

**Resolución del expediente AO-00107/2019**, relativo a las reivindicaciones del personal docente investigador de las universidades públicas catalanas y también en formación del CSIC (Consejo Superior de Investigaciones Científicas) que exigen el cumplimiento del RD 103/2019, de 1 de marzo, mediante el cual se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación (EPIF), así como respeto de la situación del colectivo de profesorado asociado en el marco de la valoración de las condiciones laborales del profesorado universitario.

## Antecedentes

### Reivindicaciones del colectivo de doctorandos

A finales del mes de mayo el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas convoca una huelga, extensiva también a todas las personas investigadoras predoctorales del CSIC y de CERCA.

La huelga supone una reivindicación de la precarización laboral estructural de la mayoría de contratos de PDI (personal docente e investigador), de la búsqueda y de la actividad docente y exige la aplicación inmediata de las medidas que prevé el EPIF, pidiendo que no se haga en detrimento de otros sectores de los PDI ni con cargo a los grupos de investigación. En paralelo, se plantea un incremento salarial para el profesorado asociado, una mayor apertura de profesorado y que haya un incremento del presupuesto público de las universidades para hacer frente a estas medidas.

Este colectivo, agrupado para vehicular las mencionadas reivindicaciones tras la denominación de *Doctorandos en Lucha*, indica que no se está dando cumplimiento a lo que estipula el Real decreto, especialmente en cuanto a las condiciones salariales (que suponen, de acuerdo con los cálculos que se han distribuido, un incremento salarial de hasta 16.127 euros los dos primeros años, de 17.279, el tercer año y de 21.533, para el cuarto año) y a la prórroga automática de un cuarto año de los contratos de tres años suscritos con las universidades catalanas, si la tesis doctoral no está acabada y si se siguen prestando servicios en la universidad o centro de investigación. Por otra parte, el Real decreto también establece un máximo de horas de docencia a impartir durante todo el contrato.

Ahora bien, las universidades tienen la facultad de prorratear los salarios de los doctorandos a lo largo de los cuatro años de contrato, de manera que en lugar de cobrar menos dinero al inicio y más al final cobren el mismo todos los años, y si esto se está haciendo con contratos vigentes con anterioridad a la vigencia del EPIF el incremento salarial resulta más pequeño para los años que quedan.

De acuerdo con la información proporcionada por el colectivo *Doctorandos en Lucha* en fecha 30 de julio, se presentó denuncia a Inspección de Trabajo respecto de la base salarial tomada en consideración para aplicar los

incrementos salariales, así como sobre la aplicación del prorrateo, y actualmente se han prácticamente corregido en todos los casos las irregularidades detectadas.

En cuanto a las horas lectivas, como se ha dicho, el EPIF fija un máximo de 180 horas a lo largo de todo el contrato, pero cada universidad e incluso departamento lo establece de manera diferente y algunos consideran que se deben impartir las horas estipuladas en la convocatoria y no las que indica el Real decreto.

Se considera también que el Estatuto del personal investigador predoctoral exige la apertura de plazas estables y dignas una vez finalizado el doctorado, la liquidación de los contratos predoctorales y un aumento de la financiación de las universidades y centros de investigación.

Según indica el colectivo Doctorandos en Lucha en un comunicado emitido el día 14 de noviembre, se reunieron con representantes de la Generalitat el día 22 de octubre, que les emplazaron a otra reunión el día 14 de noviembre. A esta segunda reunión, no acudieron, según exponían en su comunicado, personas con capacidad negociadora del Departamento de Economía y Conocimiento, y por este motivo se decide ocupar la sede de la Agencia de Gestión de Ayudas de Universidad y Búsqueda (AGAUR) durante 24 horas hasta que el día 15 de noviembre se anuncia una reunión prevista para el lunes día 18 de noviembre con la consejera de Empresa y Conocimiento y el vicepresidente de la Generalitat para intentar llegar a acuerdos. De acuerdo con la información proporcionada por Doctorandos en Lucha, de momento no hay ningún acuerdo respecto de la prórroga de los contratos y la vía de financiación a utilizar para dúrola a término.

### **La financiación de las medidas previstas al RD 103/2019**

La Secretaría de Universidades e Investigación, de acuerdo con la información publicada, se escuda en razones económicas y esgrime que para los contratos vigentes el gasto debe ser asumido por las universidades y los centros de investigación. El Gobierno español, en la disposición final cuarta del Real decreto 103/2019 establece claramente que la aplicación de este real decreto no supone un incremento del gasto público. Las universidades, por su lado, que reivindican desde hace tiempo su falta de financiación, anuncian que no les corresponde aplicar unas mejoras económicas a los trabajadores sin ninguna dotación económica por parte de Gobierno central o de la Generalitat.

La mayor parte, sin embargo, han hecho saber que se aplicaría el incremento salarial que indica el Real decreto, en respuesta a las protestas, pero que no se aplicaría la prórroga automática de los contratos inferiores a cuatro años, que los convocantes pedían que se aplicara a los contratos inferiores a cuatro años. El colectivo de doctorandos considera que cuatro años es el tiempo que la mayoría de doctorandos requieren para su tesis doctoral, y que esta prórroga supondría también un incremento de recursos para los grupos de investigación.

Según la información proporcionada por Doctorandos en Lucha, el coste económico aproximado que supondría la prórroga del cuarto año de contrato

para todos los doctorandos que no hayan acabado la tesis en este plazo y, por tanto, sigan haciendo investigación este cuarto año a todas las universidades públicas y centros de investigación, sería aproximadamente de 12 millones de euros. Indican como vías de financiación la posibilidad de abrir una póliza de crédito o utilizar el fondo de contingencias del Departamento de Empresa y Conocimiento.

La Secretaría de Universidades e Investigación, por su parte, atribuye la falta de financiación de las universidades catalanas al control “extraordinario” de la financiación autonómica por parte del Estado español, a un déficit fiscal histórico que “limita el autogobierno” y a la prórroga presupuestaria. Según esta administración, y de acuerdo con la información publicada, el presupuesto de la Generalitat, que aún no ha presentado al Parlamento, mejora en 72 millones de euros la inversión en el sistema de universidades públicas.

### **El Pacto Nacional para la Sociedad del Conocimiento**

A su vez, para paliar el problema estructural de financiación del sistema universitario público, el Gobierno ha puesto en marcha el Pacto Nacional para la Sociedad del Conocimiento (**PNSC**). Uno de los objetivos de este “gran pacto de país” es fijar las bases de un nuevo modelo de financiación de las universidades que las dote de los recursos necesarios para asegurar su suficiencia, estabilidad y continuidad sostenida en el tiempo para crear una sociedad y una economía basada en el conocimiento.

De hecho, en el marco del **PNSC**, uno de los objetivos es analizar y proponer un modelo de personal propio y el otro es identificar todos los agentes del sistema de búsqueda y diferenciar sus roles para establecer los objetivos y adoptar las medidas que consoliden un sistema de impacto mundial.

