te ayudaban y nada de la becaria. No, no, cada uno por su nombre. De hecho sí que había uno de recursos humanos que, bueno, digamos que era la que quería marcar las diferencias entre los que eran plantilla y los que no y fíjate un detalle tan feo, ¿vale?: Estábamos haciendo agendas para el año siguiente y tal y teníamos que personalizarlas. Y yo me encargaba de esas cosas con mi jefa porque era comunicación, imagen corporativa. Y había un becario, dos becarios más y uno de ellos se iba ya a los dos meses, porque se le acababa ya, era alemán y tal. Entonces las agendas eran con el nombre, de todos los de la empresa. Y la tía esta me dijo: -No es que este se va a ir; y yo: - Ya, se va a ir

pero todavía está aquí. Y no os creáis que era por problemas económicamente, porque era un euro de diferencia. O sea no costaba. De verdad era sólo porque se iba a ir. Bueno pues os creáis que a todos con el nombre menos al chico este.

D: Bueno, por lo menos no le puso "becario"

(...)

R: Hombre yo tengo que decir que todas las diferencias y tal no han sido por mi entorno, o por mis compañeros ni nada. Ha sido por temas de organización. Por ejemplo lo que comentaba del ordenador, yo tenía el ordenador que sobraba pero porque en ese momento no se pensó en comprar un ordenador para una persona que a lo mejor iba a ser, iba a estar ahí a lo mejor dos meses ¿no? Pero por ejemplo con mis compañeros o con mi jefe nunca me he sentido de menos. Por ejemplo la copa de navidad, recursos humanos nunca envía invitación a la gente que no es de la plantilla. Y yo siempre recibía la invitación por mis compañeros o por parte de mi jefe. Quiero decir, que es más por parte de la empresa, Recursos Humanos y tal que tu propio entorno, compañeros o jefe.

D: Es increíble que Recursos Humanos, que se supone que trabaja con personas todas esas cosas no las tengan en cuenta. Y se gasten dinero en un folleto de publicidad, tonterías estas que muchas veces sacan en Recursos Humanos de efectividad, dinamismo, que se gastan una pasta. Y luego en detalles como ese, que luego es por lo que se queda la gente. Realmente tú vas a una entrevista y la primera persona que conoces es de Recursos Humanos [GE].

Se trata de una cita muy extensa, pero su

riqueza de contenidos justifica su utilización. En efecto, en el fragmento de discusión aportado puede comprobarse como el espacio organizacional ocupado por este grupo ocupacional se caracteriza por su carácter flexible, laxo, estructuralmente ambiguo e individualizado. En esta realidad intervienen muchos de los procesos descritos en nuestra discusión de los principales ejes temáticos resultantes de la consideración de la información recogida. De esta forma, el estatus organizacional y laboral de los becarios y las becarias en empresas en España se problematiza, obteniéndose como resultado una fotografía de precariedad laboral que comienza a traspasar las fronteras del mercado de trabajo para insertarse en la vida cotidiana, extralaboral, de las personas jóvenes:

D: Yo creo que en el imaginario colectivo está el término becario como..., incluso hay una serie de televisión sobre becarios, que salen que es como Cámara Café [se refiere a un programa de televisión muy popular]. No lo he visto nunca, pero siempre están haciendo fotocopias, es más yo creo que donde se reúnen es en torno a una fotocopidora. Entonces yo creo que hay una idea como diciendo de forma despectiva. Y si ya tienes determinadas experiencias con las diferencias en sueldo, o detalles como las vacaciones, pues te quedas con esa parte. Yo creo que es de las palabras que ya lleva implícito algo negativo [GE].

### 3. CONCLUSIÓN.

A lo largo del presente número monográfico del Observatorio Joven del Empleo en Es-

paña se ha abordado una de las cuestiones más relevantes para las personas jóvenes, a saber, las dinámicas y condiciones asociadas al desempeño laboral bajo la cobertura de una beca. La amplitud del sistema de becas en nuestro país sugiere la necesidad de abordar cada modalidad de beca de una manera específica. Para el desarrollo de la investigación cuya exposición concluye se optó por establecer como objeto de estudio dos subsistemas de becas de especial relevancia tanto en términos cuantitativos como en términos cualitativos.

