

## Precariedad en las Universidades Públicas

### CCOO exige una negociación real ante la falta de voluntad del Ministerio y la Secretaría de Estado para lograr un Estatuto del Personal Investigador en Formación que responda a las necesidades reales del colectivo

En el año 2011 se aprobó la actual Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Investigación. Esta fue recibida como una gran noticia por el colectivo de investigadores predoctorales ya que a través de ella dejaban de ser considerados (de forma absurda) becarios para ser considerados trabajadores de pleno derecho. Este avance tenía una inmensa importancia ya que implicaba, entre otras cosas, adquirir el derecho a cobrar el paro o a cotizar para una futura pensión. La propia Ley de la Ciencia contemplaba la obligación de que en un plazo de dos años (no más allá de 2013) se debía concretar el marco legal y jurídico que dotara de garantías al colectivo a través de la aprobación del "Estatuto del Personal Investigador en Formación" (EPIF). Sin embargo, la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación (SEIDI) hizo caso omiso, ignorando las reclamaciones de los sindicatos y de los principales colectivos predoctorales.

Hasta mediados de 2017 no se ha puesto en marcha una mesa de negociación para desarrollar el tan esperado estatuto que debería regular cuestiones como la categoría profesional y el salario asociado, el número de horas de docencia, los aspectos relacionados con la conciliación familiar o el derecho a recibir una indemnización por fin de contrato. En esta negociación han participado diferentes actores: la SEIDI, organizaciones sindicales (CCOO, UGT y CSIF), la CRUE y asociaciones de investigadores. Dicho proceso culminó el pasado mes de enero con la elaboración de un borrador consensuado de Estatuto que sólo quedaría pendiente de su cierre final en la mesa de negociación.

Sin embargo, en los primeros días del mes de febrero la SEIDI ha dinamitado la negociación al remitir a las partes un documento final donde no figura ninguno de los acuerdos alcanzados durante el período negociador y que reproducía literalmente la propuesta inicial de la administración.

En el actual contexto de graves recortes económicos y personales en el ámbito de la Investigación y el Desarrollo, de deterioro de las condiciones de empleo en los centros de investigación, las universidades y Fundaciones, de exilio obligado de miles de investigadores jóvenes y no tan jóvenes, el Gobierno ha decidido presentar una propuesta de regulación que condena a la precariedad a miles de investigadores que desarrollan sus actividades en estos Organismos de investigación.

Dos son las claves de este cambio de rumbo:

1. La intención de incrementar las horas permitidas de colaboración docente.
2. La negativa a fijar una retribución mínima y a la actualización de la misma.

### El incremento de las horas permitidas de colaboración docente

**Borrador EPIF2017 V6.0\_20180125** 2

Los contratados predoctorales podrán colaborar en tareas docentes desde hasta un máximo de 240 horas durante la extensión total del contrato predoctoral, sin que en ningún caso se puedan superar las 60 horas anuales.

**La SEIDI cambia unilateralmente el borrador tras la presión del MECD al subir las horas en FPU2017, FPU2016, FPU2015, FPU2014 y FPU2013**

**Borrador EPIF2017 V4.0\_20171120** 2

Los contratados predoctorales podrán colaborar en tareas docentes hasta un máximo de 180 horas durante la extensión total del contrato, sin que en ningún caso se puedan superar las 60 horas anuales. La colaboración en tareas docentes no podrá desvirtuar la finalidad investigadora y formativa del contrato.

El MECD fue quien lanzó la primera carga contra el EPIF cuando sorpresivamente publicó la convocatoria de las FPU2017 incrementando el tope máximo de colaboración docente hasta las 240 horas, sabiendo que en el borrador de EPIF se habían acordado 180 horas a petición de las asociaciones y asambleas de personal investigador en formación.

Medida unilateral e inexplicable del Ministerio que confirmó posteriormente al modificar la convocatoria de las [FPU2016](#) (página web del MECD), [FPU2015](#), [FPU 2014](#) y [FPU2013](#) (Resolución del MECD publicada en el BOE del 23 de febrero) con ese mismo límite máximo. La propuesta pactada en el EPIF, de un máximo de 180 horas en todo el contrato y 60 horas máximas anuales, parecía razonable y tenía un amplio consenso entre la inmensa mayoría del colectivo predoctoral, igual que entre los sindicatos.

Esta ampliación de horas en la última convocatoria FPU2017 echa por tierra el consenso alcanzado entre colectivos predoctorales, la Federación de Jóvenes Investigadores (FJI), Sindicatos y la Secretaría de Estado IDI (SEIDI) para limitar en el EPIF la colaboración docente a un máximo de 180 horas totales y 60 horas anuales. Con ese límite se permitía que el colectivo predoctoral pudiera compaginar esa actividad según sus necesidades: haciendo menos horas al año, empezando solo desde su segundo año de contrato o bien no haciéndolas durante el último para dedicarse plenamente a la tesis, etc.