En cuanto a los recursos económicos, como objetivo del Pacto, se propone establecer las medidas necesarias para avanzar en un modelo propio de apoyo a los estudiantes más desfavorecidos, para configurar un modelo de financiación sostenible y estable para las universidades públicas, y para establecer los recursos económicos para los centros de investigación, así como para favorecer la participación de redes empresariales en la definición y la aplicación de estrategias, especialmente en el ámbito del desarrollo regional.

Se prevé, en este sentido, que las políticas de conocimiento del Gobierno lleguen a medio plazo a un presupuesto de 1.200 millones de euros anuales, aproximadamente el 0,60% del PIB catalán, según indica la Secretaría.

### **La realidad en Cataluña**

En Cataluña, actualmente al menos hay 1.225 doctorandos con contratos de tres años y se calcula que 92 se agotarán el año 2019, mientras que 295 se agotarán el año 2020, de acuerdo con las convocatorias doctorales catalanas.

Por otra parte, se calcula que en Cataluña hay proporcionalmente más contratos de tres años de duración que en el resto del Estado Español, de acuerdo con la información que se ha publicado, dado que las becas propias

de la Generalitat (FI) y las de las universidades catalanas prevén esta duración, mientras que las ayudas de carácter estatal (FPI y FPU) son de cuatro años.

La Generalitat sostiene que el modelo de tres años es adecuado para hacer la tesis doctoral, sobre todo desde el momento en que se separaron los estudios de master de la fase doctoral, con la publicación del Real decreto 99/2011, y que es coherente con el Plan Bolonia, que estipula que los estudios universitarios deben componerse de tres años de grado, dos años de master y tres años de doctorado.

No obstante, en el resto de Europa los estudios de master se distribuyen de manera diferente, el salario es muy superior y la prórroga del cuarto año también se da en caso de que no se haya finalizado la tesis, según exponen el colectivo de Doctorandos en lucha.

Según se indica, la media en la práctica de duración de los estudios de doctorado en Cataluña actualmente es de cuatro años y ocho meses.

### **Las reivindicaciones del profesorado asociado**

Paralelamente, el profesorado asociado de las universidades públicas catalanas se reunió el pasado mes de mayo para valorar la situación del colectivo y organizar movilizaciones para conseguir revertir la situación de precariedad laboral que considera que sufre desde hace años, a pesar de que las reivindicaciones hechas han acabado en **mesas** de negociación rotas.

Indican que más de un 41% del profesorado universitario es asociado, 7.500 en total, con un sueldo que no llega a los 500 euros y contratos temporales a tiempo parcial que se utilizan para incorporar profesionales de prestigio a la universidad. Se considera que se incumple la normativa porque muchos de estos asociados están haciendo investigación y no disponen de otro trabajo principal tal y como exige la ley, son “falsos asociados” y, por otra parte, superan al máximo permitido de un 40% del profesorado.

Los objetivos del colectivo son: regularizar la situación laboral de estos profesores, poner fin a los despidos encubiertos y obtener unos salarios más altos.

### **El posicionamiento de las universidades catalanas**

El Síndic abrió una actuación de oficio el día 29 de mayo de 2019 y se dirigió a todas las universidades públicas catalanas para conocer:

- Las medidas adoptadas respecto a la aplicación del Real decreto 103/2019, de 1 de marzo, mediante el cual se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación, en cada universidad, tanto en cuanto a las condiciones salariales, como la duración de los contratos, como las plazas disponibles un golpe finalizado el doctorado, así como la vinculación en busca.
- Las actuaciones referentes a las condiciones laborales del profesorado asociado a cada universidad.

- La valoración que se hace sobre las condiciones laborales del profesorado a la universidad y medidas propuestas.

## **La Universidad Autónoma de Barcelona (UAB)**

### **Con referencia al personal investigador en formación**

Con referencia al personal investigador en formación (PIF), después de la aprobación y la publicación del Real decreto 103/2019, de 1 de marzo, las universidades públicas catalanas elaboraron un informe jurídico conjunto en que, con referencia a la posible prórroga de los contratos de PIF vigentes a la entrada en vigor del decreto, se concretaba que, para hacerlo, hacía falta que se dieran tres requisitos:

- a) que no se hubiera depositado la tesis doctoral,
- b) que se obtuviera la evaluación positiva de la comisión de seguimiento de la tesis doctoral en la convocatoria del curso correspondiente y,
- c) que el contrato contuviera una cláusula o nota en que se indicara que es prorrogable hasta cuatro años.

De acuerdo con este informe y el análisis de la UAB, en fecha 13 de junio el equipo de gobierno y el Comité de Empresa del personal docente e investigador laboral contratado firmaron un acuerdo mediante el cual la universidad se compromete a:

1 - Abonar los incrementos salariales establecidos en el Real decreto con efectos del día de su entrada en vigor y para todos los investigadores predoctorales con contrato vigente en aquel momento proveniente de convocatorias tanto del gobierno del Estado (FPI y FPU) como de la Generalitat (FI AGAUR), así como los propios de la UAB financiada con capítulo 1 del presupuesto.

En este informe recibido el día 5 de julio se indicaba que el pago de este incremento se haría, como muy tarde, en la nómina de septiembre u octubre.

2. Prorrogar un cuarto año los contratos de personal investigador predoctoral vigente a la fecha de entrada en vigor del decreto, siempre que se cumplan los tres requisitos descritos anteriormente.

### **Con referencia al profesorado asociado**

Los contratos de asociado pueden ser de cuatro niveles diferentes (de A1 a A4), y el A1 es el de salario más bajo y A4, el de salario más alto. Cada nivel se matiza según el número de horas semanales de docencia (entre 1 y 6), de manera que, por ejemplo, un contrato A34 define a una persona contratada como asociada de nivel 3 y que hace 4 horas semanales.

La inmensa mayoría del profesorado asociado de la UAB se sitúa en el nivel **A3**. Concretamente 997 personas, que suponen el 83,7% de todo el profesorado asociado. Si sumamos los 57 contratados en nivel **A4**, se llega al 88,5% de los

efectivos. Es decir, prácticamente 1 de cada 10 miembros del profesorado asociado está contratado en uno de los dos niveles superiores de esta tipología de contratos.

Nivel	A1	A2	A3	A4	Total
Personas	28	109	997	57	1191
Profesorado equivalente a 6 horas	13,7	80,7	719,5	49,2	863

Si se analizan los datos calculando no por número de personas contratadas, sino por número de contratos equivalentes a 6 horas de docencia semanal (el máximo que puede hacer el profesorado asociado), el resultado en términos porcentuales es muy similar: 83,4% en contratos de nivel A3, y 89,1% en los dos niveles de contratación más alto.

Tan sólo hay 28 personas contratadas en nivel A1, pero se trata de situaciones muy específicas; son, en general, personas contratadas a los hospitales y que, con este contrato, tienen una posición prácticamente equivalente a la de los asociados médicos, y los investigadores contratados por ICREA pero adscritos en la UAB, a quien, porque tengan una relación contractual con la UAB, se hace este contrato. Por último, tan sólo hay 109 personas contratadas en nivel A2, es decir, un 9,2% del total.