En primer lugar, el conjunto de becas de investigación fue seleccionado por el alto número de personas jóvenes afectadas y por su larga tradición en el marco del sistema universitario e investigador en España. En segundo lugar, las denominadas becas de empresa, dado su carácter emergente y al creciente número de personas que acceden al mercado de trabajo a través de esta modalidad. En términos generales puede señalarse que ambos subsistemas constituyen modalidades relevantes y significativas de acceso al mercado de trabajo para personas jóvenes con un alto nivel de cualificación, generalmente universitario.

Ahora bien, es difícil establecer conclusiones generales, ya que como se ha mostrado en las páginas anteriores las dinámicas, características y problemáticas laborales asociadas a las becas de investigación y a las becas de empresa son notablemente diferentes. Por ello, a lo largo de esta sección se ha tratado de iluminar los aspectos característicos de cada grupo ocupacional, enfatizando aquellos aspectos que requieren esfuerzos de mejora y mayor atención desde el punto de vista de la investigación.

***El sistema de becas en España se ha convertido en una realidad sociolaboral de notable magnitud y significación. El mercado de trabajo en nuestro país, caracterizado por el alto desempleo y una sobresaliente temporalidad en la contratación, comienza a estructurar el acceso de un conjunto amplio de personas jóvenes (aquellas que finalizan estudios universitarios) a través de un mecanismo de inserción, el de las becas, con importantes potencialidades, pero con riesgos clara y patentemente relacionados con la precariedad laboral.***

No obstante, es preciso señalar que existen algunos aspectos que convergen en las realidades que dibuja cada tipo de beca. En primer lugar, y como no podría ser de otra forma, puede señalarse que el sistema de becas en España se ha convertido en una pasarela de acceso al mercado de trabajo de importancia sobresaliente para las personas jóvenes. De hecho, el acceso a los segmentos laborales que caracterizan tanto a las becas de investigación como a las de empresa parece requerir la utilización del sistema de becas para completar un tránsito funcional para la persona implicada. Tanto la carrera docente e investigadora como un número creciente de ocupaciones en el seno de empresas y organizaciones privadas están íntima y crecientemente ligadas a la formación laboral a través del sistema de becas. Por este motivo conviene prestar especial atención a los indicadores y procesos que articulan el objeto de estudio analizado.

En ese sentido, la principal propuesta de carácter general derivada de la presente inves-

tigación enfatiza la pertinencia de desarrollar acciones que incrementen el conocimiento y, en su caso, modifiquen situaciones disfuncionales en lo siguientes ámbitos:

- Delimitación de las funciones asociadas a las becas y formalización de las mismas, con el objetivo de evitar un progresivo deterioro e individualización de las relaciones laborales en el seno del mercado de trabajo.

- Mejora de las condiciones de trabajo.

- Delimitación del estatus asociado a las personas que han accedido a una beca.

- Analizar y delimitar adecuadamente las características que diferencian el conjunto de funciones y responsabilidades asociadas al disfrute de una beca con respecto al conjunto de funciones que caracterizarían un empleo. De esta manera sería posible evitar con mayor éxito la sustitución de empleos por becas.

- Modificar las condiciones de empleo. Se trata de limitar el alcance temporal de las becas al horizonte estrictamente necesario para el cumplimiento de la función formativa del sistema de becas en España. De esta forma sería posible reducir la incidencia de la precariedad laboral entre las personas jóvenes, evitando en todo caso que dicha precariedad se convierta en una forma sustantiva (no transitoria) de inserción y ubicación en el mercado de trabajo.

En resumen, puede señalarse que de la información recogida y del análisis realizado se desprende la necesidad de redefinir el estatus sociolaboral de las personas que han conseguido una beca en España, con el objetivo de facilitar una adecuada inser-

ción ocupacional para un número significativo de personas jóvenes que, habiendo alcanzado un alto nivel de cualificación, ven problematizado su ingreso de pleno derecho en una de las instituciones colectivas más importantes - el trabajo - y demorado su acceso a un estatus pleno en términos sociales.

