

## Las contradicciones que afectan al ámbito investigador

**Se modifica el Estatuto del Personal Investigador en Formación para aumentar las garantías de su contratación**

**Al tiempo, los contratos María Zambrano que finalizan este año no tienen garantizada su continuidad en la universidad**

El tratamiento que recibe el personal investigador de las universidades públicas es tan variado como las figuras de contratación y las propias convocatorias de las plazas, lo que supone un tratamiento diferente ante una misma actividad y, en el fondo, una mayor precariedad e inestabilidad en el puesto de trabajo.

En estos días estamos viendo un claro ejemplo de estas contradicciones:

1. Al tiempo que se modifica el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación, dotando de mayores garantías a esta figura de contratación.
2. Vemos como, a fecha 31 de diciembre de 2024, finaliza el programa de atracción de talento investigador María Zambrano sin que se garantice, en la mayoría de los casos, la continuidad de las personas contratadas bajo esta figura en las universidades públicas.

### Reforma del Estatuto del personal investigador predoctoral en formación

El [Real Decreto 1251/2024](#), por el que se modifica el [Real Decreto 103/2019](#), por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación (BOE del 11.12.2024) supone un avance en el reconocimiento de los derechos laborales de investigadores e investigadoras, toda vez que:

1. Tras la finalización del contrato predoctoral, se tendrá derecho a una indemnización de cuantía equivalente a la prevista para los contratos de duración determinada en el artículo 49 del [texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015](#). Esta indemnización, de un mínimo de 12 días por cada año de servicio o la parte proporcional, se aplicará tanto a los nuevos contratos que se suscriban a partir de la entrada en vigor de la [Ley 17/2022](#), por la que se modifica la Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación como a los contratos anteriores que estaban en vigor en ese momento.
2. **Se reconoce un período de orientación postdoctoral máximo de doce meses**, como parte del objeto del contrato predoctoral, de forma que éste pueda prorrogarse tras la obtención del doctorado para garantizar la orientación postdoctoral del investigador contratado.
3. **Cuando el contrato resulte prorrogable, y el trabajador continúe desarrollando las actividades objeto del mismo, se entenderá prorrogado automáticamente, salvo informe desfavorable** de evaluación motivado emitido por la comisión académica del programa de doctorado, o en su caso de la escuela de doctorado, hasta completar su duración máxima. **Es decir, es obligatorio prorrogar los contratos hasta el cuarto año, salvo informe negativo de la comisión de doctorado. Por tanto, está prohibido extinguir el contrato al final de cada prórroga, salvo informe negativo.**
4. **Se amplían las situaciones contempladas de suspensión del contrato:**
  - a) Las situaciones de incapacidad temporal y los periodos de tiempo dedicados al disfrute de permisos a tiempo completo por gestación, embarazo, riesgo durante la gestación, el embarazo y la lactancia, nacimiento, maternidad, paternidad, adopción por guarda con fines de adopción o acogimiento familiar, o

lactancia acumulada a jornadas completas, o por situaciones análogas relacionadas con las anteriores así como el disfrute de permisos a tiempo completo por razones de conciliación o cuidado de menores, familiares o personas dependientes, y el tiempo dedicado al disfrute de excedencias por cuidado de hijo/a, de familiar o por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, de víctimas de terrorismo o víctimas de violencias sexuales, **durante el período de duración del contrato, interrumpirán el cómputo de la duración del mismo.**

- b) Los periodos de tiempo dedicados al disfrute de permiso a tiempo parcial por nacimiento, maternidad, paternidad, adopción por guarda con fines de adopción o acogimiento familiar, y la reducción de jornada laboral por razones de lactancia, nacimiento de hijo/a prematuro u hospitalizado tras el parto, guarda legal, cuidado de menores afectados por cáncer o enfermedad grave, de familiares afectados por accidente o enfermedad grave o de personas dependientes, o por violencia de género, violencia sexual o de terrorismo o reducciones de jornada por situaciones análogas relacionadas con las anteriores así como por razones de conciliación o cuidado de menores, familiares o personas dependientes, **durante el período de duración del contrato darán lugar a la prórroga del contrato por el tiempo equivalente a la jornada que se ha reducido.**
5. **Para el establecimiento de las retribuciones de contratos se tomará, en todo caso, como referencia mínima la categoría correspondiente al Grupo M3** de personal laboral de la tabla salarial recogida en el convenio único de personal laboral de la Administración General del Estado, o la que le pueda sustituir en futuros convenios.
6. **El contrato predoctoral se extinguirá:**
- a) Por la obtención del título universitario oficial de Doctorado, o por la finalización del periodo de orientación postdoctoral en el caso de que este se acordara.
  - b) Por expiración del tiempo convenido inicialmente o en sus prórrogas y, en todo caso, cuando el contrato alcance la duración de cuatro años, o seis años en el caso de que se refiera a una persona con discapacidad, sin perjuicio de que se tengan en cuenta a estos efectos los supuestos de interrupción del cómputo de duración del contrato previstos.
  - c) Por la no realización de la prórroga del contrato cuando así se acuerde porque el personal en formación predoctoral no supere favorablemente la evaluación prevista en el artículo 21.c) de la Ley de la Ciencia.
7. El contratado predoctoral tiene derecho a desarrollar sus funciones en entornos de trabajo igualitarios, inclusivos, diversos y seguros, en los que se garantice el respeto y la no discriminación, directa ni indirecta, y a que el centro de adscripción ponga en marcha protocolos específicos frente al acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual, o por identidad o expresión de género.
8. Los derechos recogidos en el artículo 14 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, serán de aplicación al personal investigador que preste servicios en universidades públicas.

