

Derechos laborales del PDI al inicio de su carrera profesional

Enrique Delgado Huertos

Defensor Adjunto para el Profesorado (Universidad de Valladolid).

Ángel Antonio Rodríguez Sevillano

Defensor Universitario (Universidad Politécnica de Madrid)

Santiago Salamanca Miño

Defensor Universitario (Universidad de Extremadura)

Resumen

La precariedad laboral es un rasgo que ha caracterizado históricamente a la universidad española, lastrada por un gasto público por debajo de buen número de países europeos y en comparación con su PIB. El personal investigador en formación, pese a las progresivas mejoras experimentadas, sigue sin alcanzar plenamente los derechos laborales que contempla la normativa europea. A esta situación, las CC:AA y la autonomía universitaria añaden una desigualdad territorial en la consecución de los derechos retributivos a los que aspira el PEI.

Palabras clave: Universidad española, derechos laborales, personal investigador en formación

Abstract

Job insecurity is a feature that has historically characterized the Spanish university, weighed down by public spending below that of a good number of European countries and compared to their GDP. Research staff in training, despite the progressive improvements experienced, still do not fully achieve the labor rights contemplated by European regulations. To this situation, the CC: AA and university autonomy add territorial inequality in the achievement of the remunerative rights to which the PEI aspires.

Keywords: Spanish university, labor rights, research personnel in training

Introducción

La precariedad en la universidad española ha sido una constante a lo largo de la historia. La Ley de Reforma universitaria (LRU, 1983) permitió la estabilización y la promoción de miles de personas pertenecientes al profesorado ayudante y encargado de curso o figuras asimiladas (los conocidos como profesores no numerarios). Sin embargo no consiguió acabar con la precariedad de los contratos.

“El modelo institucional y laboral se inicia con la Ley Orgánica de Universidades de 2001 (Ley Orgánica 6/2001) y se consolida con su posterior reforma en la LOMLOU

—Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, (BOE núm. 89, de 13 de abril de 2007)—. Ambas leyes implantan nuevas figuras temporales de entrada a la carrera docente como son los Ayudantes (PAY) y los Ayudantes Doctores (PAD), y se apuesta deliberadamente por un proceso de desfuncionarización del profesorado, a través de la promoción de una nueva figura intermedia, estable, pero con estatuto de contratado: el Profesor Contratado Doctor (PCD). Asimismo, consolida figuras previamente existentes, como son los Profesores Asociados (PA), y abre la puerta a que las Comunidades Autónomas puedan configurar otras figuras, algunas especialmente precarias, como es el caso del Profesorado Sustituto Interino (PSI)" (Torrado y Duque Calvache, 2023).

En todo el tiempo transcurrido solamente se ha realizado poco más de la mitad del recorrido necesario para dignificar y dotar de derechos a todas aquellas personas que inician su carrera docente, así como para alentar a futuros investigadores. En la actualidad existen en el Sistema Universitario Español, 19.574 personas categorizadas como Personal Empleado Investigador.¹ El sistema universitario español², según el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, tiene a más de la mitad del PDI como personal contratado laboral y hay el doble de profesorado asociado que de contratados doctores.³

Tabla 2.13. Tipología de Recursos Humanos (número) por CCAA. Curso 2020-21

Universidad Pública	Total	PDI Total	PAS Total	PEI Total	PTA Total
Andalucía	32.926	18.189	10.536	2.387	1.814
Aragón	6.224	3.777	1.607	710	130
Asturias (Principado de)	3.813	2.216	1.075	520	..
Baleares (Illes)	2.614	1.700	644	195	75
Canarias	5.281	3.170	1.656	440	15
Cantabria	2.295	1.308	638	328	21
Castilla - La Mancha	4.353	2.535	1.158	300	360
Castilla y León	11.094	6.649	3.080	1.092	273
Cataluña	34.248	20.343	9.354	3.496	1.055
Comunitat Valenciana	21.978	12.178	6.348	2.321	1.131
Extremadura	3.237	1.906	883	295	153
Galicia	10.341	5.307	2.926	1.606	502
Madrid (Comunidad de)	32.658	18.909	8.978	3.631	1.140
Murcia (Región de)	5.732	3.469	1.603	467	193
Navarra (Comunidad Foral de)	1.745	1.001	499	238	7
País Vasco	7.460	4.450	1.919	1.091	19
Rioja (La)	833	491	271	71	-
Estado (UNED y UIMP)	2.605	1.198	1.228	175	4
SUPE	189.437	108.796	54.403	19.363	6.892