La política del Equipo de Gobierno de la UAB ha sido negociada con el Comité de Empresa en una mesa específica y está dirigida a eliminar progresivamente los contratos A2 para situar la práctica totalidad del profesorado asociado en el nivel A3, respetando al mismo tiempo los contratos A4 existentes durante el curso 2016-2017 y que los departamentos hayan pedido mantener, sin que se hayan suscrito nuevos contratos A4.

Si no se ha transformado todo el profesorado de A2 a A3 es por la situación económica de la universidad y el objetivo es que durante el curso 2020-2021 la contratación por bajo del nivel A3 sea residual.

## La Universidad de Barcelona (UB)

### **Con referencia al personal investigador en formación**

La UB indica que el contrato predoctoral es una modalidad específica de contratación laboral de personal investigador desplegado en el artículo 20 de la Ley 14/2011, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, y que el Real decreto 103/2019, que lo despliega, presenta importantes deficiencias técnicas y jurídicas como por ejemplo no prever un régimen transitorio, la cual cosa ha motivado la impugnación del Real decreto por parte de diversas universidades.

En cuanto a la duración del contrato, la UB hace referencia también al informe jurídico conjunto elaborado por las universidades públicas catalanas y a los requisitos establecidos para conceder la prórroga de los contratos de PFI vigentes a la entrada en vigor del decreto.



Por tanto, la prórroga prevista en el artículo 6 del EPIF de los contratos inferiores a cuatro años no es una prórroga obligatoria y, además, no tendría sentido si la misma norma prevé que la falta de informe favorable sea causa de finalización de los contratos y el hecho de que la Ley 14/2011 establece que las prórrogas son optativas y no obligatorias.

De acuerdo con esto, esta universidad mantiene la duración máxima de los contratos PFI que se establece en las diferentes convocatorias y que es de cuatro años en las del Ministerio (FPI y FPU) y de tres años en las de la AGAUR y en las propias de la UB.

Con referencia a las condiciones retributivas del PIF, la retribución mínima de los contratos predoctorales establecidos en el EPIF de acuerdo con el artículo 7 es la que resulte de aplicar los porcentajes previstos de las mesas salariales vigentes del convenio colectivo del personal laboral del Estado correspondiente al grupo 1.

La UB indica que, en este sentido, se ha comprometido a abonar los incrementos salariales establecidos en el EPIF con efectos del día de su entrada en vigor y para todos los investigadores predoctorales con contrato vigente en aquel momento proveniente de convocatorias tanto del Gobierno del Estado (FPI y FPU del Ministerio) como de la Generalitat (FI de la AGAUR), así como los propios de la UB financiada con el capítulo 1 del presupuesto. En este informe recibido el día 16 de julio se indicaba que el pago se haría en la nómina de octubre y, como muy tarde, en la de noviembre y se había reclamado el pago al Ministerio y en la AGAUR y se estaba pendiente de recibir respuesta.

### **Con referencia al profesorado asociado**

Así, se indica que los contratos de asociados pueden ser de cuatro niveles diferentes, y el tipo 1 es el correspondiente al salario más bajo y el de tipo 4, el de salario más alto. Cada nivel se matiza según el número de horas semanales de docencia a impartir (entre 1 y 6). La UB contrata todo el profesorado asociado según el tipo 1 y la distribución de los contratos según el número de horas semanales se puede ver en la mesa siguiente:

Profesorado asociado	Efectivos	Efectivos a tiempo completo
1P	403	50,38
2P	388	97
3P	916	343,5
4P	366	183
5P	128	80
6P	1018	763,5
	3219	1517,38

La UB indica que es consciente de la complejidad actual entorno de colectivo del profesorado asociado, fruto del uso de este tipo de contratación durante los años en que la tasa de reposición de personal a la universidad fue prácticamente nula. Se pone de manifiesto que, para reconducir esta situación se están, llevando a cabo diferentes acciones: el análisis de las circunstancias personales de los miembros de este colectivo respecto de la actividad laboral externa, por otra parte, la titulación de doctor y las acreditaciones, y que con esta información se están diseñando diferentes estrategias para facilitar la incorporación del profesorado asociado que lo quiera y que reúne los requisitos legalmente establecidos en la carrera académica.

Las últimas leyes de presupuestos del Estado han permitido incorporar en las ofertas públicas de ocupación de las universidades públicas catalanas la contratación de profesorado lector, para desarrollar tareas docentes y de búsqueda en la fase inicial de su carrera académica.

La negociación con la Dirección General de Universidades ha conllevado la convocatoria de 213 plazas de lector, 65 plazas Serra Húnter y 148 plazas en programa UB. Este concurso también permite dar oportunidad al profesorado asociado que está en posesión de acreditación de poder incorporarse a la carrera académica, según se pone de manifiesto. Por otra parte, para potenciar la investigación en la universidad, se ha diseñado el programa propio de **I+D+I** para fomentar las carreras científicas del profesorado de la UB. Este programa está previsto que permita contratar personal investigador postdoctoral y va dirigido a jóvenes doctores con el objetivo que puedan incorporarse a grupos de investigación y proyectos de investigación de la UB, hecho que les debe permitir adquirir la formación y experiencia necesaria para acreditarse y poder concurrir a las convocatorias de plazas de profesores lectores en ámbitos que presentan déficit de profesorado acreditado.

También se permitirá al personal asociado que está en posesión del título de doctor de incorporarse a la carrera académica, según se expone, y este mecanismo podrá servir de instrumento para ordenar y gestionar la plantilla de la UB, facilitando el relieve generacional, incorporar el profesorado nuevo y generar mecanismos de estabilización y de promoción.

## **La Universidad Pompeu Fabra (UPF)**

### **Con referencia al personal investigador en formación**

De acuerdo con la información enviada por la UPF, el Real decreto 103/2019, implica desde el momento en que entra en vigor el día siguiente de su publicación tres compromisos, sin aumento de gasto público: aumento de retribución de todos los contratos PIPF, la posibilidad de establecer una prórroga del contrato para el cuarto año, siempre que el contrato lo prevea, el estudiante no haya defendido la tesis y tenga un informe anual positivo y, por último, la voluntariedad de impartir un determinado número de horas de docencia.

La implementación del Real decreto ha conllevado situaciones no previstas a la universidad por falta de definición de la aplicación concreta en los contratos vigentes. Se indica que la retribución prevista es muy superior a la



vigente antes de entrar en vigor el Real decreto. Para la UPF supone un incremento de 817.000 euros para este año 2019 y, de este coste, 474.000 euros corresponden a las convocatorias propias de la UPF financiada a cargo del presupuesto general y 174.000 euros de convocatorias propias financiadas a cargo de presupuestos o ayudas de búsqueda.

Los 169.000 euros restantes corresponden a las convocatorias externas de formación de personal universitario (FPU), formación de personal investigador (FPI) y formación de investigadores (FI), sin que conste que las entidades convocantes, Ministerio y AGAUR, se hagan cargo de este incremento.

