

ACTAS REUNIÓN 1 ABRIL

Participantes: Representantes FJI/Precarios, Asamblea Predoctorales y Postdoctorales Jaén (Asociación de Jóvenes Investigadores de Jaén, en trámite), Asamblea UAM, Asamblea UCM, Asamblea AJIUM, Asamblea La Rioja, Asamblea Navarra, Científicos Retornados a España CRE, Asamblea CNIC, Asamblea INIA, AJIUM, Sindicato Trabajadores Enseñanza de la Región de Murcia, CGT-Valencia, CCOO-CSIC, Asamblea Salamanca, Asamblea Granada, Asamblea Málaga, Ciencia con Futuro

Se inicia la reunión siendo las 10: 40h

- Interviene Pablo Giménez (FJI/Precarios). Da las gracias a los asistentes por el esfuerzo de asistir haciendo recorrido histórico de lo que ha ocurrido con los contratos predoctorales. Comenta el caso de la FJI y cómo se produce el llamamiento a la reunión de hoy. Desde casos puntuales de los foros llegan consultas a la lista de organización de la FJI y de ahí se elevan las preguntas a la agencia y la SEIDI que hace sus indagaciones respecto a empleo. Se empieza una campaña a nivel de RRSS, medios. Surgen las asambleas, se hacen entre 20 y 30 entrevistas con los medios. Se recibe mucho apoyo de CCF y además se empieza una campaña con PNLs que presentan distintos partidos políticos. Hay un pre-borrador del EPIF que tiene CRUE y otros colectivos.
- Interviene Lucía, de la Asamblea de Predoctorales y Postdoctorales Jaén (Skype): comentan primero que están en los trámites de constituirse como asociación (Asociación de Jóvenes Investigadores de Jaén, AJIJA). Señala que también apoyan el decálogo de la FJI/Precarios. Propusieron la creación de un grupo de coordinación Estatal más fluido, en el que cada portavoz de su Asamblea participara como representante e hiciera de intermediario. Propusieron un grupo de whatsapp o telegram solo con los portavoces de cada Asamblea como integrantes del grupo. Piden incluir la baja por maternidad remunerada en los contratos predoctorales, ya que comentan que hay un caso en el que se ha hecho una suspensión de la duración del contrato pero el periodo de baja laboral no se ha remunerado de ninguna forma..

-Pregunta Lorena Lobo (FJI): ¿Cómo se están cobrando las bajas maternidad en postdoc?

-Respuesta Paloma (Universidad de Granada) Muchos son 420, depende eso.

-Respuesta Lucía (Universidad de Jaén): en Jaén han tenido casos porque tanto FPI como FPU no han tenido baja propiamente dicha, sino una suspensión de contrato.

-Pablo (FJI): problema: no está regulado por el EPIF, y eso hace que surjan todos estos problemas.

-Carlos (Universidad Complutense de Madrid): Que vaya acorde con los tiempo del programa de doctorado, también y que no siga corriendo el tiempo.

- Irene (Asamblea Universidad Autónoma de Madrid): han estado comparando lo que hay en estatutos como MIR-FIR-BIR.. Estamos 11 años después en las mismas que en el EPIF de 2006. Que se debe acabar con esta falta de regulación. Relación jurídica con el estatuto de los trabajadores durante todo el proceso de doctorado y que la legislación sea independiente de la convocatoria específica que financie la investigación del doctorado. Que se incluya en el convenio de PDI, que no haya un contrato sin convenio. En cuanto a deberes

que se tenga que terminar la tesis en 4 años. Compromiso por parte del director de tesis de firmar la tesis cuando el contrato se termine. Obligar a directores a plantear proyectos cumplibles. Docencia: no se podrá exigir más de 60 horas anuales, no establecer mínimo de docencia, asegurar que todo el mundo que quiera pueda hacerla sin sustituir a otro personal con derecho a docencia, registro transparente y detallado de horas de docencia. Contratación PIF: Exigir contrato propio con código propio, definir sueldo mínimo e indemnización por despido. Otras ideas: ser conscientes de que hay gente investigando y dando docencia sin ningún tipo de contrato. Duda: Alcance del EPIF ¿EPIF debería tener en cuenta a gente que investiga sin contrato?