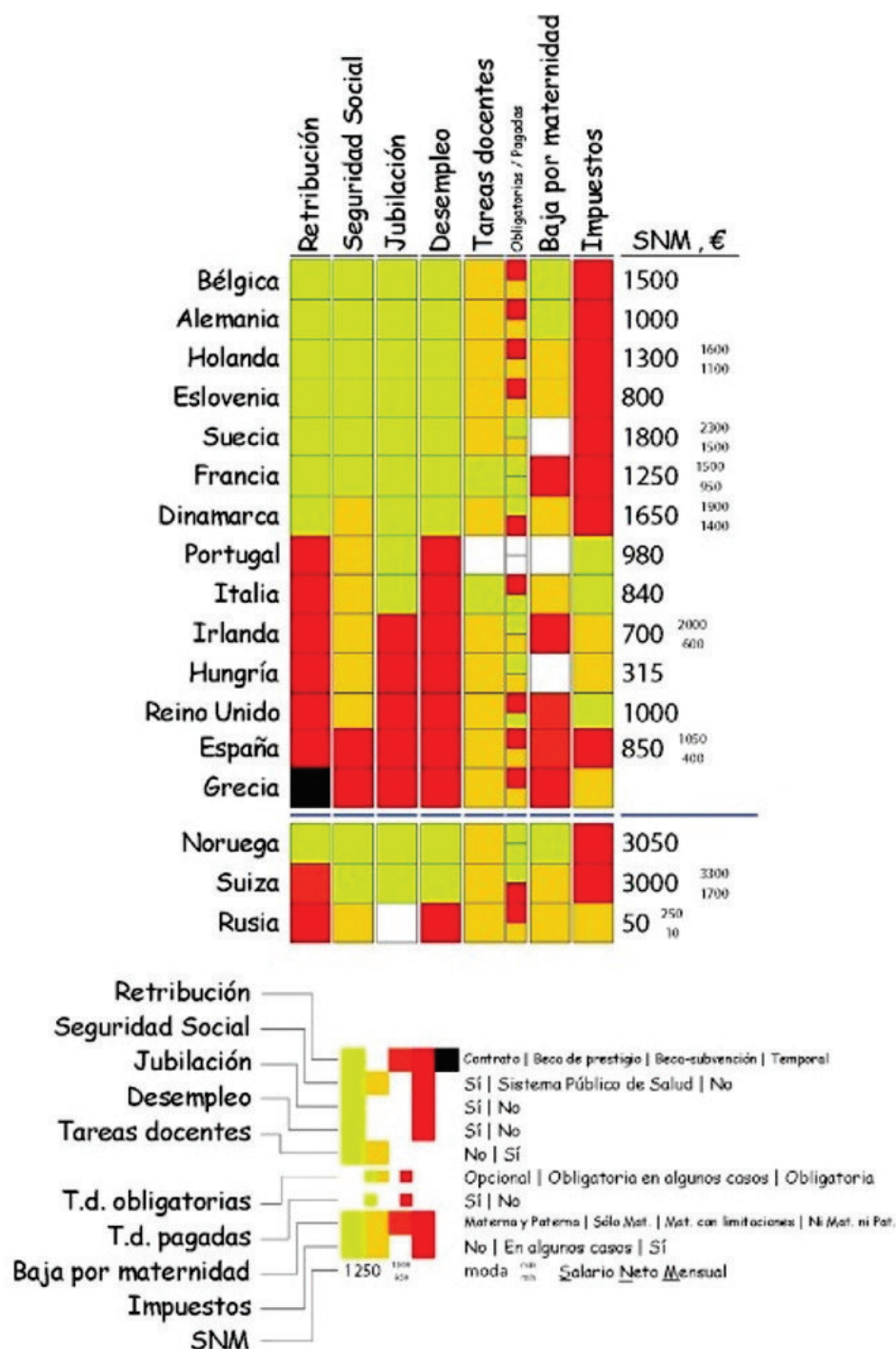
Fuente: Elaboración propia a partir de SIU (<https://www.educacion.gob.es/sso/>) **Nota:** PDI (Personal docente e investigador), PAS (Personal de administración y servicios), PEI (Personal empleado investigador, que incluye investigadores de convocatorias públicas competitivas, con cargo a proyectos de investigación, artículo 83 y a grupos de investigación y otros investigadores contratados, PTA (Técnico de apoyo a la investigación), que incluye personal técnico de apoyo que participa en la I+D ejecutando tareas científicas y técnicas.

Fuente: Suriñach et al (2023: 20)

¹ Para el curso 2019-2020. Ministerio de Universidades. De los cuales 18.266 se encuentran en las Universidades Públicas.

² Véase la distribución por CC.AA en la tabla publicada por Suriñach *et al* (2023).

³ Datos y cifras del sistema universitario español, 2019, página 110. Citado por Dueñas Castrillo (2023).



Según el informe de precarios.org en 2003, de la federación de Jóvenes Investigadores,⁴ esta era la situación en distintos países europeos del Personal investigador en formación. Se señalaba en esta publicación que “En España el trabajo de los IIFI se retribuye mediante becas–subvención en su inmensa mayoría. Se encuentra en ese sentido junto a los países de la UE que, con España, van a la cola en la práctica totalidad de los indicadores de Ciencia

⁴ La situación en España de los Investigadores en Fase Inicial: un estudio comparativo con respecto a Europa.

y Tecnología (Irlanda, Italia, Portugal y Grecia, además de Hungría y Rusia), con la excepción del Reino Unido, que también da becas–subvención. Como contraste está el grupo de los países que dan contratos: Bélgica, Noruega, Alemania, Suecia, Eslovenia, Holanda, Francia y Dinamarca”.

El colectivo de contratados pre y postdoctorales sigue acumulando un importante número de problemas, que pueden sustanciarse en:

- La prolongada precariedad que implica que la primera estabilidad, la de PAYUD, se alcance con una media de edad de 40 años y de 48 para la plena estabilidad de los Contratados Doctores (Profesores Permanentes Laborales en la LOSU).
- El mantenimiento de retribuciones salariales por debajo del nivel y los requisitos exigidos para el acceso a tales puestos de trabajo.
- Los soterrados conflictos de diversa índole e intensidad con las direcciones de tesis
- La inseguridad jurídica que generan los continuos cambios de criterio en la evaluación de su actividad investigadora.
- La escasa empatía del profesorado estable e integrado que considera normal pasar por la zozobra y la ansiedad que ellos mismos han sufrido.