3. Para evitar repeticiones innecesarias se hablará de jóvenes investigadores o becarios de manera indistinta. Como se verá en las páginas siguientes esta decisión se deriva de las propias opiniones de las personas que han participado en el estudio. Además, se evitarán expresiones del tipo becarios/as o jóvenes investigadores/as, con el objetivo de producir un texto carente de expresiones engorrosas para la lectura. En todo caso, las diferencias relacionadas con el género siempre han sido consideradas en el OBJOVEM, tal y como se pone de manifiesto en el resto de estudios monográficos publicados hasta la fecha.

4. Es decir, en unas condiciones consideradas adecuadas por parte de las personas entrevistadas.

5. Centro de Orientación e Información de Empleo.

## Bibliografía.

FJI (2003). *La situación en España de los investigadores en fase inicial. Un estudio comparativo con respecto a Europa*. Madrid: Federación de Jóvenes Investigadores.

FJI (2006a). *Heterogeneidad y precariedad. La diversidad de las ayudas a investigadores en España a nivel estatal y autonómico*. Madrid: Federación de Jóvenes Investigadores.

FJI (2006b). *Informe 2 + 2. Sistemas mixtos de financiación predoctoral*. Madrid: Federación de Jóvenes Investigadores.

FJI (2008). *Investigaciones sin remuneración regulada. Los más precarios entre los precarios*. Madrid: Federación de Jóvenes Investigadores.

MTAS (2006). *Estudio sobre el sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

OBSERVATORIO NAVARRO DE EMPLEO (2009). *Los/as becarios/as. Una figura al límite entre la formación y el empleo*. Gabinete de estudios de Comisiones Obreras en Navarra.

Confederación Sindical de Comisiones Obreras (2004). *Jóvenes, la nueva precariedad laboral. La experiencia de la precariedad laboral en los jóvenes españoles*. Madrid: CC.OO.

# ANEXOS.

## ANEXO I. Guión utilizado en las entrevistas en profundidad.

El guión que a continuación se ofrece contiene los temas generales que debían ser objeto de discusión durante las entrevistas. Evidentemente, este guión general se adaptó a las características de los dos grupos objeto de estudio: personas con una beca de investigación y personas con una beca en empresa.

### I. DATOS PERSONALES

1. Nombre completo y edad
2. Lugar de residencia
  - 2.1 tanto el barrio
  - 2.2 como si vive independizado o sigue siendo una persona dependiente
3. Nivel de estudios
  - 3.1 ¿qué ha estudiado?
  - 3.2 ¿por qué eligió esa carrera?
4. Nivel de estudios de los padres (estu-

dio de movilidad social)

- 4.1 Nivel de estudios paterno
- 4.2 Nivel de estudios materno

### 5. Concepto de familia moderno

- 5.1 Nivel de apoyo por parte de la familia de origen

### II. DATOS LABORALES

**(repetir estas preguntas con cada una de las becas que haya disfrutado)**

1. ¿Cuándo fue la primera vez que trabajó?
2. ¿En qué trabajó (empresa y tipo de puesto)?
3. Puesto y funciones que desarrolló
4. Salario
5. ¿Cuándo fue la primera vez que trabajo como becario de una empresa?
6. ¿Cómo la consiguió?
7. ¿Con qué empresa y en qué puesto?
8. ¿Durante cuánto tiempo?
9. Puesto y funciones que desarrollaba

10. ¿Qué tipo de relación mantenía con el resto del personal?

11. ¿Qué tipo de relación mantenía con los jefes, cargos intermedios etc?

12. ¿ Por qué, cuándo y cómo finalizó esa beca? ¿Le ofrecieron alguna alternativa para quedarse en la empresa?

12.1 Si le ofrecieron alternativa y la cogió ¿cuál fue la causa por la que la cogió?

12.2 Si le ofrecieron alternativa y no la cogió ¿cuál fue la causa por la que no la cogió?

12.3 Si no le ofrecieron alternativa ¿crees que existe alguna razón por la que la empresa no te ofreció alternativa? ¿cuál? (en caso afirmativo)

13. ¿Cuál fue tu siguiente experiencia como becario? (repetir batería de preguntas)

### III. CONCIENCIA DE BECARIO

1. ¿Qué expectativas laborales tenía cuando terminó la carrera?

2. ¿Qué expectativas laborales tiene en el momento actual, después de haber sido becario?

3. ¿En qué tipo de trabajo se ve dentro de unos años, condiciones de trabajo, horarios, salario...etc.?