-Pablo (FJI): no se puede investigar y dar clase sin contrato, pero eso vale para todos los estamentos. Eso no cabe en el EPIF, está regulado en otras leyes.

-Itziar (UAM): habla del caso de la UAM como un caso en el un EPIF incluye a investigadores predoc sin contrato.

-Carlos (UCM): Interviene en su turno diciendo que no puede ser solamente de predoctorales que tiene que ser de investigación digna en general, en todas las etapas. Que hay precariedades del personal que se podría evitar con un EPI, sin la F y que esto afecte a todas las etapas de la investigación y eso incluye a la gente que esté haciendo investigación sin contrato o que da clases invitadas sin contrato (similar al caso de profesores visitantes). Dar marco jurídico común, que no sería un ataque a la negociación colectiva porque esto podría estar en relación con lo que ya se ha hecho a nivel sindical. Es necesario ese marco de todos para estar regulados y sumar fuerzas. Habla de una asamblea previa en Madrid en la que se habló de algunos temas y que hay que mantenerlos

- David Planes (AJIUM): No se han podido preparar intervención, agradecen la info pero no comentan posición de su colectivo aún.
- Marta (Universidad de Navarra): hay una asamblea que lleva poco tiempo y se están reuniendo ahora pese a que no hay relación entre centros de investigación y las dos universidades en Navarra. Son una asamblea pequeña y de reciente creación. En su caso tienen 2 años de beca + 2 años de contrato. En su caso personal dice que su código es 421 y tiene dos años de beca y dos de contrato porque tiene una beca de una asociación y desde la FJI se señala que normalmente esos casos se denuncian. En su caso personal dice que solo cotiza los dos últimos años de contrato.

-La gente dice que eso es totalmente ilegal.

- Maite López (UGT) dice que la Universidad de Navarra es con ánimo de lucro.

Horarios: ¿qué pasa si hay accidente en el centro laboral fuera de horario laboral? Eso se tiene que clarificar.

Estancias: debe haber financiación de las estancias en el extranjero.

Equiparación salarial de todos los predocs. En cuanto a las reuniones del EPIF dice que sería una buena idea que las personas que acudan tengan un cierto conocimiento legal para poder asegurarse de que no queda ningún resquicio que pueda ser utilizado negativamente contra el colectivo. Sugiere que haya un documento donde diga que esté claro la situación laboral del predoc.

- Isabel (Universidad de La Rioja, Skype): Aspectos clave: cree que todos estaríamos de acuerdo sobre que la redacción del EPIF es una solución importante a la problemática de nuestro colectivo. Respecto a la carta de la SEIDI invitando a participar propone dividir el territorio en cuatro partes y elegir un representante de esa zona que se pueda coordinarse con el resto de personal predoctoral de esa zona.. Dice que han tardado más en organizarse que en otras asamblea. Están más descolgados y aislados dicen que agradecen la comunicación que está empezando con ellos

- Pablo(FJI): es mejor centrarse en propuestas que en quién las lleva. Lo importante es que las propuestas lleguen independientemente de quién las lleve.

-Isabel (LR): El EPIF es clave para la equiparación salarial. Mensaje original: “A nivel personal, creo que el EPI debería establecer unas categorías profesionales claramente definidas a nivel estatal. Me explico: al margen de predoctorales y posdoctorales, he observado que cada administración denomina de forma diferente a cada categoría del personal investigador. Esto, además de crear confusión a la hora de definir las funciones que llevan a cabo, favorece que exista y se acentúe la desigualdad salarial dentro de nuestro colectivo.» hago referencia también a otros investigadores.”