1. La regulación universitaria de las figuras predoctorales y postdoctorales

1.1. La figura del becario como precedente

Las becas de investigación han sido, mayoritariamente, la vía utilizada por las universidades públicas para vincular al personal investigador durante las primeras fases de su andadura profesional, no solo durante la etapa predoctoral, sino también en relación con los doctores. (Bachiller Laguna, Coord. 2016:18)

Los becarios investigadores carecían de derechos laborales, sindicales y al principio ni siquiera de Seguridad Social.

La evolución de esta figura viene determinada, en primer lugar, por la aprobación del Estatuto del Becario de Investigación de 2003, que introdujo dos medidas que supusieron un avance significativo en la situación jurídica de dos colectivos de becarios, los predoctorales que hubieran obtenido el reconocimiento de la suficiencia investigadora y los doctores:

- a) el reconocimiento de un catálogo de derechos y deberes básicos.
- b) la inclusión de los becarios de investigación en el sistema de Seguridad Social, dentro del régimen general, como asimilados a trabajadores por cuenta ajena lo que suponía la falta de cobertura frente al desempleo (tampoco se cotizaba por ello), así como en la menor cuantía de las prestaciones reconocidas (incapacidad temporal, maternidad, etc.)

Un nuevo paso en esta evolución lo constituyó el Estatuto del Personal Investigador en Formación (EPIF), de 2006. Esta norma mejoró el catálogo de derechos y deberes del personal investigador en formación y extendió su ámbito de aplicación a todos los becarios predoctorales desde el momento inicial de la concesión de las ayudas y no solo a partir del reconocimiento de la suficiencia investigadora. El nuevo reglamento limitó el periodo de beca de los investigadores en fase predoctoral a los dos primeros años de concesión de las correspondientes ayudas, estableciendo la necesaria contratación laboral durante los dos años siguientes, a partir de la obtención del Diploma de Estudios Avanzados o de otros documentos equivalentes.

Asimismo, se estableció la imposibilidad de acudir a las becas de investigación en relación con los investigadores doctores, exigiéndose su contratación en régimen laboral.

El último paso, que también supone el final de los becarios, es la Ley de la Ciencia de 2011, que introduce un contrato de trabajo temporal y a tiempo completo, de hasta cuatro años de duración —seis años para discapacitados—, que se ha convertido en la fórmula jurídica a utilizar en todas las convocatorias de ayudas a la formación de personal investigador financiadas con fondos públicos.

Con la entrada en vigor de la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación se han incorporado nuevos derechos laborales: se fomenta la contratación por tiempo indefinido en el ámbito de la investigación, se facilita el acceso a figuras estables, laborales o funcionariales y se establece el derecho a indemnización por finalización de contratos.

Esto representa la inclusión plena de los investigadores financiados con ayudas públicas dentro del ámbito de aplicación del derecho del trabajo, el derecho sindical y la Seguridad Social, en su nueva condición de trabajadores por cuenta ajena y la consideración de la actividad investigadora como un trabajo productivo, incluso desde su etapa formativa inicial.

1.2. Los Profesores Ayudantes en la LOSU (2/2023 de 22 de marzo)

- a) Las universidades podrán contratar PAYUD a las personas que ostenten el título de Doctora o Doctor sin necesidad de acreditación. Ninguna persona podrá ser contratada mediante esta modalidad, en la misma o distinta universidad, por un tiempo superior a seis años (ocho para discapacitados).
- b) ...
- c) Los PAYUD desarrollarán tareas docentes hasta un máximo de 180 horas lectivas por curso académico, de forma que la actividad docente resulte compatible con el desarrollo de tareas de investigación para atender a los requerimientos para su futura acreditación.
- d) ...
- e) La duración del contrato será de seis años. Para el cómputo del plazo límite de duración del contrato y de su evaluación se interrumpirá en las situaciones de incapacidad temporal y en los periodos de tiempo dedicados al disfrute de permisos, licencias, flexibilidades horarias y excedencias por gestación, embarazo, nacimiento,

adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, lactancia, riesgo durante la gestación, embarazo o lactancia, violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer, así como por razones de conciliación o cuidado de familiares o personas dependientes.

2. La Directiva 1999, relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada

Estableció que los derechos reconocidos a los trabajadores indefinidos debían ser reconocidos también a los trabajadores no permanentes, si bien es cierto que la cláusula 2 contemplaba la posibilidad de que “los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, pueden prever que el Acuerdo Marco no se aplique a: los contratos o las relaciones de trabajo concluidas en el marco de un programa específico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos”.

Esta duda fue despejada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea mediante auto de 19 de marzo de 2019: los trabajadores que prestan servicios para las Universidades españolas mediante contratos de trabajo bajo la modalidad de contrato predoctoral están comprendidos en el concepto de “trabajador con contrato determinada” y por tanto sujetos a lo que establece la cláusula 3, apartado 1 del Acuerdo Marco incorporado a la Directiva 1999/70/CE.