4. Opinión global sobre el sistema de beca, aspectos positivos y negativos

5. Diferencias percibidas con respecto al contrato: diferentes funciones, diferentes condiciones de trabajo...etc.

## ANEXO II. Guión utilizado en los grupos de discusión.

### BECARIOS DE INVESTIGACIÓN (Jóvenes investigadores / Investigadores en fase inicial)

#### 1. Forma de acceso / obtención de la beca.

A. Consideración del mecanismo de acceso, criterios de evaluación de las solicitudes.

B. ¿Por qué pedir una beca? Motivación.

C. Motivación: ¿pensando en el tipo de trabajo que se va a desarrollar durante la beca? ¿Pensando en el tipo de trabajo al que da acceso?

#### 2. Una vez obtenida la beca.

A. Consideración de las condiciones de trabajo.

I. Horario

II. Remuneración

III. Vacaciones

IV. Acceso a recursos: fotocopias, material de oficina, espacio físico para desarrollar la labor.

V. Relación con el personal laboral: profesores e investigadores de plantilla.

VI. Relación con el resto de personal:

Otros becarios; en caso de proyectos con el resto de investigadores junior.etc.

VII. Integración como personal laboral universitario. (derechos y deberes; por ej: participación en consejos de departamento u otras actividades relacionadas con el mundo laboral universitario; prácticas de

docencia; cenas navideñas; colaboración en otros proyectos departamentales)

VIII. Relación con el director de tesis o de la investigación: ¿en qué medida se produce una situación de dependencia? ¿En qué términos se concreta esta situación de dependencia? ¿Cómo y cuándo se produce esa situación de dependencia?

B. Evaluación de su trabajo como becario predoctoral

I. Beneficios laborales obtenidos de haber gozado de una beca predoctoral

II. Costes laborales obtenidos de haber gozado de una beca predoctoral

C. Conocimiento del empleo y de las condiciones de empleo de los becarios predoctorales en otros países de la UE o EEUU

D. Factores atrayentes de la vida laboral universitaria (expectativas que llevaron a la toma de esa decisión laboral)

E. Principales factores problemáticos de la vida laboral universitaria.

#### 3. Diferencias varones / mujeres

#### 4. Conocimiento sobre el cambio en la legislación.

A. Consideración del nuevo modelo con respecto al anterior: cuatro años de beca Vs. Modelo 2 + 2.

B. Estatuto del Personal Investigador en Formación

#### 5. Consideración de las condiciones de empleo

A. Principales entre una beca y un contrario

B. La precariedad asociada a las becas

de investigación: ¿realidad o mito? Se trata de saber si los becarios describen su situación como una situación de precariedad

C. Comparación con el mercado de trabajo: temporalidad.

6. ¿Sustitución de trabajo por becas? Se trata de una situación frecuente, saben identificarlo, en qué condiciones consideraran que se sustituye trabajo por beca, etc.

#### 7. El lugar de los becarios en el Estatuto del PDI

8. El vínculo que se establece, independientemente de que tenga duración determinada, se percibe como firme y con posibilidad de duración en el tiempo. ¿Supone la beca algún tipo de compromiso posterior, no necesariamente formal, sino informal?

9. Principales ventajas de haber obtenido una beca

10. Principales desventajas de haber obtenido una beca

11. Principales problemáticas que experimentan durante el desarrollo de su labor. Principales problemáticas asociadas al disfrute de una beca.

12. Consideración de la labor investigadora en España y del papel de los becarios de investigación en dicho contexto.

13. Beca y emancipación// Beca y proyecto vital o personal

14. Expectativas de futuro.

## BECARIOS DE EMPRESA

### 1. Forma de acceso / obtención de la beca.

A. Consideración del mecanismo de acceso, criterios de evaluación de las solicitudes.

B. ¿Por qué pedir o aceptar una beca? Motivación.

C. Motivación: ¿pensando en el tipo de trabajo que se va a desarrollar durante la beca? ¿Pensando en el tipo de trabajo al que da acceso?

### 2. Una vez obtenida la beca.

A. Consideración de las condiciones de **trabajo**.

I. Horario

II. Remuneración

III. Vacaciones

IV. Acceso a recursos: espacio físico

V. Relación con el Departamento de Recursos Humanos y/o jerarquía (jefes, supervisores, etc.)

VI. Relación con el resto del departamento (otros compañeros contratados, otros becarios)

VII. Integración como personal laboral. (derechos y deberes: ej: participación en reuniones; viajes, cursos; cenas navideñas de empresa, lotería...etc.)

