

Techo de cristal: rompiendo la brecha con planes de igualdad

La LOSU ignora al personal de investigación

Encina González Martínez

Secretaría de Universidad e Investigación de la Federación Estatal de Enseñanza de CCOO

Francisco Ramos Pardo

Secretaría de Universidad e Investigación de la Federación Estatal de Enseñanza de CCOO

LA LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA UNIVERSITARIO (LOSU) NO REALIZA UNA APUESTA DECIDIDA POR NINGUNO DE LOS COLECTIVOS QUE CONSTITUYEN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA Y, ESENCIALMENTE, IGNORA AL PERSONAL DE INVESTIGACIÓN.

La Ley establece que la temporalidad en el personal docente e investigador (PDI), como ocurre en otros ámbitos del empleo público, no debe superar el 8%. Desde CCOO comprobamos cómo el Ministerio de Universidades intenta eludir el problema del personal empleado investigador (PEI) simplemente poniendo en la redacción de la LOSU que el profesorado con contrato laboral temporal no podrá superar el 8% de la plantilla de PDI. ¿Qué pretende hacer el Ministerio? Desde CCOO entendemos que intenta soslayar al PEI porque no parece ser contabilizado en la categoría de profesorado.

Sin embargo, la información recabada por el Ministerio en el Catálogo de Datos, reflejados en la Estadística del Personal de Universidades (EPU) del Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU), ponen de relieve la importancia capital del personal de investigación para el presente y el futuro de las universidades públicas.

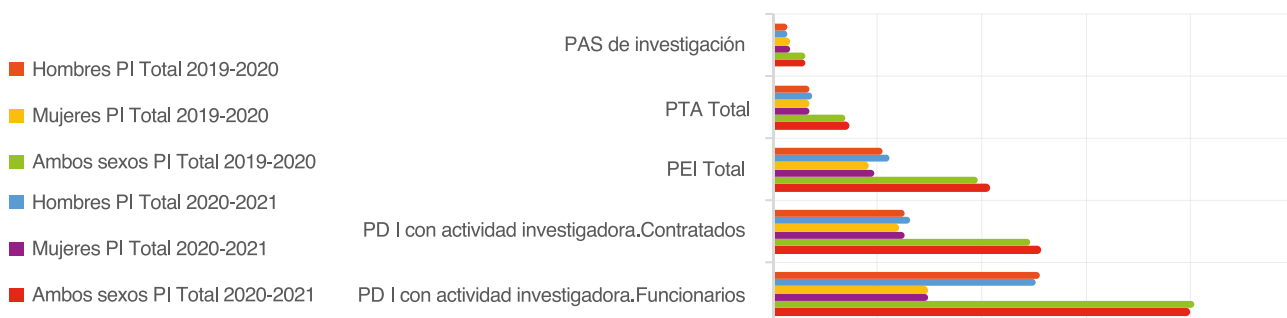


Figura 1. Datos globales de personal de las universidades con actividad investigadora. Gráfico propio elaborado a partir de datos del SIIU.

Los datos de los dos últimos cursos académicos (2018-2019 y 2019-2020), recogidos en la Figura 1, señalan que el total de PDI permanente con actividad investigadora es de 65.725 personas, mientras que el PEI alcanza la cifra de casi 21.000 personas. ¿Qué nos dicen estos números? Que, en las universidades, casi un 25% de las personas empleadas en figuras de investigación se computan en categorías diferentes a la de PDI y, por tanto, pueden ver mermados sus derechos.

Podríamos pensar que la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) tendría que hacerse eco de la realidad que se vive en sus instituciones, destacando la importancia de este personal, pero solo se limitan a publicar noticias pesimistas de cómo puede ser afectada negativamente la investigación si se mejoran las condiciones laborales de las y los trabajadores del ámbito investigador.

Cuando analizamos las categorías (Figura 2), observamos que el 51% corresponde a personal predoctoral. Estos contratos, procedentes de convocatorias públicas competitivas, provienen mayoritariamente (47,3%) de convocatorias diferentes a las establecidas por los ministerios de Universidades (FPU, 25,3%) y de Ciencia e Innovación (FPI, 27,4%). Además, con la desaparición de la figura de Ayudante de la LOMLOU, este contrato se convierte en la modalidad exclusiva para el inicio de la carrera académica si se aspira a ser profesor/a de Universidad. Sin embargo, la cifra disminuye en relación con los contratos postdoctorales, que suponen exclusivamente un 12,8% del PEI, estando vinculados la mayoría (66,6%) a convocatorias diferentes a las de Juan de la Cierva (J Cierva) y Ramón y Cajal (RYC).