La Directiva 1999/70/CE sigue siendo el instrumento idóneo para luchar contra cualquier tratamiento desigual entre trabajadores temporales e indefinidos y, por extensión, entre profesores universitarios con vínculo temporal o indefinido. (Moreno Gené, 2019: 149)

3. La Carta Europea del Investigador, de 2005

Se trata de un documento decisivo para la dignificación y el reconocimiento de la carrera investigadora desde su inicio.

- Todos los investigadores que siguen una carrera de investigación deben ser reconocidos como profesionales y tratados en consecuencia. Esto debe comenzar al principio de sus carreras, es decir, a nivel de postgrado, y debe incluir todos los niveles independientemente de su clasificación a nivel nacional (por ejemplo, empleado, estudiante de postgrado, doctorando, becario de postdoctorado, funcionario público).
- Los organismos que emplean y/o financian investigadores deben velar por que éstos gocen de condiciones de financiación y/o salariales justas y atractivas con disposiciones de seguridad social adecuadas y equitativas (incluyendo prestaciones por enfermedad y paternidad, derechos de pensión y subsidio de desempleo) de conformidad con la legislación nacional vigente y con los convenios colectivos nacionales o sectoriales. Este principio debe aplicarse a los investigadores en

todas las etapas de su carrera, incluidos aquellos en la fase inicial, de forma proporcional a su situación jurídica, rendimiento, su nivel de cualificaciones y/o sus responsabilidades.

4. Las diferencias entre CC AA respecto a la antigüedad de los investigadores

- No todos los Convenios Colectivos del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades públicas reconocen el derecho a la antigüedad del PDI contratado temporalmente (Predoc y AYUD).
- La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en su sentencia de 28 de enero de 2022, falla declarando el derecho del personal de investigación predoctoral y postdoctoral en formación de las Universidades Públicas (todas menos la de Cádiz que ya viene abonando el complemento de antigüedad) a devengar el complemento de antigüedad (trienios).
- Sentencias análogas se han producido en XDO. DO SOCIAL N. 2 de Santiago de Compostela en sentencia 00070/2022; el TSJ de Madrid con fecha de 21 de marzo de 2022 y también las de los TSJ de Cantabria, Asturias y Aragón (St. 000076/2021).
- En Castilla y León, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia ha estimado parcialmente (mayo 2023) la demanda de conflicto colectivo interpuesta por CCOO contra las Universidades de Burgos, León, Salamanca y Valladolid⁵, dictando sentencia en la que se reconoce el derecho del personal de investigación predoctoral y postdoctoral en formación a devengar el complemento de antigüedad (trienios), así como a su percepción desde el 7 junio de 2021. La sentencia del Tribunal Superior de Justicia desestima todas las pretensiones de “inadecuación de procedimiento” alegadas por las universidades y avala el procedimiento seguido por la parte demandante puesto que, se agotó la reclamación ante la Comisión Paritaria y se solicitó la mediación ante el SERLA. Por último, en sus fundamentos de derecho, concluye que: “no abonar el concepto de antigüedad por las Universidades Públicas de Castilla y León demandadas al personal docente e investigador en formación con contrato laboral es contrario a nuestro ordenamiento jurídico, al no obedecer a razones objetivas, por lo que se vulnera lo preceptuado en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores”.
- Algunas universidades, como la de Cádiz, la Carlos III de Madrid, la Complutense de Madrid, la de Alcalá de Henares, la Autónoma de Madrid, la Rey Juan Carlos I, la de Valencia, vienen reconociendo al personal investigador en formación (PIF) el derecho a recibir el complemento de antigüedad (trienio).

⁵ La Universidad de Valladolid en reunión del Consejo de Gobierno de fecha 3 de febrero de 2023 ratificó el acuerdo que previamente se había alcanzado en la Mesa General de Negociación el día 20 de diciembre de 2022 por el cual se extendía la aplicación del complemento de antigüedad (trienios) a los contratados predoctorales y posdoctorales.

5. ¿Qué sucede con los complementos retributivos de docencia e investigación?

- El acuerdo de la Comisión Paritaria de la Universidad de Santiago de 17 de noviembre de 2021 “A materia obxecto deste acorde é o recoñecemento do dereito á avaliación do labor investigador para a percepción do complemento de produtividade investigadora ao profesorado axudante doutor contratado pola Universidade de Santiago de Compostela”.
- La universidad Carlos III, establece que entre los colectivos que pueden solicitar los complementos retributivos de investigación y docencia “Únicamente pueden solicitarlo el profesorado doctor (Catedráticos de Universidad, Profesores Titulares de Universidad, Profesores Contratados Doctores, Profesores Titulares Interinos, Profesores Ayudantes Doctor, Profesores Visitantes, Profesores asociados) y el personal de programas de doctores en activo (ERC, Marie Curie, Ramón y Cajal, Juan de la Cierva) que presten servicios efectivos en la Universidad Carlos III de Madrid a 31/12/2017.
- Acuerdo del Consejo Social de la Universidad Pública de Navarra de 23 de diciembre de 2021 por el que se aprueba la asignación de complementos retributivos por méritos individuales al personal docente e investigador contratado en las modalidades de Profesor Contratado Doctor, Profesor Contratado Doctor Interino y Profesor Ayudante Doctor.
- En la Universidad de Cantabria se asignan hasta un máximo de dos tramos docentes a los Profesores Ayudantes Doctores.
- La Universidad de Valladolid reconoce, desde la última convocatoria, el derecho de este colectivo a solicitar el reconocimiento de los méritos docentes e investigadores, pero sin efectos retributivos.