La UPF indicaba que en la nómina del mes de junio se había incluido el pago de la nueva retribución para todos los PIPF de la UPF, tanto para los contratos predoctorales de convocatorias propias como también para los de convocatorias externas, y que se habían pagado los atrasos desde el día que entró en vigor el estatuto.

En cuanto a la duración de los contratos, se indica que las convocatorias internas ya son de cuatro años y, en cuanto a las convocatorias externas, la de la AGAUR es la única que prevé una duración máxima de tres años, y el contrato no prevé la existencia de una prórroga. El resultado de la aplicación de este EPI mejora las condiciones laborales, pero también implica disminuir el número de contratos predoctorales porque no hay un incremento del gasto público.

En cuanto a las plazas disponibles al acabar el doctorado, la política de la UPF es desvincular el doctorado de la carrera académica, como exige la Ley de universidades de Cataluña, y por tanto, para el acceso a los contratos de profesor la UPF exige que los doctores hayan estado desvinculados por un período mínimo de dos años de la UPF.

La UPF ha presentado recurso contencioso-administrativo contra el contenido de este Real decreto frente al TS.

### **Con referencia al profesorado asociado**

En cuanto al profesorado asociado, la UPF indica que se quiere acotar la contratación a lo previsto en la normativa vigente: especialistas que ejercen la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.

El día 6 de noviembre de 2013 el Consejo de Gobierno acordó, con el apoyo de los Juntos PDI y el Comité de Empresa PDI, los criterios para la contratación de nuevo profesorado asociado: concursos anuales, documentación acreditativa del ejercicio de una actividad profesional y criterios de valoración de las comisiones de selección. Las nuevas necesidades surgidas durante el curso se pueden cubrir con los candidatos del concurso que, habiendo obtenido la puntuación mínima, no habían estado seleccionados, pero en el caso de no haber ninguna plaza con el perfil necesario o no disponer de candidatos aprobados, el contrato por vía de urgencia no se puede prorrogar más allá del curso académico. Se indica que el tercer trimestre del curso 2018-2019 se han tenido contratados 520 profesores asociados, 210 mujeres y 310 hombres, de

este total, 32 han sido del tipo 1 (básico), 92 del tipo 2, 327 del tipo 3 y 69 del tipo 4.

En la UPF la limitación de contratación a la tasa de reposición ha conllevado dificultades, y es una administración aún relativamente de nueva creación en período de crecimiento y se ha intentado alinear los diferentes colectivos de profesorado hacia una definición del modelo de carrera académica en la UPF y al acceso a plazas permanentes diferenciando lo de los contratos postdoctorales temporales.

Se indica que en este modelo de carrera académica se opta por un sistema *tenure-track* sobre la base de convocatorias internacionales, pero también se tiene en cuenta los que ya estaban en el proceso interno hacia plazas permanentes.

### **La Universidad Politécnica de Cataluña (UPC)**

#### **Con referencia al personal investigador en formación**

En cuanto a la aplicación del Real decreto 103/2019, la UPC indica:

- Con referencia a las retribuciones en la nómina del mes de julio, se procede a hacer efectivos los incrementos derivados de su aplicación y los atrasos desde la fecha de entrada en vigor del Real decreto.

- Se sigue lo que se ha indicado respecto de la prórroga de los contratos vigentes a la entrada en vigor del Real decreto mediante informe jurídico elaborado por las universidades públicas catalanas. Los contratos formalizados dentro del programa propio FPI-UPC, con una duración de tres años, no contienen ninguna cláusula relativa a su prórroga motivo por el que no se ampliará su duración prevista.

Se hace constar que, si bien inicialmente las ayudas para el doctorado conllevaban un vínculo de cuatro años, con la publicación del Real decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado, se produce un cambio sustancial: antes del Real decreto, el programa de doctorado exigía superar unos cursos y realizar la tesis. Después del Real decreto, estos cursos ya no son necesarios, dado que el alumno los recibe en la fase de master, la cual cosa conlleva una reducción importante en el tiempo necesario para la realización del doctorado. Reducción que resta reflejada en la duración prevista de las ayudas conducentes a la obtención del título de doctor o doctora. Por tanto, una vez extinguidos los expedientes iniciados antes de la entrada en vigor del Real decreto, los programas de ayuda a la realización del doctorado a la UPC se han establecido en tres años.

#### **Con referencia al profesorado asociado**

En cuanto a las condiciones laborales del profesorado asociado, la LO 6/2001, de universidades, modificada por la LO 4/2007, establece en el artículo 53 que:

La contratación de profesorado asociado se tiene que ajustar a las reglas siguientes:

a) El contrato se puede suscribir con especialistas de competencia reconocida que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.

b) La finalidad del contrato es la de desarrollar tareas docentes a través de las que se aporten sus conocimientos y experiencia profesionales a la universidad.

c) El contrato es de carácter temporal y con dedicación a tiempo parcial.

d) La duración del contrato es trimestral, semestral o anual, y se puede renovar por períodos de igual duración, siempre que se siga acreditando el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.

En consonancia, el convenio colectivo vigente para el personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas (publicado en el DOGC 4821, de 14 de febrero de 2007), establece que la dedicación anual máxima será de 480 horas anuales.

Con referencia a las condiciones retributivas, el Convenio establece cuatro niveles retributivos: asociado básico, asociado 2, asociado 3 y asociado 4.

La distribución del profesorado asociado de la UPC, por dedicación y niveles retributivos, y el valor global en equivalencias a profesorado asociado a mayor dedicación (EMD) son las siguientes:

Dedicación anual en horas	Asociado básico	Asociado 2	Asociado 3
80	54	8	
160	165	12	
240	150	10	1
320	176	18	1
400	88	14	2
480	414	123	16
EMD	744	157	19

Se hace constar que en la determinación de la dedicación del profesorado asociado operan dos factores: por otra parte, el encargo docente (asignaturas y grupos por titulación) que recibe el departamento y, por el otra, la disponibilidad del profesorado, que dependerá de las obligaciones de su trabajo principal.

En cuanto a la determinación del nivel retributivo del profesorado asociado, el Acuerdo de Gobierno 243/2015, de 17 de diciembre, por el que se aprueba la carrera horizontal de profesor asociado, establece las condiciones de progresión desde el nivel de asociado básico.

Este programa fue negociado y acordado con el Comité de Empresa de los PDI laborales y se basa en la evaluación del desempeño del profesorado asociado que tiene en cuenta las encuestas que se realizan al estudiante, los informes de las unidades donde desarrolla su tarea, y la evaluación por parte de la Comisión de Selección y Evaluación del Personal Docente e Investigador de la universidad con criterios de alcance de resultados académicos de la tarea desarrollada a la UPC y de la calidad y repercusión en la docencia de las contribuciones científicas, tecnológicas, artísticas o profesionales desarrolladas fuera del ámbito académico universitario.

## La Universidad de Girona (UdG)

### Con referencia al personal investigador en formación

Se hace remisión al contenido del informe jurídico elaborado conjuntamente por las diferentes universidades con referencia a la aplicación del Real decreto 103/2019.