VIII. Diferencias en condiciones de trabajo (horarios, salario, carga de trabajo) con respecto al personal laboral

B. Diferencias percibidas en condiciones de trabajo entre el personal becario y el personal laboral, contratado.

C. Evaluación de su trabajo como becario

I. Beneficios laborales obtenidos de haber gozado de una beca

II. Costes laborales obtenidos de haber gozado de una beca

### 3. Consideración de las condiciones de **empleo**.

A. El vínculo que se establece con la empresa, independientemente de que tenga duración determinada, se percibe como firme y con posibilidad de duración en el tiempo. ¿Supone la beca algún tipo de compromiso posterior?

B. Principales diferencias entre una beca y un contrato

C. La precariedad asociada a las becas en empresa ¿realidad o mito? Se trata de saber si los becarios describen su situación como una situación de precariedad.

D. Comparación con el mercado de trabajo: temporalidad.

### 4. Diferencias varones / mujeres

5. ¿Sustitución de trabajo por becas? Se trata de una situación frecuente, saben identificarlo, en qué condiciones consideran que se sustituye trabajo por beca, etc.

6. Principales ventajas de haber obtenido una beca

7. Principales desventajas de haber obtenido una beca

8. Principales problemáticas que experimentan durante el desarrollo de su labor. Principales problemáticas asociadas al disfrute de una beca.

9. Beca y emancipación// Beca y proyecto vital o personal

10. Expectativas de futuro.

## ANEXO III. Manifiesto por la investigación, elaborado por la Federación de Jóvenes Investigadores / Precarios.

### 1. No existe una adecuada consideración del trabajo de los investigadores en los ámbitos político y social.

1.A. Falta un reconocimiento generalizado de la producción investigadora, que no sólo constituye uno de los pilares básicos del patrimonio cultural, sino que, además, proporciona la base del futuro desarrollo económico, social y cultural de un país.

1.B. Parece ignorarse constantemente que la investigación no es un gasto, sino una inversión rentable, que tendrá consecuencias económicas en el país.

1.C. En el ámbito de los recursos humanos destinados a la investigación, España dista de una situación equiparable a la de países del entorno europeo que se encuentran en situación de desarrollo similar. Reiteradamente se ignoran todas las recomendaciones para la investigación que se elaboran desde la UE (Carta Europea del Investigador y Código de Conducta para la Contratación de Investigadores).

### 2. La inversión destinada a I+D+i es excesivamente baja. Esto repercute negativamente en distintos aspectos:

2.A. Los limitados recursos y las variaciones en los presupuestos para Ciencia y Tecnología dificultan notablemente el trabajo de los investigadores, de modo que muchos proyectos han de salir adelante

con falta de personal, medios o incluso de medidas de seguridad.

2.B. La escasa inversión provoca que se opte por "mano de obra barata", a través de becarios de investigación, contratados a tiempo parcial que trabajan a jornada completa, contratos/becas de pocos meses que se van encadenando sucesivamente con vacíos en el medio. Muchos de ellos siguen careciendo de derechos básicos como la protección frente a posibles accidentes laborales propios de la profesión y no tienen acceso a beneficios de carácter social (cotización a desempleo o jubilación durante largos períodos continuados, bajas, vacaciones, etc.).

2.C. Se cae en la errónea consideración de fomentar prioritariamente la investigación tecnológica con rendimientos a corto plazo, ignorando que ésta se alimenta y apoya necesariamente en disciplinas básicas y que, por tanto, producen rendimientos a más largo plazo, siendo muchas veces las disciplinas de humanidades las más perjudicadas. Esta consideración hace que el sistema en su conjunto se debilite progresivamente y esté estructuralmente desequilibrado.

2.D. El sistema nacional de I+D+i no incentiva el desarrollo tecnológico y ni la generación de patentes. Esto se traduce en la dependencia tecnológica de otros países.