6. Margarita Salas y María Zambrano: la persistencia del trato desigual

Ya no aludimos al Personal Investigador en Formación, estamos ante un caso que afecta a relevantes investigadores a los que se les ha retenido parte de su retribución mensual, hasta que diversas sentencias han sentado jurisprudencia respecto del pago de las cuotas patronales.⁶ Sólo cuatro universidades de cuarenta y ocho (las universidades de La Rioja,

⁶ La Inspección de Trabajo de la Comunidad Valenciana, a raíz de una denuncia que afectaba a los trabajadores de las universidades de Valencia y Politécnica estableció que los fondos de la convocatoria no se pueden utilizar para pagar cuotas patronales, pertenecen a los investigadores.

Por otra parte, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León dio la razón a 80 científicos de la Universidad de Valladolid: tienen derecho “a cobrar íntegramente” las cantidades brutas estipuladas por el Ministerio en la oferta inicial, dice el TSJ. Aclara la sentencia judicial que los afectados no deben sufrir ningún tipo de recorte en su salario para pagar la cuota patronal —lo que paga mensualmente una empresa por cada empleado— y califica de “nula e injustificada” esta práctica empresarial por parte de la institución. “Debemos declarar y declaramos que los trabajadores con contratos laborales afectados por el presente conflicto tienen derecho a cobrar, íntegramente, en la modalidad “Margarita Salas”, la cantidad de 3.500 euros brutos mensuales para los que soliciten realizar estancia en el extranjero y de 2.800 euros brutos mensuales los que la realicen en España”, según el fallo de la resolución judicial. Establece además que los trabajadores afectados con contratos laborales en la modali-

Oviedo, Politécnica de Madrid y Salamanca) han estado pagando a los investigadores contratados bajo el último programa de excelencia del Ministerio de Universidades las ayudas íntegras que preveían las convocatorias. Todas las demás (50 públicas, pero la Internacional de Andalucía y la Internacional Menéndez Pelayo no cuentan a estos efectos) utilizan parte de los fondos que los investigadores esperaban ver en sus nóminas para pagar las cuotas empresariales, según un recuento realizado por *elDiario.es* preguntando a los centros y cotejando con los propios interesados. Esto significa que los investigadores están cobrando cada mes entre 650 y 1.000 euros menos de lo que debiera ser su retribución.

Las universidades consultadas se escudan en que así lo permitía la convocatoria que realizó el Ministerio, y este se limita a remitirse al texto, que estipula que cada rectorado podía dar a estas ayudas la forma jurídica que creyera más conveniente y complementar con fondos propios los contratos. Es más, la Inspección de Trabajo sostiene que la práctica de la mayoría de las universidades es ilegal ya que no basta solo con que la orden ministerial que regula las ayudas lo disponga así, para que esta práctica sea legal. (Raúl Novoa y Daniel Sánchez Caballero, 17 de marzo de 2023).

7. El Tribunal Supremo en sentencia de 14 de junio de 2018, señala los siguientes principios (Moreno Gené, 2019: 144-145):

- a) No toda desigualdad de trato supone infracción del artículo 14 CE sino, únicamente, aquella que carece de una justificación objetiva y razonable.
- b) El principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas sin que sea factible ni correcto la introducción de elementos diferenciadores que sea arbitraria o carezca de fundamento racional.
- c) El principio de igualdad no prohíbe cualquier desigualdad sino solo aquellas que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos, suficientemente, razonables.
- d) Para que la diferenciación resulte constitucionalmente lícita no basta con que lo sea el fin que, con la misma, se persigue, sino que, además, resulta indispensable que las consecuencias jurídicas de tal diferenciación sean adecuadas y superen un juicio de proporcionalidad en sede constitucional.

Por ello, no es de recibo argumentar que, como la universidad es una institución finalista, no tiene recursos para hacer frente a las obligaciones retributivas con su personal contratado, y dilatar sine die, mediante argucias jurídicas, el pago de sus obligaciones retributivas. Es urgente que, el conjunto de las universidades, en base al criterio de igualdad de trato de todo su personal docente e investigador, adopten acuerdos en la dirección de reconocer a todo el PIF contratado el derecho a percibir el complemento de antigüedad (trienios) y, en el caso de los Ayudantes doctores, el de percibir los complementos retributivos de docencia e investigación con la finalidad de acabar con el trato desigual que recibe

dad “María Zambrano” tiene derecho a cobrar, íntegramente, 4.000 euros brutos mensuales.

El TSJ del País Vasco sentencia que los científicos tienen derecho a cobrar íntegra la ayuda que aparecía en la convocatoria, contra el criterio universitario de hacerles pagar la parte de Seguridad Social que corresponde a las empresas.

el PIF contratado temporal. Las universidades deben poner a las CCAA frente a la responsabilidad de financiar suficientemente el coste de tales complementos. Por su parte, las defensorías, como garantes de los derechos de los miembros de la comunidad universitaria, deben contribuir a la igualdad de trato de los miembros de este colectivo.