De acuerdo con este informe y el análisis de la Universidad de Girona, se indica que se ha actuado de la siguiente forma:

a) Abonar los incrementos salariales establecidos en el decreto con efectos del día de su entrada en vigor (16 de marzo de 2019) a todos los investigadores predoctorales con contrato vigente en aquel momento proveniente de convocatorias tanto del Gobierno del Estado (FPI y FPU) como de la Generalitat (FI AGAUR), así como los propios de la Universidad de Girona financiados con capítulo 1 del presupuesto. El pago de este incremento se abonó en la primera nómina en que fue técnicamente posible hacerlo (nómina de abril de 2019), con efectos retroactivos de 16 de marzo.

b) Con referencia a la posible prórroga de los contratos de PIF vigentes a la entrada en vigor del decreto, se concretaba que, para hacerlo, hacía falta que se dieran tres requisitos: 1) que no se haya depositado la tesis doctoral, 2) que se obtenga la evaluación positiva de la comisión de seguimiento de la tesis doctoral en la convocatoria del curso correspondiente y, 3) que el contrato se indique que es prorrogable. La duración de los contratos del PIF de la Universidad de Girona venden marcados por las diferentes convocatorias. El PIF de la Generalitat (FI AGAUR) y los propios de la Universidad de Girona financiados con capítulo 1 del presupuesto que formalizamos son de una duración de tres años improrrogables. En cambio, los de las convocatorias del Gobierno del Estado (FPI y FPU) son de cuatro años, tal y como queda establecido en la misma convocatoria.

c) Las plazas de investigadores postdoctorales y de nuevas incorporaciones de profesorado doctor en la Universidad de Girona venden definidas respectivamente por las necesidades de ejecución de proyectos de búsqueda con financiación y de las necesidades de incorporación de personal docente e investigador en los departamentos. Por tanto, estas necesidades no están directamente relacionadas con la capacidad formativa en estudios de doctorado de la Universidad de Girona, ni tampoco en las figuras contractuales de PIF, contratos con la función de realizar búsqueda y trabajos asociados a la consecución de la tesis doctoral.

### Con referencia al profesorado asociado

Referente a las condiciones laborales del profesorado asociado, se indica que el profesor asociado es un docente que está realizando su carrera profesional fuera del sistema universitario y colabora con su experiencia en los grados y masters. Su actividad profesional tiene que ser necesariamente relacionada con la docencia que imparten. Su contratación siempre es, de acuerdo con la Ley de universidades, a tiempo parcial (para hacer entre 15 y 180 horas anuales de docencia) y temporal (6 o 12 meses). El profesorado asociado permite a los estudiantes obtener directamente conocimientos de profesionales que están trabajando a las empresas e instituciones de su entorno social, económico y cultural. Complementa muy bien la plantilla de PDI (profesorado docente e investigador) más dedicado a las actividades propiamente académicas.

Los contratos de asociado pueden ser de cuatro niveles diferentes a retribución (de la categoría A1 a la categoría A4), y A1 es el de salario más bajo y A4, el de salario más alto. En la Universidad de Girona hay contrataciones de profesorado asociado exclusivamente con los niveles A2 y A3. Los contratos a profesores asociados no doctores a un nivel retributivo A2 y a profesores asociados con doctorado a un nivel retributivo más elevado (A3). Actualmente a la UdG aproximadamente el 45% del profesorado asociado es de la categoría A2 y el 55% es de la categoría A3. Estos datos son ligeramente variables a cada semestre docente, según las necesidades docentes.

La retribución es en 12 mensualidades y dos pagas extras. La retribución es proporcional a la duración del contrato y al número de horas docentes asignadas. Por ejemplo, un profesor contratado para hacer 6 horas de clase semanal durante todo el año tiene una retribución de 9.959 euros anuales si es A2 y de 12.228 euros anuales si es A3. En este caso, el contrato que tiene es de 480 horas año (un 29% de las horas que hace un profesor en dedicación exclusiva, que son 1642 horas anuales), donde se espera que dedique 180 horas a hacer horas de clase, 180 horas a la preparación de estas horas y a las actividades de evaluación, y las 120 horas restantes las dedica a autorizaciones y atención a alumnos. La retribución por hora contratada es de 20,74 euros si es A2 y de 25,47 euros si es A3. En este caso, incluso superior a los 20,75 euros que puede cobrar un profesor temporal tiempo completo con la categoría de lector que empieza su carrera académica con dedicación exclusiva en la Universidad de Girona.

En la Universidad de Girona, en cumplimiento de la Ley de universidades, se exige que todo el profesorado asociado certifique esta actividad principal. La valoración sobre las retribuciones al profesorado asociado es que son adecuadas a la actividad contractual que se le requiere por contrato.

Las medidas que se plantean en cuanto al profesorado asociado son:

- Desvincular el nivel retributivo A2 o A3 del hecho de la categoría de profesor doctor o no doctor y asociar la categoría a la calidad de la docencia que ejecuta el profesor.

- Implementar acciones porque los departamentos puedan realizar contrataciones puntuales con nivel retributivo A4 (con una retribución de 40,20 euros por hora contratada), hecho que permitiría contratar profesorado de más prestigio profesional.

- Transformar contratación de profesorado asociado a profesorado a tiempo completo en los departamentos donde el porcentaje de profesorado asociado es excesivo.

## La Universidad Rovira i Virgili (URV)

### Con referencia al personal investigador en formación

También se hace referencia al informe conjunto coordinado y firmado por la UB respecto de la interpretación de los preceptos del Real decreto 103/2019. En cuanto a los incrementos salariales, se está trabajando en un acuerdo con el Comité de Empresa del Personal Docente Laboral de la URV, acuerdo que, a pesar de que aún no se ha firmado ya ha implicado que la URV haya iniciado la regularización de los incrementos salariales establecidos en el Real decreto, con efectos del día de entrada en vigor de la mencionada normativa, para todos, con independencia de si el contrato proviene de convocatorias del Estado, de la Generalitat o de la misma URV financiados con cargo al capítulo 1 del presupuesto de la URV. Los pagos de esta regularización, según se indicaba, se iniciaban con la nómina del mes de julio y estaba previsto que finalizaran como máximo con la nómina del mes de octubre.

En cuanto a la prórroga de los contratos un cuarto año, la URV indica que prorrogará los contratos que cumplan los requisitos que figuran en el informe mencionado.

De acuerdo con la valoración de la UPC, los contratos firmados a la URV no serían prorrogables, dado que el artículo 5.4 de la convocatoria que regula las plazas a la Universidad establece que los contratos PIPF tienen una duración inicial de un año y pueden ser prorrogados por períodos anuales dos veces más hasta completar un período de tres años con el informe previo favorable del director de tesis y por acuerdo de la Comisión Académica del programa de doctorado.

En el caso de los contratos a cargo de proyectos I+D+I o convenios con otras instituciones, hace falta, además, informe favorable de la persona investigadora principal del proyecto o de la Comisión de Seguimiento y la garantía de financiación procedente de un proyecto de I+D+I o de cualquier otro recurso que corresponda al grupo de investigación al cual esté adscrito la persona investigadora principal, que tendrá que ser destinado prioritariamente a esta finalidad.