3. El diseño de carrera investigadora sufre serias deficiencias, que provocan problemas a lo largo de las diferentes etapas profesionales. Las más significativas son:

3.A. La estructura fuertemente pirami-

dal del estamento científico hace que el número de puestos de trabajo, conforme se avanza, disminuya drásticamente. Para los investigadores de las primeras etapas, esto supone una gran dificultad de inserción y promoción en el sistema. Los investigadores con contrato de larga duración o funcionarios ven obstaculizadas sus posibilidades de promoción a puestos superiores a pesar de tener currículos de excelencia. La consecuencia principal es el envejecimiento de la plantilla de investigadores recién incorporados.

3.B. Por otra parte, no existe ninguna previsión del número de investigadores que el sistema de I+D+i requiere, lo que imposibilita una planificación profesional y personal. Como consecuencia de ello se producen muchos abandonos y se pierde el dinero invertido en la formación y desarrollo profesional de ese investigador .

3.C. La dificultad para encontrar puestos de trabajo en etapas sucesivas del desarrollo profesional y la mala gestión de las convocatorias públicas hace que muchas personas atraviesen temporadas, a veces largas, sin recibir financiación de ninguna clase ya que en la mayoría de los casos ni siquiera tienen opción al subsidio por desempleo.

3.D. Los cambios de fecha, lentitud y retraso en la resolución de convocatorias de puestos de trabajo y proyectos de investigación provocan inestabilidad en el sistema científico.

3.E. No se facilita suficientemente la movilidad de los investigadores españoles y se dificulta, por cuestiones burocráticas, el acceso de investigadores extranjeros al sistema español.

3.F. El sistema público y el sistema privado de I+D no se coordinan ni complementan. Es indudable la ausencia de compromiso e iniciativas del sector privado en materia de investigación. Además, faltan políticas de ayuda a la investigación en la empresa y facilidades a la movilidad del investigador entre los organismos públicos y la empresa privada.

**4. No existe una correcta planificación de la política científica a largo plazo ni una coordinación de las políticas existentes en los diferentes niveles.**

***Por todo ello, consideramos que es imprescindible un impulso decidido para mejorar la situación, por lo que instamos al Gobierno estatal, a los Gobiernos Autonómicos y a los centros universitarios y de investigación a cumplir sus compromisos con la sociedad española y llevar adelante las siguientes medidas:***

**1. Estudio e implantación de una carrera investigadora coherente y digna, con la participación en el proyecto de las diferentes entidades sociales implicadas, de manera que se cumpla:**

1.A. Reconocimiento laboral y protección social completa para todos los investigadores. Se deberán articular medidas que favorezcan la compaginación de la vida familiar y personal y la investigación.

1.B. Mejorar la continuidad de la carrera investigadora entre las distintas etapas.

1.C. Establecer una estructura profesional proporcionada entre las diferentes etapas,

de modo que permita acceder a un puesto estable a los investigadores que hayan superado las evaluaciones oportunas y que garantice la posibilidad de promoción profesional.

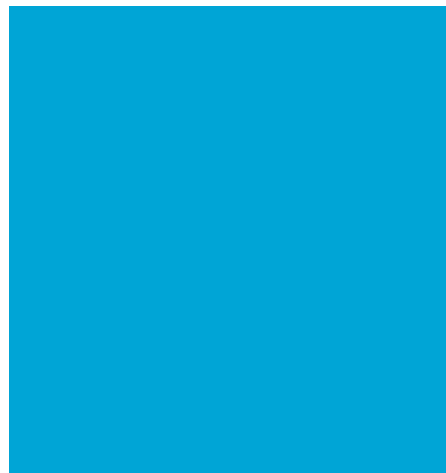
1.D. Facilitar y fomentar la movilidad de los investigadores, dentro y fuera del país y entre los sectores público y privado.

1.E. Incentivar y fomentar el incremento del capital privado en I+D+i para que lidere el desarrollo tecnológico en nuestro país.

**2. Diseño de una política científica más allá de los periodos legislativos y que atienda a compromisos científicos y no electorales.**

**3. Un incremento definitivo del presupuesto destinado a investigación, con una correcta planificación y distribución de fondos, prestando especial atención a los recursos humanos.**

**4. Un impulso decidido para fomentar el reconocimiento social de la investigación.**







*El sistema de becas en España.  
Una aproximación a las becas de  
investigación y a las becas de empresa  
en el contexto del mercado de trabajo.*