“Hay otro aspecto que creo que es importante: establecer unos criterios comunes para todas las convocatorias para la contratación del personal investigador en formación. Si revisamos las convocatorias de cada fuente de financiación podemos ver que a la hora de definir los requisitos académicos existen diferencias notables. La más común es la existencia de convocatorias que exigen que quienes la soliciten estén ya matriculados en el primer año del doctorado, además de las diferencias en las cuantías que recibe el doctorando una vez que ha sido contratado”

- Paloma (Asamblea de Universidad de Granada). Agradece la reunión y la asistencia de los colectivos. Recuerda el derecho a indemnización por finalización de contrato. Creen que es una reivindicación básica y lo han comentado con algunos abogados. Creen que hay que intentar que la ley de ciencia referencie al artículo 15 del estatuto de los trabajadores y no al 11 que es de formación. Que se unifique en el EPIF o donde sea pero que se complete así con el estatuto de trabajadores. Dice que los convenios colectivos en Universidad y OPIS, que incluya en convenio a los predoctorales. Que se elimine la contratación en prácticas, que se haga un EPI y no un EPIF para que entren todas las etapas de la carrera investigadora. Eliminar el indicio de litigiosidad del CSIC. Igualdad salarial al alza y que se mantenga la duración del contrato a 4 años. Que se reconozca guardia y nocturnidad y festividad. Que se reconozca en el seguro médico y la jornada laboral. Están cobrando menos del máximo por ley. Quieren estrechar lazos con sindicatos. Reunión con Carmen Vela: hay que ver cómo nos organizamos por regiones para ir. Es muy importante seguir movilizándonos durante la negociación del EPIF. Marcha por la Ciencia: quieren unirse y que se haga de forma coordinada.

-Navarra: dice que se intentará conectar con La Rioja para coordinarse en el norte Predocs de Navarra, País Vasco y La Rioja.

- Saray (FJI + U. Salamanca): dice que habla solo en su nombre y no en representación de nadie. Movilizaciones: muy importantes. Hacer núcleos para la Marcha por la Ciencia como proponen en Granada, repartirnos pocas personas en ciudades pequeñas daría mala imagen. Incide en el punto de bajas, horarios y dice que tienen que tener repercusión salarial. Dice que las aseguradoras no cubren fuera del horario. En el Instituto de Neurociencias de CyL dice que un gran porcentaje del personal predoc está trabajando sin contrato (dice que la excusa es que son estudiantes). O se deja de permitir que haya gente sin contrato trabajando e investigando o que se regule a esa gente. A ella la indemnizaron al finalizar el contrato y su nómina está desglosada diferenciando claramente liquidación e indemnización. Le pagaron 16 días por año. Existen sentencias recientes que dicen que deben ser 20 días por año para todo el personal que trabaje de forma temporal para la Administración.

- Carlos (UCM): Dice que la reunión de ayer de asambleas predocs de Madrid se hizo para una puesta en común que otros de Madrid aquí no han cumplido ese acuerdo de reunión y hay que apostar por el interés común.

UAM: representantes no fueron y se habló lo que se consensuó en la asamblea del pasado jueves en la UAM.

-Carlos (UCM): se tiene que dejar claro la postura consensuada de Madrid.

Postura consensuada: hacer un EPI y no un EPIF. No iría en contra del convenio colectivo. Es el mínimo común para todos (pre, post, etc.) y después cada uno tiene un distinto epígrafe. Hay que tener en cuenta a los postdocs.

-Pablo (FJI): es cierto lo que dice Asamblea UCM, pero lo inmediato que se está negociando ahora es un EPIF y saldrá pronto, y entonces hay que organizarse para que esta unión de asambleas no muera y luchar por todo. Lo que está en el horno ya y van a tener pronto una versión en semanas es el EPIF. Si nosotros no tenemos una propuesta para el EPIF porque estamos a otra cosa, vamos a perder esa batalla. Hay que hablar de todo (códigos, etc.) pero la clave es que el EPIF va a salir ya y hay que tener una propuesta para que no lo aprueben sin que nos pongamos de acuerdo.

-Carlos (UCM): La coyuntura nos permite una postura maximalista (EPI). Hay que incluir y apoyar a los que investigan sin contrato.