Por esta razón, nada más tener conocimiento del primer cambio en la convocatoria de 2017, **CCOO lanzó una encuesta al colectivo predoctoral para conocer su opinión. Y vimos claramente que ha habido un significativo cambio de parecer.** Al comienzo de la negociación la totalidad de los colectivos y asambleas eran partidarios del límite de 180 horas, pero una vez publicada la ampliación en la última convocatoria se ha producido una división de opiniones: el 53% de las respuestas prefiere el límite nuevo de 240 horas, mientras que el 46% opta por mantener el anterior de 180 horas. Si cruzamos ese resultado con el año de contrato de las personas encuestadas observamos que la opción del nuevo límite la elegían quienes estaban en el primer y segundo año, mientras que predoctorales de los últimos años apostaban claramente por el límite inferior. Esa segmentación es lógica si consideramos que ampliar el límite de horas ya no es posible para estos últimos, que quedarán en desventaja en este aspecto, cuando vayan a participar en concursos de acceso a plazas de profesorado universitario en lo que se refiere a experiencia docente.

**CCOO considera totalmente hipócrita la decisión del MECD de, también, modificar las convocatorias FPU2013 y FPU2014.** Porque es imposible que puedan aplicar esa ampliación en el mínimo tiempo de contrato que les queda. Se trata de **un ataque frontal a la negociación y al consenso.**

Pero lo que se deriva de esta modificación es muy grave: **existe la percepción de que esta colaboración docente de predoctorales pueda utilizarse para sustituir plazas de PDI o para asignar obligaciones no legítimas y que no corresponden al personal investigador en formación.** La actividad docente del colectivo predoctoral es y debe ser colaborativa. No imparten, o no deben impartir, docencia en lo que esto implica: dar todas las clases de una asignatura oficial sin supervisión, realizar exámenes y evaluaciones, corregirlos, firmar actas, realizar las tutorías con el alumnado, figurar como responsable de la asignatura en la Guía Docente, etc. Esto podría suponer una explotación del personal predoctoral, asignándole funciones que no le son propias y también podría suponer dejar de contratar PDI a tiempo completo, recortando aún más el empleo. **CCOO se plantea como objetivo esencial que en el EPIF queden claras dos cosas: que esa participación en actividades docentes es siempre voluntaria y que se trata de "colaboración", no de impartir docencia.**

## Negativa a fijar una retribución mínima y a su actualización

Pero el mayor ataque al borrador del EPIF ha venido desde los Rectores y el Ministerio de Hacienda. Los primeros han presionado para eliminar del documento cualquier establecimiento de salario o retribución mínima, mientras que el Ministerio ha exigido que se retirara la obligatoriedad de actualizar los sueldos de manera anual. En el borrador de noviembre, a propuesta de todos los sindicatos y colectivos predoctorales, se había introducido un sueldo o retribución mínima, igual para los cuatro años, que serviría de referencia. **También se añadió un apartado, a petición de CCOO, que garantizaba el derecho a actualizar los sueldos mediante incrementos anuales. Sin embargo, en el borrador que se remitió en enero para su revisión, estos párrafos ya no aparecen.**

### Borrador EPIF2017 V4.0\_20171120 3

5) **Retribuciones:** La retribución de este contrato no podrá ser inferior al 56 por 100 del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación durante los dos primeros años, al 60 por 100 durante el tercer año, y al 75 por 100 durante el cuarto año. Tampoco podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional que se establezca cada año, según el artículo 27 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución salarial mínima que deberán recibir los investigadores en formación durante el periodo de vigencia de su contrato predoctoral será de 16.422 euros brutos anuales. Esta cantidad se revisará anualmente con el índice de Precios al Consumo (IPC) a partir del año siguiente a la aprobación de este Estatuto.

6) **Otras condiciones de trabajo:** La jornada laboral, descansos y vacaciones serán las que se establezcan

**La SEIDI unilateralmente suprime del borrador del EPIF la retribución mínima y la revisión anual**

7) **Extinción:** El contrato predoctoral se extinguirá por **Borrador EPIF2017 V6.0\_20180125 3** de las partes. Para los contratos de duración superior a un año, la parte que interinicie la extinción deberá

En la elaboración de un nuevo EPIF los temas retributivos son un elemento prioritario para CCOO:

- El derecho a cobrar indemnización por finalización de contrato.
- La homogeneización de los sueldos para todas las convocatorias.
- El derecho a incrementos anuales en igualdad con el resto del personal público.
- El reconocimiento del derecho a la negociación colectiva en los Convenios de universidades y organismos públicos de investigación (OPIs).