8. Situación actual en las universidades españolas

Para realizar un estudio del estado actual en torno a esta cuestión en las universidades españolas, se realizó, durante los meses de junio y julio de 2022, una encuesta que fue difundida entre las distintas defensorías pertenecientes a CEDU.

Se obtuvieron un total de 38 respuestas, 32 de universidades públicas y 6 de universidades privadas. Si se agregan estas universidades en función de las comunidades autónomas a las que pertenecen, el resultado se corresponde con universidades de 13 de ellas, es decir, un 76 % del total.

A continuación, se pasará a describir las distintas preguntas realizadas en el cuestionario y las respuestas aportadas desde las defensorías.

8.1. Nivel de reconocimiento del complemento de antigüedad

La primera pregunta que se hizo en relación con el nivel de reconocimiento del complemento de antigüedad fue la siguiente:

En tu universidad, ¿se ha reconocido el derecho a percibir el complemento de antigüedad (trienios) de los Contratados Predoctorales y Postdoctorales?

Cuyas posibles respuestas eran:

- a) No se reconoce.
- b) Sí se reconoce a predoctorales y postdoctorales.
- c) Sí a los postdoctorales. No a los predoctorales.

En la Figura 1 se muestran los resultados obtenidos. Es evidente que, a pesar de la normativa existente, desgraciadamente en las secciones previas, parece ser mayoritario el no reconocimiento de la antigüedad entre los contratados predoctorales y postdoctorales, al menos entre las universidades que han respondido.

Para conocer cuál es el origen de este reconocimiento, se preguntó a las

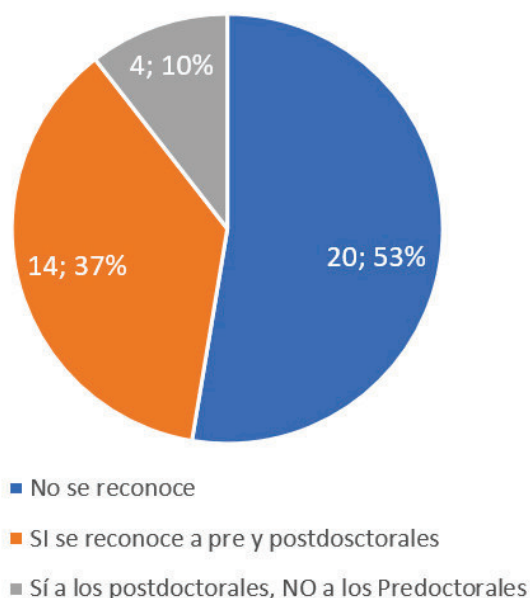


Figura 1. Reconocimiento del complemento de antigüedad

universidades que habían dado una respuesta afirmativa si había sido mediante:

- a) convenio colectivo para el personal docente e investigador,
- b) sentencia judicial, o
- c) acuerdo de la universidad en el seno de la comisión paritaria con las organizaciones sindicales.

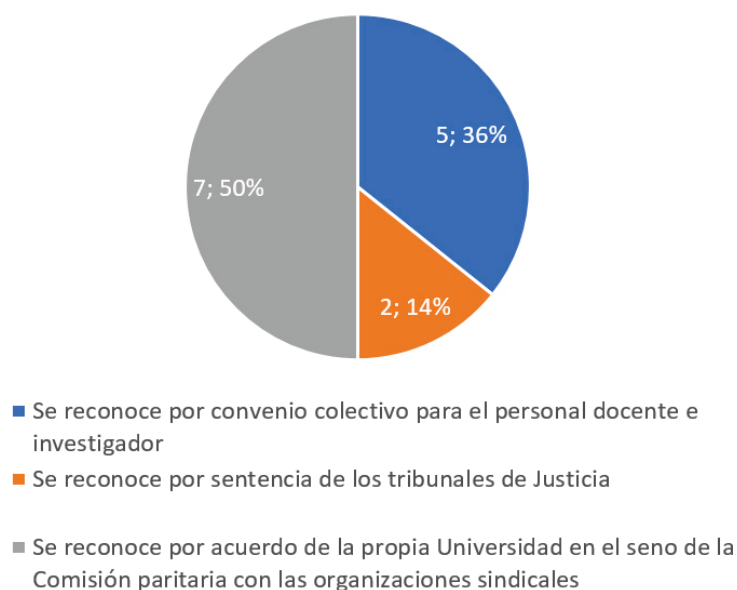


Figura 2. Origen del reconocimiento del complemento de antigüedad.

Los resultados, mostrados en la Figura 2, indican que en la mayoría de las situaciones se han reconocido tras acuerdos que se han reflejado en los convenios colectivos o en las actas de las reuniones entre las universidades y los sindicatos en el seno de las comisiones paritarias. En solo 2 de los casos, se reconoció la antigüedad tras sentencia judicial.

8.2. Nivel de reconocimiento de complementos retributivos de docencia e investigación

El siguiente objetivo fue el analizar el nivel de reconocimiento de los quinquenios docentes y sexenios de investigación en el colectivo de Ayudantes Doctores. La pregunta que se formuló fue la siguiente:

En tu universidad, ¿los Ayudantes Doctores perciben los complementos retributivos de docencia e investigación (quinquenios y sexenios)?

