

# La contratación del personal investigador

La investigación es una de las funciones fundamentales, junto a la docente, que dan sentido a la Universidad, tal como se recoge en la Carta Magna de las Universidades Europeas. La Ley Orgánica de Universidades (LOU) prevé la contratación de personal contratado doctor con "dedicación prioritariamente a la investigación"

**Sergi Fillet**  
Secretaría de Universidad FE CC.OO.

**ESTE** personal convive con el que ejerce funciones orientadas al mismo tiempo a docencia e investigación, como el profesorado de los cuerpos docentes.

Pese a ello, la financiación y organización de las universidades suele castigar estos tipos de contrataciones. Como ejemplo, podemos utilizar el programa I3 de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, diseñado para potenciar la contratación de personal de perfil investigador en universidades y otros centros de investigación, financiándolo por tres años, quedando después al cargo de los presupuestos de la universidad, escasos y guiados generalmente por parámetros docentes.

La contratación en la universidad de personal investigador debe contemplar la posibilidad de estabilizarlo, tal y como contempla la Carta Europea del Investigador, así como una financiación que permita afrontarla, acercándonos al objetivo europeo del 3% PIB en investigación, dada la escasa inversión del sector privado y el 2,1% de los presupuestos del estado dedicados a estas funciones (que, como todos sabemos, ocultan cerca del 30% en gasto militar)

Es este el marco en el que nos encontramos ante la reforma de la LOU. Debe dejar de considerarse la investigación ligada a la antigüedad como criterio de valía gestora, y empezar a dotar a las universidades de la financiación necesaria para afrontar el reto inminente del Espacio Europeo de Investigación Superior.

Se debe, al mismo tiempo, establecer en un Estatuto del Personal de las Universidades el marco que permita la contratación de personal investigador de forma armónica con el resto del personal y regular la flexibilización de las cargas investigadoras y docentes del personal de los departamentos de las Universidades, para que no se realicen agravios entre el profesorado que convive en los centros docentes superiores. Debe aprovecharse el momento de la reforma legislativa para abrir debates sobre como regular el papel del personal investigador en España.

Carece de sentido no afrontar el debate sobre la contratación de investigadores puros, pues estos ya abundan en nuestras universidades, sea a cargo de convenios de colaboración con empresas, sea encubierto como personal de administración y servicios, o como investigadores de fundaciones consorciadas con entes públicos o privados. Debe asumirse este papel y articular su convivencia con el resto de figuras de profesorado.

No tiene sentido establecer programas de captación de personal investigador (como el programa Ramon y Cajal) si no se dota de los fondos necesarios para consolidar al personal que supere las fases de prueba.

No tiene sentido establecer contrataciones laborales, como las del Personal Investigador en Formación (PIF), con barreras a la libertad de negociación colectiva mediante limitaciones, como las de la duración de permisos, de complementos retributivos.

## No más agravios

**LA REFORMA** de la LOU no debe continuar mezclando los méritos investigadores y la valía gestora. Debería establecerse al mismo tiempo las medidas económicas para integrar al personal investigador en nuestras universidades sin provocar más agravios, precariedades o servilismos de los que ya abundan en nuestras instituciones. Pero si para algo debería servir es para que los agentes implicados tomemos en consideración la presencia de este personal y mejorar sus condiciones de trabajo y su capacidad de negociación.