Excepcionalmente, la Comisión Académica del programa de doctorado podrá informar favorablemente de la renovación del contrato predoctoral para un cuarto año si hay garantías razonables de su finalización en este período, de acuerdo con el departamento al cual esté adscrita la persona beneficiaria y siempre que asuma las correspondientes implicaciones económicas.



En todo caso, la renovación de la ayuda para la anualidad siguiente estará condicionada a la garantía de financiación. Si no se dan todos estos requisitos, el contrato no se considera prorrogable y, por tanto, no entraría en juego la prórroga apuntada en el artículo 6 del Real decreto.

Por otra parte, la URV indica que manifiesta su acuerdo con la reivindicación de una mayor abertura de profesorado y la posibilidad de incrementar el presupuesto público para hacer frente a estas medidas pero la limitación presupuestaria no permite incrementar el presupuesto destinado a esta finalidad.

### **Con referencia al profesorado asociado**

Se indica que se está trabajando para mejorar las condiciones laborales de los profesores asociados, en particular para evitar el uso fraudulento de esta figura, que ya denunció la Sindicatura de Cuentas, a pesar de que la URV tiene acotada la utilización de este contrato.

### **La Universidad Abierta de Cataluña (UOC)**

#### **Con referencia al personal investigador en formación**

Se indica que se ha procedido a actualizar las retribuciones del personal investigador con contrato vigente de acuerdo con eso establecido al RD 103/2019 con efectos desde el 16 de marzo de 2019. En cuanto a la extensión de un cuarto año de contrato de los investigadores predoctorales, la UOC no tiene previsto aún cómo aplicar lo.

La política de personal académico de la UOC velatorio por la excelencia académica, el reconocimiento de méritos, el desarrollo de competencias, la orientación a la innovación, el respeto por la diversidad de perfiles y el fomento del talento.

En este sentido, la progresión profesional del profesorado requiere el alcance de requisitos académicos y de una evaluación del desempeño del período evaluado (que incluye una valoración de competencias y del alcance del plan de objetivos personales).

La política de personal académico va se aprobada por el Consejo de Gobierno de 21 de diciembre de 2015. Esta política está en constante actualización para cumplir con el estándar de calidad académica.

La totalidad de las condiciones laborales del personal académico están establecidas en el Convenio Colectivo de la **FUOC** y el Acuerdo de modificación de diversos de sus artículos (Resolución **TSF/3024/2018**, de 12 de diciembre. DOGC **Nº7777** de 31 de diciembre de 2018).

#### **Con referencia al profesorado asociado**

La contratación es generalmente a tiempo parcial, a pesar de que según Convenio es posible también su contratación a tiempo completo, y con su incorporación se pretende dotar a la Universidad de profesionales que aporten

conocimientos y experiencia de ámbitos no académicos. Su contratación se ciñe a las necesidades descritas en Convenio. También se puede recurrir a la figura del profesor asociado en las contrataciones temporales de corta duración para la sustitución de profesorado propio. La persona a incorporar quedará incluida en este grupo profesional y será contratada bajo esta posición cuando no reúna la condición de profesor doctor. Se trata de profesorado que no sigue una carrera académica, tal y como la tiene definida a la Universidad.

## Consideraciones

### Normativa respeto derecho a educación y promoción de la investigación y el conocimiento

El artículo 27 de la **Constitución Española** reconoce al derecho a la educación y a la autonomía de las universidades y el artículo 44 exige que los poderes públicos promuevan la ciencia y la investigación científica y técnica en beneficio del interés general.

El artículo 44 del **Estatuto de Autonomía de Cataluña** establece que los poderes públicos garanticen la calidad del sistema de enseñanza e impulsen una formación humana, científica y técnica del alumnado basado en los valores sociales de igualdad, solidaridad, libertad, pluralismo, responsabilidad cívica y los otros que fundamentan la convivencia democrática, así mismo indica que los poderes públicos tienen que fomentar la investigación y la investigación científica de calidad, la creatividad artística y la conservación y la difusión del patrimonio cultural de Cataluña, así como que tienen que emprender las acciones necesarias para facilitar a todas las personas el acceso a la cultura, a los bienes y a los servicios culturales y al patrimonio cultural, arqueológico, histórico, industrial y artístico de Cataluña.

La **Ley de Universidades de Cataluña 1/2003**, en su artículo 12 prevé que los estudios de doctorado tienen como fin la formación de personal investigador, tanto para el ámbito universitario de búsqueda como para el mundo profesional y de las empresas. Indica que el departamento competente en materia de universidades y las universidades públicas tienen que promover acciones dirigidas a reforzar la calidad y la especialización de los estudios de doctorado, fomentando la cooperación inter-universitaria y la internacionalización. También tienen que promover acciones orientadas a potenciar el acceso a los estudios de doctorado de los estudiantes más bien preparados, cualquier que sea la nacionalidad o la procedencia.

El artículo 20 y 21 de esta misma Ley hacen constar que el departamento competente en materia de universidades y las universidades tienen que impulsar el adelanto del conocimiento mediante la formación investigadora, la investigación y la innovación tecnológica. Así mismo, tienen que facilitar que los nuevos conocimientos y las nuevas tecnologías lleguen a la sociedad, mediante la implantación de mecanismos de transferencia adecuada. El departamento competente en materia de universidades y las universidades públicas tienen que impulsar, estimular y ayudar el profesorado y de otro personal investigador a participar en las acciones de financiación competitivo, público y privado, de la investigación.

En el ámbito europeo la Comisión Europea adoptó el día 11 de marzo de 2005 una Recomendación relativa a la Carta Europea del Investigador y al Código de Conducta para la contratación de investigadores. El objetivo de esta Carta es que la naturaleza de la relación entre los investigadores y los financiadores o empleadores propicie la generación, transferencia, distribución y difusión de conocimientos y adelantos tecnológicos así como el desarrollo profesional de los investigadores. Se indica que la disposición de recursos humanos suficientes y bien desarrollados en I+D es la piedra angular de los adelantos en conocimientos científicos, tecnológicos, la mejora de la calidad de vida, la garantía de bienestar de los ciudadanos europeos y la contribución en la competitividad de Europa.

Así mismo se indica que deben introducirse y aplicarse nuevos instrumentos para que los investigadores puedan desarrollar sus carreras profesionales y que las condiciones que se establezcan en el mercado laboral europeo sean favorables a conservar investigadores de alta calidad en entornos que favorezcan el rinde y la productividad.

En concreto, recomienda a los Estados miembros que se esfuercen para organizar las condiciones de trabajo y formación en las primeras fases de la trayectoria profesional de los investigadores puesto que esto aumenta las posibilidades futuras y el atractivo de realizar una carrera en I+D.