Las posibles respuestas eran:

- a) No se reconoce.
- b) Sí se reconoce.
- c) Sí quinquenios. No sexenios.
- d) No quinquenios. Sí sexenios.

En la figura 3 se muestran los resultados de la encuesta. Como se muestra, es mayoritario el número de universidades que reconocen alguno de estos complementos retributivos. De hecho, la opción mayoritaria ha sido la (b), que es la que se corresponde con el pago de ambos complementos.

Al margen de los resultados cuantitativos, hay que indicar un par de hechos. El primero es que existe un buen número de universidades que no reconocen los complementos con efectos retributivos, pero sí con efectos académicos. Es decir, se contemplan como méritos, por ejemplo, en procesos de estabilización, en valoración de las solicitudes de proyectos docentes o de investigación, para participación en tribunales, etc. La segunda cuestión es que hay una universidad que indicó que, en el año 2022, que es cuando

se realiza esta encuesta, no los tenían reconocidos, pero el gobierno de su comunidad se había comprometido a pagarlos de forma progresiva a partir del año 2023. Por ello, en el momento en el que se publica este trabajo el número de universidades en las que se reconocen estos complementos ya ha aumentado.

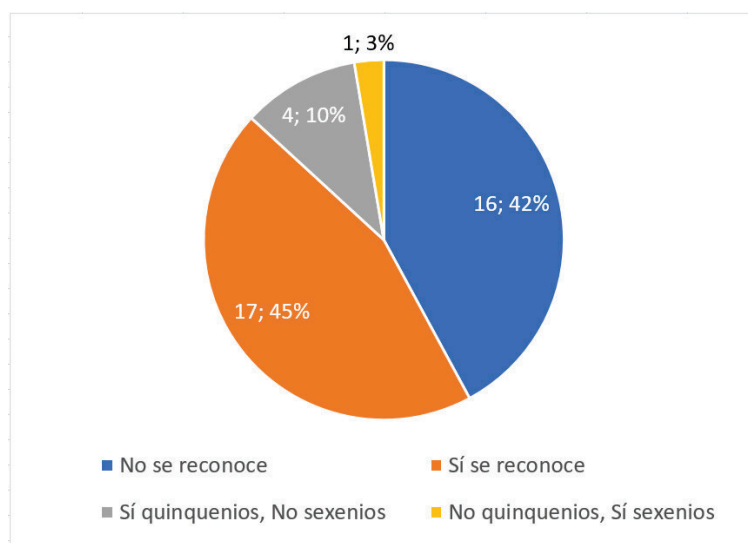


Figura 3. Reconocimiento de los complementos retributivos de docencia e investigación

Al igual que en la pregunta anterior, se quiso saber, entre los que habían respondido la opción (b), (c) o (d), cómo se había llegado a este reconocimiento. El resultado es el mostrado en la figura 4. Las respuestas son similares a las de la figura 2, ya que es mayoritario el reconocimiento tras algún tipo de acuerdo.

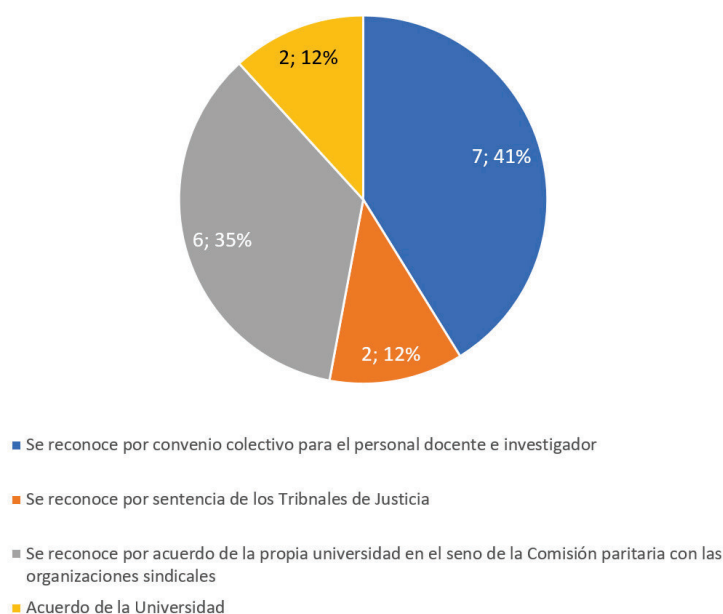


Figura 4. Origen del reconocimiento del complemento retributivo de docencia e investigación

8.3. Comparativa de los resultados previos

Para poder tener una perspectiva unificada y global de los resultados, se realizó una tabla

de doble entrada, cuyos resultados se muestran gráficamente en la figura 5.