-Paloma (UGR): Hay que tener en cuenta el veto presupuestario.
- Asamblea CNIC: Gracias a la FJI porque pensaban que la reunión iba a ser poco participativa y realmente sí es muy participativa. Cuestión común: ¿qué tipo de contrato? Quieren los mismos derechos para todos los trabajadores. No aceptan desde la Asamblea de CNIC que sean los predocs considerados como contratos en formación y si para eso hay que luchar contra la ley de la ciencia y reclamar una nueva, se hace.. Quieren indemnización por despido a 20 días por año trabajado. No saben si un nuevo tipo de contrato tendría ciertos inconvenientes que harían que empeore la situación laboral. Se habla de la mesa de trabajo y de las negociaciones. Otras personas presentes aclaran que una cosa es una mesa de negociación de condiciones de trabajo y otra una mesa técnica como la del EPIF. Carlos (UCM) dice que esa mesa está organizada por “el poder político” y ese poder decide quién va.

-Asamblea CNIC señala que quieren un bloque común de contratados predoctorales diferenciado que sea mayoritario en la marcha por la ciencia y continuar las movilizaciones para quitar contratos 420 para postdocs. A nivel personal, añade que hay que buscar la forma de tener en cuenta a la gente que investiga sin contrato aunque no sabe si el epif es el sitio adecuado.

-Carlos (UCM) dice que hay que respetar el consenso y que CNIC no diga cosas distintas a lo que se ha hablado en la reunión que han tenido las asambleas de Madrid. Dice que si se ha llegado a un acuerdo entre las asambleas de Madrid no se puede decir otra cosa.

LL (FJI): Aquí cada representante de cada centro puede decir lo que ha dicho cada centro y buscar una postura común sin obligación de llegar a ningún consenso.

Noelia (INIA + FJI): esta reunión es para dar ideas y coordinarse y conocerse. Las ideas pueden venir tanto a nivel de asambleas, consensos o nivel personal y todas las ideas van a ser bienvenidas para aportar.
- Abraham (Asamblea Málaga): En Málaga los EPIF son PAS y no PDI, y eso es un problema. Las personas con discapacidad tienen que estar reconocidas en el EPIF. No se respetan las plazas de reserva para personas con discapacidad que por ley es el 7% excepto en Burgos y en Oviedo. Los contratos FPU dan mayor duración (6 años) y pide que en este estatuto se tienen que tener en cuenta las ampliaciones de plazos y la reserva de plazas para personal investigador con alguna discapacidad reconocida.

- Pedro (Sindicato Trabajadores Enseñanza Murcia): Quería transmitir las ideas del sindicato. Investigación NO puede estar fuera del estatuto trabajadores. Contra el tipo de contrato 420 de incorporación a la carrera investigadora para los postdocs (RyC). Proponen código propio en SS o por lo menos un 401. La ciencia no es una excepción en los derechos laborales. Investigadores sin contrato: se les cae el pelo a todo el mundo en el centro en el que esté. ¿Cómo ajustar a esa gente? No se puede estar sin contrato.
- Silvia y Fernando (Científicos Retornados CRE): Se sienten ligeramente fuera de lugar. El tema del EPIF les pilla un poco lejos. Insistimos en FJI para que esto no sea así y recordamos que el tema postdoc es importante. Hacen presentación. Objetivos de CRE: Crear y sostener red de científicos retornados para dar representación explícita a un colectivo enorme. Contribuir a un sistema I+D+I más eficaz. Integrar los puntos fuertes de otro sistema (formación continuada, etc.) Impulsar en sociedad el valor de los científicos. Actividades: Constituirse en nodos, debates carrera profesional, programas divulgación, charlas en formación continua, mentoring, Informe Incorporación Investigadores en España (Manolo Castellano). La mayor parte de los que está en CRE (130) Va desde los 30-45 años (postdocs y PI). 95% doctores. 42% + 19% = investigadores postdocs e investigadores principales. 11% desempleados. Procedencia mayoritaria: UK, USA. Destino mayoritario: Madrid, Cataluña, Andalucía, País Vasco. Actitudes científicos en España: de los que retornan, el 50% retornan a la misma ciudad. 33% retorna a la misma institución de la que salió. 70% de los que rellenan encuesta no cotizan a SS. Los que cotizan no saben qué tipo de ayuda tienen. Los científicos en UK no sabían ni cuántos eran porque no estaban en el consulado inscritos. Recuerda que las asociaciones comparten conocimiento que puede ser beneficioso para otros miembros, un ejemplo es que hay modos de transferir lo cotizado en otro país a España y muchos investigadores no lo saben. La mayor parte de contratos para retornar son RyC y ayudas europeas. Gente que va a sector privado o cambia de profesión es bajísimo (menos del 2% cada uno). Correlacionar en el EPIF con el ámbito europeo (R1, R2, R3, R4; R1= Early stage researcher). Muchas de las ayudas doctorales en Europa son de tres años. Otro escenario importante: hay que reajustar expectativas en la carrera investigadora. La Royal Society señala en un estudio que de todos los doctorados, solo el 3,5% tiene una plaza fija en el sistema universitario. Mucha frustración en pre y postdocs. Y eso en un país donde tiene más claro la carrera investigadora. Cifras similares en USA (7%). Estar en la academia tendría que ser algo excepcional a la carrera investigadora, pero se suelen unir.