En todo caso, **se recuerda que el personal investigador en formación que, gracias a que el TS estimó la demanda presentada por CCOO, está incluido dentro del I Convenio colectivo del PDI Laboral de las universidades públicas madrileñas y puede y debe exigir que se cumpla y se les aplique este convenio.** CCOO seguirá defendiendo a este colectivo como al resto de colectivos investigadores y docentes y estamos a vuestra disposición para aclarar cualquier duda o reclamación.

### **Finalización de la vigencia de los contratos María Zambrano**

El próximo 31 de diciembre finalizan los contratos vinculados al programa “María Zambrano para la atracción de talento internacional”. La idea era atraer talento español de vuelta al sistema universitario nacional para acabar con años de emigración obligada por motivos laborales. En toda España, hubo casi un millar de beneficiarios. En Madrid se firmaron 119 contratos.

Estamos ante un colectivo especializado al que se animó en su momento a abandonar, en la mayoría de los casos, sus puestos en universidades y centros de investigación extranjeros, mediante un programa de atracción de talento investigador que, a la vista de los hechos, no era de mantenimiento y estabilización del mismo.

La realidad es que la pérdida de este personal supone un claro perjuicio para las universidades en las que han desarrollado su actividad a todos los niveles. A la vista de los hechos, lo que se planteaba como un programa de atracción y retención del talento ha terminado convertido en una nueva modalidad temporal de contratación posdoctoral con las opciones consabidas: volver a marcharse a otros centros extranjeros, el desempleo o acceder a contratos precarios muy por debajo de su cualificación.

El Ministerio de Universidades presentó en 2021 esta iniciativa como “un programa de ayudas cuyo objetivo es fomentar la recualificación del sistema universitario español y *promover el desarrollo profesional de su personal docente*”

# CCOO informa

Nº 60 / 2024

Sector: **Comunidad universitaria***Lo primero las personas*

3

e investigador, así como el de jóvenes doctores que puedan integrarse en el sistema en el futuro". Estaba financiado por los fondos europeos Next Generation. Pero transcurridos los años de contratación no se ha concretado esa integración. Es decir, lo que pasa siempre en este tipo de programas.

Estamos ante contratos que han estado afectados por diferentes penalizaciones: del salario anunciado, buena parte de las universidades han detruido la cuota patronal que tenían que abonar ellas, y tampoco han podido concurrir a convocatorias competitivas de proyectos de investigación públicos o de estabilización específica de las universidades. También hay que señalar la imposibilidad de prorrogar el contrato tras haberse acogido a un permiso por maternidad o paternidad o a una baja por enfermedad. Como el dinero de los fondos europeos tiene que estar agotado en diciembre de este año, no se pueden alargar los contratos de las personas que han estado de baja o de permiso de paternidad o maternidad, que no podrán reincorporarse a su puesto de trabajo cuando terminen.

En lugar de promover la retención y consolidación de los investigadores, la iniciativa **ha acabado convertida en una propuesta postdoctoral temporal más** y las y los afectados se ven, de nuevo, a las puertas de ser expulsados del sistema universitario de su país.

La alternativa que les dan es la de concurrir a plazas de profesor/a ayudante doctor, figura pensada para personas que acaban de terminar su periodo predoctoral, no para investigadores como los contratados María Zambrano. En este contexto, resulta totalmente justificada la reclamación del colectivo de prorrogar sus contratos un año más para intentar buscar una solución que permita, dentro de los principios de igualdad mérito y capacidad, la estabilización de este personal.

Desde CCOO consideramos que el Ministerio, las comunidades autónomas y las universidades no pueden permitirse la pérdida de este personal. **Desgraciadamente, cuando se habla de atracción de talento, se olvida siempre la retención de ese talento.** La realidad demuestra que montar un programa de atracción de talento sin la estabilización posterior es un error, pero esta es la norma en buena parte de las convocatorias que se lanzan desde el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, las comunidades autónomas y las convocatorias propias de la mayoría de las universidades públicas. Sin embargo, el programa María Goyri demuestra que esto es posible y, con el acuerdo de todos los actores implicados (comunidades y universidades). Ésta debe ser la norma.

**CCOO reclama que cualquier convocatoria de atracción de talento debe incorporar el procedimiento de estabilización y financiación de las plazas que se puedan ofertar para consolidar el tejido docente e investigador. Del mismo modo, se deben ofertar unas condiciones de trabajo claras y dignas. Lo contrario es malgastar los fondos públicos, condicionar el futuro de las universidades y centros de investigación y fomentar la precariedad en el empleo.**

En Madrid, a 18 de diciembre de 2024

El sindicalismo de CCOO sigue demostrando su utilidad para mejorar la vida de las personas trabajadoras

¿Aún no te has afiliado? ¿A qué esperas?



**ACTUAR**  
*es esencial*  
PASE LO QUE PASE  
CCOO

**AFILIATE a CCOO: TE INTERESA**

Madrid, a 17 de diciembre de 2024