Como se observa, entre las universidades que han respondido es mayoritario, 13 casos, aquellas en las que se reconoce algún complemento retributivo para los Ayudantes Doctores y los contratados pre y post doctorales. Sin embargo,

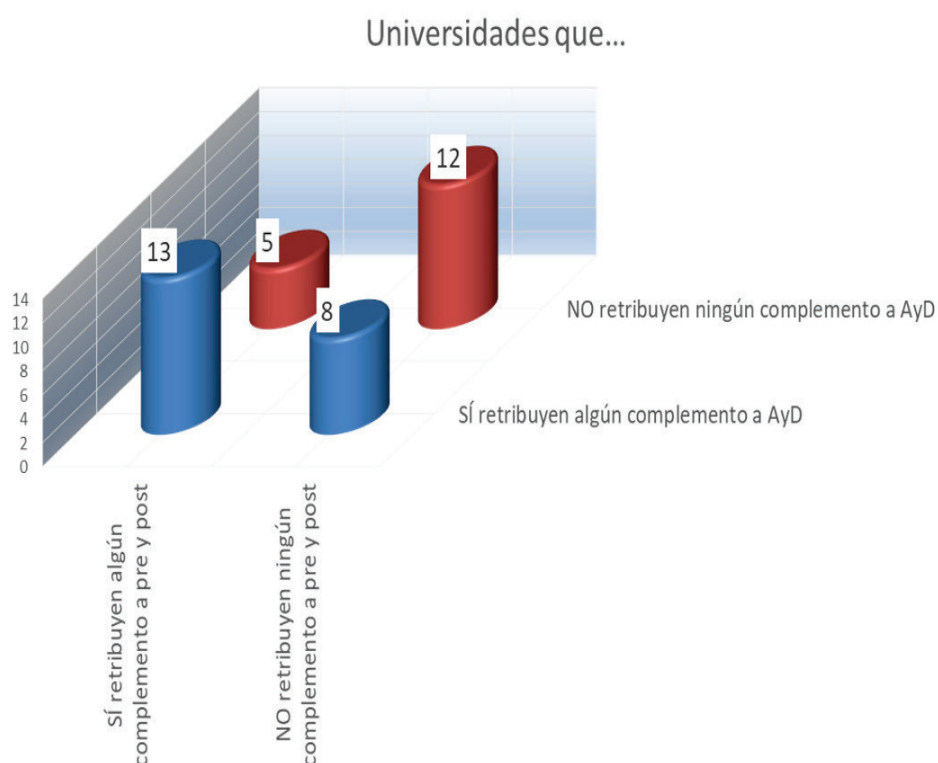


Figura 5: Tabla resumen en relación con los complementos retributivos al PDI no funcionario

muy cercano a este resultado se encuentra el contrario, con 12 casos, que se corresponde con el de las universidades que no retribuyen ningún complemento a estos colectivos. Si a esto se suman aquellas universidades en las que alguno de estos colectivos, ya sean Ayudantes Doctores o pre y postdoctorales, no reciben ningún complemento, parece evidente que aún queda mucho camino por recorrer para que exista una igualdad plena, en relación con los complementos retributivos de antigüedad, docencia e investigación, entre el PDI funcionario y el contratado. La elaboración de los Decretos de profesorado que las comunidades autónomas están obligadas a hacer para regular el régimen del PDI contratado, en el que se tienen que incluir las nuevas figuras introducidas en la Ley Orgánica del Sistema Universitario que se aprobó el mes de marzo del presente año, así como los procesos de negociación de los Convenios Colectivos que regulen en las distintas universidades a este personal, puede ser un buen momento para que se consiga de forma efectiva este derecho.

Referencias

Ballester Laguna, Fernando (Coord.) *et al.* (2016). El Estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral. Instituto Nacional de Administración Pública, Madrid.

Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.

- Dueñas Castrillo, Andrés Iván. (Dir.) (2023). La precariedad en la Universidad española. Un estudio en primera persona. Fundación Manuel Giménez Abad, Ministerio de Ciencia e Innovación e Instituto de Estudios Europeos de la UVA.
- Estatuto de los Trabajadores. 23 de marzo de 2022
- Federación de Jóvenes Investigadores (2003). La situación en España de los Investigadores en Fase Inicial: un estudio comparativo con respecto a Europa.
- Gassiot Ballbè, Ermengol (2022). Precariedad estructural de la universidad, acoso y explotación de jóvenes investigadores. Revista Rued@ de la CEDU. Págs. 67-80
- Ministerio de Universidades (2022). Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Publicación 2021-2022.
- Moreno Gené, Josep (2019). ¿Es discriminatoria la previsión de un complemento de Doctorado únicamente para determinadas figuras de profesorado universitario?. Comentario de la STS de 20 de septiembre de 2018. IUSLabor 2/2019. pág. 135-152
- Novoa, Raúl y Sánchez Caballero, Daniel (2023). Solo cuatro universidades públicas pagan a sus investigadores la ayuda íntegra que les da el Ministerio. E Diario.es 17 de marzo de 2023
- Novoa, Raúl. (2023). Nueva victoria para los investigadores María Zambrano: la Justicia obliga a otra universidad a pagar las cuotas patronales. ElDiario.es 26 de abril de 2023
- Recomendación de la Comisión de 11 de marzo de 2005, relativa a la Carta Europea del Investigador y al Código de conducta para la contratación de investigadores.
- Rocha, José María da (2022). ¿Reducirá la LOSU la “precariedad”? Fedea Apuntes, agosto 2022
- Suriñach, Jordi; Vayá, Esther y Murillo, Joaquim (2023). Estudio de impacto económico de las universidades públicas españolas. Análisis territorializado para el año 2021. Universitat de Barcelona, AQR-Lab y Bosch i Gimpera UB
- Torrado, José Manuel y Duque-Calvache, Ricardo (2023). Universidad y precariedad. Orígenes y consecuencias del modelo laboral de las universidades públicas españolas del siglo XXI. Educación XXI. Nº 26. Págs. 47-69.