La **Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, Tecnología y la Innovación**, por su parte, da un paso decisivo en la regulación de las condiciones laborales del personal investigador en formación. En concreto en la sección segunda del Capítulo 1 del Título II se regula tres modalidades contractuales y entre estas al artículo 21 se prevé la regulación básica del contrato predoctoral que tiene por objeto la realización de tareas de búsqueda en un proyecto específico e innovador. Se trata de un contrato temporal con una duración de hasta cuatro años.

La disposición final décima de la Ley 14/2011, prevé el despliegue y ejecución de la Ley, que se hace en el caso concreto del Estatuto del personal investigador predoctoral en formación a través del **Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo**.

[El Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación](#)

La aprobación del Real Decreto 103/2019 supone un adelanto definitivo en la mejora de las condiciones laborales del personal investigador, siguiendo la línea de consolidación de derechos que ya inició el anterior Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, mediante el cual se aprobó el Estatuto del personal investigador en formación, hasta entonces regido por el Estatuto del becario de búsqueda. Ya el año 2006 se pasó a considerar que el personal investigador durante los últimos años de su formación pudiera ser considerado como personal laboral y esta regulación laboral se culmina con la aprobación de la Ley 14/2011, de 1 de junio.

En este Real Decreto que desarrolla la Ley 14/2011, se define la condición de personal investigador predoctoral, se fija un máximo de horas para colaborar

en las tareas docentes durante la extensión del contrato predoctoral, se reconocen derechos y deberes y se establece una referencia retributiva al convenio colectivo único vigente del personal laboral de la administración del Estado para establecer el salario de este colectivo.

En cuanto a la duración del contrato, se establece que no puede ser inferior a un año ni exceder los cuatro años y tiene que tener dedicación a tiempo cumplido durante toda su vigencia. Cuando el contrato se haya concertado por una duración inferior a cuatro años se puede prorrogar sucesivamente sin que en ningún caso las prórrogas puedan tener una duración inferior a un año.

### La aplicación del Real Decreto por parte de las Universidades públicas catalanas

#### **Respecto las mejoras salariales**

El artículo 7 establece que la retribución no puede ser inferior al 56% del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación durante los dos primeros años, el 60% durante el tercer año y el 75% durante el cuarto año. Tampoco puede ser inferior al salario mínimo interprofesional que se establezca todos los años, según el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores. Se indica también que en cuanto al establecimiento de las retribuciones anterior se toma como referencia mínima la categoría correspondiente al grupo 1 de personal laboral de la mesa salarial que recoge el convenio único de personal laboral de la Administración General del Estado. La aplicación de la cantidad anual resultante también se puede computar al período total del contrato predoctoral de 4 años.

Las Universidades consultadas y que han enviado su información respecto a la aplicación de esta norma han coincidido todas ellas al afirmar que se han aplicado las mejoras salariales contenidas al Real Decreto, con retraso pero con efectos desde la entrada en vigor, a pesar de no haber obtenido financiación adicional y advirtiendo en algún caso que este gasto puede suponer una menor contratación de personal de investigación.

La aplicación de estas mejoras salariales en un inicio, y según ha denunciado el colectivo Doctorandos en Lucha, se hizo aplicando en algunos casos una base salarial incorrecta y un prorrateo que perjudicaba a los doctorandos. La Inspección de Trabajo interviene y actualmente se han regularizado en prácticamente todos los casos estos agravios.

#### **Respecto la duración del contrato**

El artículo 6 del Real Decreto establece que la duración del contrato no puede ser inferior al año ni exceder los 4 años, y debe tener una dedicación a tiempo cumplido durante su vigencia. Cuando el contrato se haya concertado por una duración inferior a 4 años se puede prorrogar sucesivamente sin que en ningún caso las prórrogas puedan tener una duración inferior a un año. Se indica que cuando el contrato sea prorrogable y el trabajador continúe ejerciendo las actividades objeto de este, se entiende prorrogado automáticamente salvo un informe desfavorable de evaluación motivada emitido por la comisión

académica del programa de doctorado o si procede de la escuela de doctorados fines completar la duración máxima.

La Ley 14/2011, de 1 de junio, en su artículo 21 indica también que la duración del contrato cuando se haya concertado por una duración inferior a cuatro años podrá prorrogarse sucesivamente sin que las prórrogas puedan tener una duración inferior a un año.

Las Universidades también han coincidido al informar de la elaboración de un informe jurídico conjunto con referencia a la posible prórroga de los contratos de PIFs vigentes a la entrada en vigor del Real decreto.

En este informe se concretaba que, para hacerlo, serían necesarios tres requisitos:

- a) que no se hubiera depositado la tesis doctoral,
- b) que se obtuviera la evaluación positiva de la comisión de seguimiento de la tesis doctoral en la convocatoria del curso correspondiente y,
- c) que el contrato contuviera una cláusula o nota en la que se indicara que es prorrogable hasta 4 años.

Se indica que, en los casos que se den estos requisitos, se ha prorrogado el contrato pero son muchos los casos en que se considera que no se puede prorrogar el contrato porque este no lo permite y la prórroga de acuerdo con RD se considera potestativa.

Por ejemplo en el caso de la URV se considera que los contratos firmados a la URV no serían prorrogables dado que el artículo 5.4 de la convocatoria que regula las plazas a la Universidad establece que los contratos PIPF tienen una duración inicial de un año y pueden ser prorrogados por períodos anuales dos veces más hasta completar un período de tres años previos el informe favorable del director de tesis y por acuerdo de la Comisión Académica del programa de doctorado.

Se plantea también que las becas de la AGAUR preven una duración máxima de 3 años y el contrato no contempla la existencia de una prórroga y al igual pasa con contratos de la UdG, UB y de la UPF, financiados con capítulo 1 del presupuesto de una duración de 3 años improrrogables.

Por otro lado, el Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado se produce un cambio sustancial: antes del Real Decreto el programa de doctorado exigía superar unos cursos y realizar la tesis, después del Real Decreto estos cursos ya no son necesarios dado que el alumno los recibe a la fase de Master que, por tanto, conlleva una reducción importante en el tiempo necesario para la realización del doctorado, reducción que resta reflejada en la duración prevista de las ayudas conducentes a la obtención del título de Doctor o Doctora y los programas de ayuda a la realización del doctorado a la UPC se han establecido en tres años.

Se indica también que el Plan Bolonia estipula una duración de 3 años de doctorado y no de 4.

Las reivindicaciones de los doctorandos pero consiguieron que la UAB y algunos centros de investigación admitieran esta prórroga para los investigadores que aún no hubieran acabado la tesis y por tanto siguieran con las tareas de búsqueda este cuarto año.

El resto de Universidades se escudan en que la prórroga no es obligatoria, no existe financiación y las convocatorias en algunos casos no prevén y por tanto tampoco los contratos la posible prórroga.

Según el colectivo Doctorandos en Lucha la Ley 14/2011 no permite que los contratos fijen una duración inferior a 4 años y no sean prorrogables, y por otra parte así lo corrobora el Real Decreto y por tanto la finalización de estos contratos antes de los 4 años cuando el doctorando sigue realizando sus tareas de búsqueda incumple la normativa y supone una vulneración de derechos.