-LL (FJI): ¿Habéis encontrado que los retornados tengan saltos en el desarrollo de la carrera o vienen con RyC y se estabilizan?

-Respuesta: Hay mucha variabilidad. Sus datos son de doscientas personas y en 2014 hay más de diez mil doctores en España, son prudentes en cuanto a los datos pero encuentran doctores que retornan son contratos asociados a proyectos, por ejemplo.

- Sergio (Asamblea CNIC): ¿Hay gente fuera de academia en esos datos?

-Respuesta: Sí, se incluye a gente trabajando en empresa porque hay que incluirla en carrera investigadora, ya que se puede aportar tu conocimiento como personal con doctorado dentro de una empresa.

-Pedro: ¿Se entra dentro del contrato de acceso al sistema investigador? que es un contrato 420 en prácticas de 5 años que aparece en la ley de ciencia

-Respuesta: en el CSIC los contratos que NO vienen por convocatorias públicas típicamente tienen un contrato por titulado superior en el que no se reconoce el título de doctor.

- CGT-Valencia: "El personal investigador en las Universidades está en un lugar semiculto intermedio entre el PAS y el PDI lo que sumado a su temporalidad dificulta la acción sindical y la necesaria comunicación entre los investigadores y la representación sindical. Esta a menudo no pasa de resolver situaciones individuales y los problemas colectivos se abordan a golpe de circunstancias concretas, como en este caso la que origina el cambio de código. La imprecisión normativa es impresionante. La Ley de la Ciencia crea contratos diferentes sin apenas desarrollarlos y remitiendo de manera genérica al ET en el caso del contrato predoctoral y al contrato en prácticas para el "posdoctoral", pero a la vez incluye una serie de cláusulas para saltarse la normativa laboral básica del Estatuto de los Trabajadores. Plantea algunos de los temas que deberían aclararse y desarrollarse: la jornada de trabajo, permisos, vacaciones las retribuciones que según ley deben referirse a la categoría equivalente en convenio pero que se desconoce cuál es en la práctica la inclusión en los planes de prevención y en los planes y cursos de formación las causas de extinción del contrato, recordando que como causa propia del contrato predoctoral la Ley de la Ciencia contempla la superación una evaluación anual pero debería contar unas garantías y no se limitara a la discrecionalidad del director de tesis o investigador principal En el reglamento propio de la Universitat de València se reconoce un cierto derecho de audiencia, que pueda opinar alguien más que el director. En el tema de postdoc la remisión al contrato en prácticas está en la ley de la Ciencia y no podría ser modificado en el EPIF. Finalmente plantea que estos desarrollos normativos se pueden articular en diversos instrumentos (aunque pueden ser complementarios): en el EPIF aunque el antiguo no puede servir de referente ya que no dice mucho, más allá de fijar una relación de derechos y deberes (el estatuto de los MIR si se podría modificar).
- Noelia Fonseca (INIA + FJI): Quiere añadir unas cuantas cosas más que son fundamentales para el EPIF. (1) Tiene que separarse el contrato predoctoral (relación contrato con el centro), el programa de doctorado (relación con la universidad) y la ayuda (que recibe el centro). Muchos problemas de las regulaciones vienen de ahí. Las regulaciones las acaban poniendo las convocatorias de ayudas, pero esto no tiene que ver con el contrato. Los contratos tienen que ver con la tarea que desarrolla cada persona y no tiene que ver con quién da la ayuda al centro. Esto tendría que estar en el EPIF (distinción entre programa doctorado, contrato y ayuda). (2) Artículo en Science Direct: los contratos predocs no cobran el 100% de lo que corresponde a su categoría. En el artículo propone que la categoría se aminora porque se compara con la categoría de doctor (Lo que dice el artículo es que la categoría a la que debería referirse el sueldo de un predoctoral es a la categoría a la que se va a llegar al final de la "formación", es decir, la de doctor. Precisamente porque todavía no son doctores es por lo que estamos teniendo una minoración.). (3) Diferentes figuras en LdC si no valen para empresas y solo para universidades privadas y públicas: ¿Por qué? Aquí el estado retuerce la norma de tal modo que solo le beneficia a ellos. ¿Y por qué no pagan mejor en las universidades y centros públicos, como pasa en los centros privados?
- Alicia Durán (CCOO-CSIC): Encargada de los cambios de código predoctoral en la Federación CCOO. Comentarios a lo que ha dicho Noelia: En este país ha habido becas y no contratos, que no cotizaban hasta 2013. Hay que analizar lo que había antes para ver cómo estamos ahora y qué podemos hacer en el futuro. En 2013 es 4+0. Se ha tardado 40 años en conseguir esto. ¿Por qué los contratos se pueden hacer en sector público y no privados? Para que no haya contratos con reducciones de este tipo a cajas de supermercados: había