**El establecimiento de un sueldo mínimo** basado en el de las ayudas FPU y FPI no es una cuestión menor. Alrededor de la cuarta parte de los contratos predoctorales tienen retribuciones inferiores a los 16.422 € anuales y, en algunos casos, la diferencia según el órgano contratante es superior a 4.000 € (casi 400 € mensuales menos). Por lo tanto, es fácil entender que una medida de este tipo favorecía un incremento salarial significativo para el 20% del personal investigador en formación. Y como la mayoría de estos "sueldos de miseria" tienen su origen en las convocatorias directas de las propias universidades es lógico entender la oposición de los Rectores [[clic aquí para acceder a los datos sobre sueldos predoctorales de OPIs y universidades](#)] de rechazo a este "salario base".

Evolución salarial del sector privado, sector público y de contratos predoctorales/postdoctorales/por Proyectos



Congelación salarial de predoctorales, Postdoctorales y contratos por Proyectos

**Establecer una retribución mínima para todos los contratos predoctorales supone homogeneizar los sueldos actuales,** evitar que en el futuro se puedan aplicar los bajos porcentajes que la Ley de la Ciencia regula para el primero, segundo y tercer año (56% y 60%) al unificar los cuatro años de contrato y, además, permite mejorar inmediatamente los salarios de la quinta parte del colectivo predoctoral que en este momento están cobrando salarios aún más bajos.

En cuanto al Ministerio de Hacienda, **la negativa a incluir un punto que garantice la actualización retributiva** es una constante en la línea de Montoro, que reduce o congela año tras año cualquier inversión en Ciencia. Si no están dispuestos a aumentar el presupuesto en Investigación tampoco lo permiten en los sueldos de los contratos predoctorales, aunque eso suponga una evidente discriminación con respecto al resto de empleadas y empleados públicos. **Garantizar la actualización de los salarios con incrementos anuales, evitando su "congelación", supone igualar al colectivo predoctoral con el resto de empleadas y empleados públicos en lo que se refiere a las subidas anuales.** Especialmente cuando partimos de una situación de absoluta discriminación y con bajos salarios que, al no acceder a aumentos anuales, incrementa su diferencia con el resto del personal de las universidades y OPIs (desde que se reactivaron los aumentos salariales en el sector público en 2015 habremos acumulado un diferencial del -3,5%).

# CCOO informa

Nº 13/ 2018

Sector: **PDI y PAS***Lo primero las personas*

3

La SEIDI, al permitir y aceptar estos recortes en el documento pactado, es la máxima responsable de este disparate que suprime el derecho a una retribución mínima y su actualización para los contratos predoctorales. Especialmente porque esta actitud se suma a su negativa a mejorar el borrador en otros aspectos sobre los que, desde CCOO, hemos venido insistiendo: garantizar el derecho a indemnización por finalización del contrato, derecho a la negociación colectiva y a ser incluidos en los convenios colectivos de universidades y OPIs, establecer para todos los contratos predoctorales la posibilidad de un último año de contrato postdoctoral si se termina antes la tesis, etc.

CCOO exige la convocatoria inmediata de una mesa de negociación efectiva en los términos previstos legalmente en la que, una vez recabadas las reivindicaciones del colectivo, se aborde una regulación que se base en:

1. **El reconocimiento de la actividad investigadora como único y principal objeto del contrato predoctoral**, como prevé la Ley de la Ciencia, de modo que cualquier actividad docente adicional solo se pueda desarrollar en el marco de su objetivo investigador y para su mejora, en la colaborar en la docencia de carácter práctico, siempre que se garantice su carácter voluntario y la cuantía de las horas máximas que se puedan realizar no afecte al objetivo primordial del contrato, realizar la tesis doctoral.
2. **El establecimiento de un salario digno acorde con la actividad investigadora** (con resultados investigadores efectivos), estableciendo como referencia para los porcentajes de salarios previstos en la Ley de la Ciencia, actividades y salarios adecuados, así como la regulación de condiciones económicas mínimas dignas para las convocatorias públicas.
3. **El régimen del despido tiene que ser el previsto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores**. Si se pretenden establecer especificidades en la extinción por la obtención de un informe negativo de la actividad anual del investigador debe limitarse en todo caso, como exige el Estatuto de los Trabajadores, a supuestos de incumplimientos graves y culpables o a imposibilidades objetivas de continuar la actividad investigadora.
4. **Debe incorporarse el derecho a la indemnización por finalización de contrato en los términos previstos para los contratos de obra y eventuales.**
5. Todo ello debe enmarcarse en un imprescindible plan de estabilización y ampliación de las plantillas en los Organismos de Investigación y en las Universidades que prevea los mecanismos de adecuada incorporación y promoción de la juventud investigadora.

CCOO denuncia que, con su actual redacción, este EPIF que pretende aprobarse condena al colectivo de investigadores e investigadoras predoctorales a una precariedad permanente y lanza un mensaje demoledor a aquellos que representan el futuro de la investigación y la docencia en las universidades y los órganos públicos de investigación.

*Madrid, a 14 de marzo de 2018*