Esgrimen que actualmente en la realidad la media de duración de la tarea de búsqueda predoctoral es de 4 años y 8 meses y por tanto quedan descubiertos e impagos una media de 1 año y 8 meses, que no se financian. Por otra parte, argumentan que existen vías de financiar mediante el presupuesto actual, vía fondo de contingencias o póliza de crédito que se utiliza en otros casos para pagar este gasto que supondría, de acuerdo con los cálculos hechos, unos 12 millones de euros entre doctorandos de Universidades y centros de investigación.

#### La impugnación del Real Decreto al Tribunal Supremo

El contenido del Real Decreto, por otra parte, ha sido impugnado por parte de algunas Universidades, concretamente por la Universidad de Castilla La Mancha, URV, UPF, UPC, Universidad de Vigo, UAB y la Politécnica de Madrid.

En este sentido la Sección Cuarta de la Sala contencioso administrativa del Tribunal Supremo rechazó la suspensión cautelar de la aplicación del Real Decreto 103/2019 y la Sala Tercera está pendiente de resolver el contenido del recurso. Los motivos esgrimidos por las Universidades recurrentes tienen que ver con la viabilidad económica y el con respecto al principio de la autonomía universitaria, y en el caso de la **UPC** se hace constar que el impacto de la aprobación del RD supondrá un impacto de 1.168.254 euros en una proyección a 5 años.

Así mismo, en cuanto a la posibilidad de prorratear anualmente las retribuciones en base a la suma de salarios anuales de aplicación dispuesta al artículo 7.3 la Sala ha admitido a trámite también un recurso contra el RD por parte de CCOO.



### La figura del profesorado asociado

Respecto a esta cuestión, tal y como se puede comprobar a través de la información facilitada por las diferentes Universidades, la situación en cada una de ellas varía, pero coinciden al valorar que en general habido una sobreutilización de esta figura atendida la dificultad de contratación con la limitación de la tasa de reposición por envejecimiento impuesto por la política estatal, y que se están aplicando medidas para revertir esta anomalía.

La Sindicatura de Cuentas de Cataluña ya emitió un informe 25/2016, monográfico sobre la situación del profesorado asociado de las Universidades Públicas de Cataluña y en muchos casos detectó incumplimiento de la normativa y contratación en fraude de ley a través de esta figura prevista para unos supuestos muy concretos y con unas finalidades determinadas.

La Ley 6/2001, de Universidades modificadas por la LO 4/2007, establece en su artículo 53 que:

La contratación de profesoras y profesores asociados se tiene que ajustar a las reglas siguientes:

a) El contrato se puede suscribir con especialistas de competencia reconocida que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.

b) La finalidad del contrato es la de desarrollar tareas docentes a través de las que se aporten sus conocimientos y experiencia profesionales a la universidad.

c) El contrato es de carácter temporal y con dedicación a tiempo parcial.

d) La duración del contrato es trimestral, semestral o anual, y se puede renovar por períodos de igual duración, siempre que se siga acreditando el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.

La regularización de esta situación anómala en muchos casos y reconocida por las propias Universidades, vía consolidación de este contrato y/o canalización a través de la búsqueda y los programas de doctorado, se tiene que tener mucho cuidado que no implique también la desfiguración de otras medidas previstas para mejorar la calidad y prestigio de la enseñanza universitaria.

### La precarización del personal docente y de búsqueda a las Universidades. El Pacto Nacional para la Sociedad del Conocimiento.

En este sentido a través del AO54/2019, relativa a la configuración y el funcionamiento del Plan Serra Hunter, se hacen llegar algunas consideraciones con referencia a los procesos selectivos de profesorado y la necesidad que la precarización existente en las Universidades así como el incapacitado de retener talento, no vaya en detrimento de la

internacionalización y la garantía de desvinculación con la Universidad contratante que estipulan programas como el Plan Serra Hunter.

Pedía mediante aquella actuación de las medidas existentes para mejorar déficits estructurales que llevan a la **precarización** y falta de estabilidad de personal docente a la Universidad Catalana que revierte en la calidad de la enseñanza y la investigación.

Entre los ejes que estructuran el Programa para el impulso y la elaboración del Pacto Nacional para la Sociedad del Conocimiento, aprobado por Acuerdo de Gobierno 4/2019 de 8 de enero, hay la mejora de los déficits estructurales de las universidades respecto las políticas de estabilización de su personal.

La previsión de elaboración del documento definitivo con las propuestas trabajadas se prevé que esté acabado el próximo mes de diciembre y el objetivo es que la implementación de las medidas se realice durante el período 2020-2021.

Sugería en este sentido que, ya sea en el marco del Programa para el impulso y la elaboración del Pacto Nacional para la Sociedad del Conocimiento o en otro entorno se lleven a cabo las actuaciones y medidas necesarias para evaluar la situación de precarización del personal docente a las Universidades catalanas y se tomaran medidas al respecto.

Entiendo que estas sugerencias son de plena aplicación a la situación que se mujer entre el colectivo de personal investigador predoctoral en formación y de profesorado asociado.

### **Recomendaciones**

- Sugiero que las Universidades catalanas, los centros de investigación y el Departamento de Empresa y Conocimiento puedan trabajar conjuntamente las reivindicaciones del colectivo de personal investigador predoctoral en formación de manera que, en aplicación del RD 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación **EPIF**), se puedan garantizar los derechos de todos aquellos investigadores que siguen realizando de hecho las tareas de búsqueda una vez transcurrido el período de 3 años de contrato.

En caso de que se considere conveniente, sugiero trasladar las cuestiones que se consideren oportunas respecto al incremento presupuestario necesario al Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades para implementar las medidas propuestas.

- Sugiero que se sigan haciendo efectivos los derechos económicos reconocidos al RD 103/2019, con las correcciones aplicadas por Inspección de Trabajo.

- Sugiero que se aplique el **EPIF** también en cuanto a la limitación de horas lectivas a impartir por el personal investigador en formación como garantía de la calidad docente y de búsqueda.

- Sugiero que, en cuanto al profesorado asociado, y de acuerdo con la intervención realizada por la Sindicatura de Cuentas, se haga una revisión exhaustiva de los incumplimientos que se dan en cuanto a los requisitos establecidos al artículo 53 de la Ley de Universidades, en la contratación de este personal y se apliquen las medidas para corregir la situación, manteniendo los derechos individuales de las personas afectadas de consolidar su empleo que haya podido ocupar de manera irregular, pero sin afectar otras figuras contractuales, previstas para internacionalizar, prestigiar la Universidad o para incentivar la investigación.

- En este sentido, sugiero que en el marco del Programa para el impulso y la elaboración del Pacto Nacional para la Sociedad del Conocimiento o en otro entorno se lleven a cabo las actuaciones y medidas necesarias para evaluar la situación de precarización del personal docente a las Universidades catalanas y las carencias que generan las disfunciones actualmente constatadas al efecto que se puedan hacer propuestas y se tomen medidas al respecto con la dotación presupuestaria necesaria.