

Plataforma reivindicativa de LAB para el Personal Investigador



LAB lleva tiempo mostrando su preocupación por la precariedad de las condiciones laborales del personal investigador, así como por la dificultad de su estabilización en la UPV/EHU. Desde que el cambio arbitrario del código en los contratos del personal investigador predoctoral produjo la indignación de investigadoras e investigadores, LAB intensificó la denuncia de la situación que padece este personal. Como consecuencia, insistió en que se convocase la mesa negociadora para tratar la situación y futuro de todo el personal investigador, tanto predoctoral como postdoctoral. Lamentablemente, la administración ha hecho oídos sordos a esta exigencia, llegando incluso a cuestionar la naturaleza laboral del colectivo predoctoral.

La normativa estatal, que no está debidamente desarrollada, establece un marco general, pero **ciertos aspectos de las condiciones laborales se deben negociar en las universidades, entre otros, el de las retribuciones**. Si bien la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación establece un salario mínimo, **cada universidad puede decidir sueldos más altos**. LAB ratifica su apuesta por que todo el colectivo investigador sea adecuadamente integrado en el Convenio Colectivo. Para que mejoren las condiciones laborales, principalmente las retribuciones, y aumente el número de plazas, es **imprescindible aumentar la financiación que recibe la UPV/EHU**. LAB está empeñado en seguir adelante con esta lucha.

Algunas de las reivindicaciones que LAB defiende son comunes a todo el Personal Investigador, a partir del criterio básico de **que el personal que realice el mismo trabajo tenga las mismas retribuciones**.

Reivindicaciones básicas

- Formación:
 - Prevención de riesgos laborales.
 - Ayudas para el estudio del Euskera.
 - Ayudas para la participación en los cursos y congresos que organice la UPV/EHU.
 - Guía de acogida y sesiones de presentación: derechos, obligaciones, posibilidades de formación, protocolo de tramitación de quejas, ...
- Garantías:
 - Protocolo de tramitación de quejas.
 - Control sindical sobre convocatorias y contrataciones.
- Condiciones básicas:
 - Lugar de trabajo adecuado y seguro.
 - Equipamiento adecuado, sobre todo equipos de autoprotección.

A continuación, se incluyen las reivindicaciones que planteamos para cada colectivo:

Personal Investigador Predoctoral en Formación

- Equiparación de las condiciones de trabajo de las diferentes convocatorias.
- Retribuciones:
 - Dignificar los salarios del personal y equiparar los salarios de las diferentes convocatorias. Así, la UPV/EHU deberá complementar los salarios de las convocatorias externas de investigación.
 - **El sueldo será el del Personal Ayudante durante los cuatro años del contrato.**

Recientemente se ha publicado en el BOE el Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación (EPIF), algunas fuerzas sindicales han considerado como decepcionante el contenido del mismo. Sin embargo, LAB ya advirtió que las condiciones laborales y retribuciones del personal investigador se pueden negociar en cada universidad, sin necesidad de esperar a la publicación de dicho estatuto.

- Aplicación de las subidas salariales que se han aprobado para el personal de las administraciones públicas, con retroactividad.
- Derecho a indemnización al finalizar el contrato.
- En caso de finalizar la tesis antes del término del contrato, acceso directo a un contrato DocBerri, por lo menos hasta la finalización de los 4 años.
- Aumentar la valoración del euskera en las contrataciones, por lo menos hasta llegar al 11% que se aplica en las plazas de profesorado.
- Con respecto a las tareas docentes:
 - **Que sean voluntarias.**
 - El departamento (y no la persona que dirige la tesis) se ocupará de asignar unas tareas docentes adecuadas que no perjudiquen el desarrollo de la tesis, por ejemplo, clases prácticas, etc.
 - Restringir las tutorías al tiempo en que se realizan las tareas docentes.
 - Reconocimiento oficial del trabajo realizado.
- Facilitar la participación en los proyectos y grupos de investigación, flexibilizando las condiciones de la convocatoria con respecto a la duración del contrato.

Personal investigador con financiación externa (PIC)

- Contratos indefinidos no fijos
- Estabilización: hacer uso de lo establecido en el punto 24.5 del Convenio Colectivo.
- En caso de acceder desde un contrato bajo el artículo 22 de la Ley de Ciencia, derecho a dirigir proyectos y tesis.
- Facilitar la participación en los proyectos y grupos de investigación flexibilizando las condiciones de la convocatoria con respecto a la duración del contrato.

PostDoc

- Ampliar la posibilidad de optar a puestos de Personal Investigador fijo recogidos en el 15% de la tasa de reposición a todo el Personal posdoctoral acreditado. Recientemente el estado ha abierto esta posibilidad pero no se tienen en cuenta las acreditaciones de Unibasq: exigimos que eso se rectifique.
- Retribuciones iguales a las del Personal Doctor Investigador fijo.
- Aumentar la valoración del euskera en las contrataciones, por lo menos hasta llegar al 11% que se aplica en las plazas de profesorado.
- Con respecto a las tareas docentes:
 - **Que sean voluntarias.**
 - Que sean acordes al perfil de la plaza.
 - Restringir las tutorías al tiempo en que se realizan tareas docentes.
 - Reconocimiento oficial del trabajo realizado.

- Facilitar la participación en los proyectos y grupos de investigación flexibilizando las condiciones de la convocatoria con respecto a la duración del contrato.

Personal Investigador fijo

- Con respecto a la docencia, que se les incluya en el PDA.
- A la hora de decidir el departamento/área en que se crean las plazas fijas:
 - Establecer unos criterios claros y transparentes.
 - Equilibrio entre áreas de conocimiento.
 - Impulsar la investigación en áreas deficitarias (por ejemplo, en áreas de humanidades), en departamentos con poco personal doctor y la investigación dirigida al desarrollo social de Euskal Herria.
 - Priorizar al personal que tenga una antigüedad mayor a 10 años.
- Posibilitar la promoción a Personal Profesor de Investigación (tratamiento similar a la promoción a Personal catedrático o Pleno).

Personal Investigador Distinguido

- Concretar sus condiciones laborales , así como su retribución salarial.
- Garantizar la transparencia de los criterios y del proceso de contratación.

Diferentes investigaciones, también las realizadas en la propia UPV/EHU, demuestran que la situación de mujeres y hombres no es la misma en la investigación. Para superar esa situación, LAB cree imprescindible garantizar la igualdad en la participación de mujeres y hombres en todos los niveles de la investigación, mediante procesos de selección y contratación del personal investigador abiertos e imparciales, procesos en los cuales las comisiones de selección y contratación sean mixtas y tengan formación en igualdad de género.

Así mismo reivindicamos la puesta en marcha de unas condiciones y una cultura de trabajo justas, que tengan en cuenta las desigualdades existentes en el ciclo de vida de las y los investigadores, como por ejemplo, el cuidado de menores y otras personas dependientes, cuidado que limita la movilidad (sobre todo de las investigadoras en general y las jóvenes en particular) e imposibilita la realización de estancias consideradas como méritos en la promoción de la carrera investigadora.