Por otra parte, existe un porcentaje importante de PEI (casi 27%) vinculado a financiación de líneas/grupos de investigación y artículos 83. Y no podemos olvidar que, además, hay personal técnico de apoyo (PTA) y personal de administración y servicios de investigación (PAS I) hasta una cifra de 10.000 personas en el curso académico 2020-2021 que han ido acumulando, en la mayoría de los casos, contratos por obra y servicio, que se están demostrando en fraude de ley en distintos tribunales.

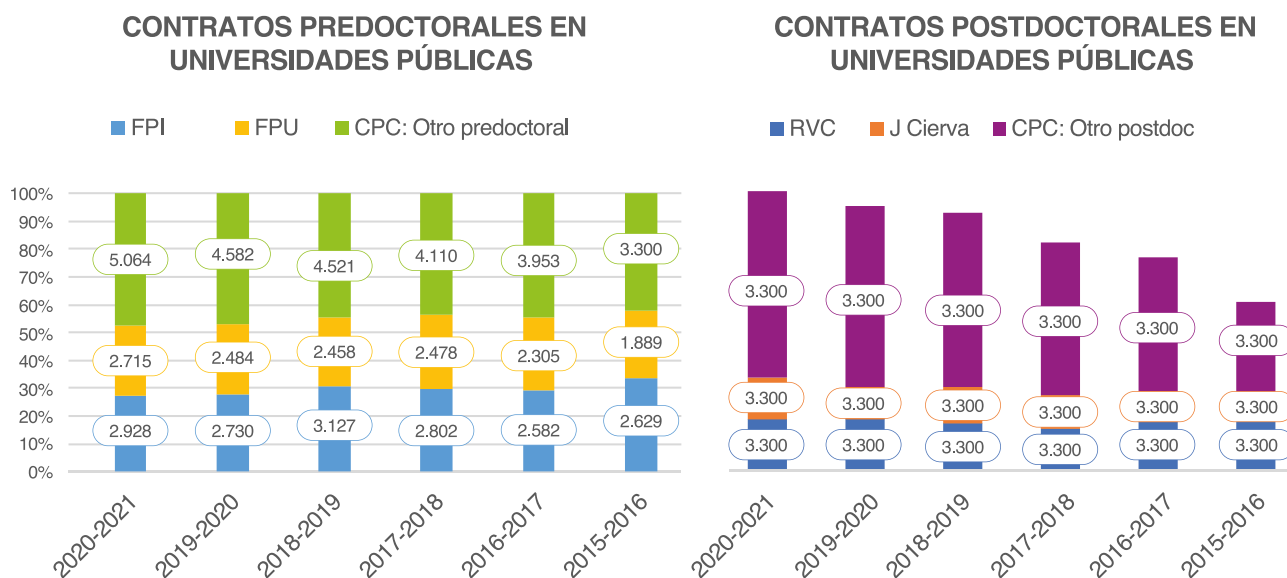


Figura 2. Datos globales de personal predoctoral y postdoctoral desde 2015-2016 hasta 2020-2021. Gráfico propio elaborado a partir de datos del SIIU.

La reforma de la Ley de la Ciencia (Ley 17/2022) está permitiendo que los contratos existentes de PTA y de PAS I temporales se transformen en contratos indefinidos vinculados a líneas y proyectos de investigación, y que todas las contrataciones concernientes al ámbito de la investigación tengan derecho a indemnización por finalización de contrato. Estas medidas fueron ampliamente criticadas por la CRUE, afirmando que las medidas contempladas en la reforma de la Ley conducirán al colapso de la investigación en las universidades, sumándose a las declaraciones en el mismo sentido de la mayoría de las direcciones de centros de Excelencia de Investigación.

No se puede decir que España necesita incrementar su capacidad de transferencia e innovación, siendo las universidades uno de los agentes más importantes para el cambio del modelo productivo, y tener a una gran parte del personal dedicado a estos aspectos con contratos temporales. Tampoco será fácil atraer talento joven con los bajos salarios y la escasa perspectiva de estabilización en trabajos relacionados con la investigación.

Para CCOO hay aún un amplio abanico de reivindicaciones en las universidades relacionadas con aspectos como la precariedad, salarios y complementos de productividad, condiciones de trabajo, derechos y deberes y políticas de igualdad, que guiarán el desarrollo de nuestra acción sindical en los próximos años.

Tampoco será fácil atraer talento joven con los bajos salarios y la escasa perspectiva de estabilización en trabajos relacionados con la investigación