becarios en los supermercados. Sigue habiendo becarios en muchos sitios que son titulados superiores. El espíritu del artículo 21 de la LdC es que el contrato de formación tiene que haber un objetivo que es el de conseguir el título de doctor. Por eso el contrato es de formación y tiene reducción del 30% en la cuota de la SS.

-Noelia: en empresas también hay contratos en los que se acaban doctorando y no tienen este tipo de contrato.

-Alicia: la categoría de que solo pueda ser para el sector público es para que no se perviertan los contratos, ya que solo las universidades pueden dar el título de doctor. Tener un contrato de formación del personal investigador implica que estés en un programa de doctorado y eso es matriculado en una universidad. El problema es que hay salarios diferentes. En el CSIC los FPI cobran más porque es mejor que todos cobren lo mismo. No se fija cuál es el máximo.

-CRE: ¿Esto no tiene que ver porque el CSIC es central y las unis son autonómicas?

-Alicia: No, es porque es más fácil para ajustarlo todo. En universidades están sujetos a convenios de PDI y en la LOU se metió una batería enorme de perfiles. En CCOO están luchando para que el convenio se abra por arriba y se suba el título de titulado superior a considerar máster y doctor. Hay que abrir por arriba porque no solo se juega dinero, sino también entrar en convenio porque los doctores salen fuera de convenio (32% en el CSIC por esto quedan fuera de toda negociación). Códigos: es una cuestión funcional. Lo que regula es la aportación a la SS, no los derechos de los trabajadores. Por eso la CRUE no tenía el descuento del 30% a los contratos de formación y se cambió al 420. Se ha vuelto al 401 sabiendo que no hay código correcto y van a dar un nuevo código. Habrá que ver en el estatuto esto, el estatuto se puede mejorar y un ejemplo es el estatuto del MIR. Dice que el estatuto YA EXISTE, sería una mejora sobre el actual y no un estatuto nuevo. Problema básico: han unido en CCOO unos 60 contratos para ver qué derechos se pueden recurrir, como por ejemplo la indemnización. La amplísima mayoría de contratos están bien hechos: contratos de formación del personal investigador. Hay que ver qué se firma en el contrato, y esos contratos que son de formación de personal investigador y no tienen derechos a indemnización. Título de contrato: "contrato predoctoral de formación de personal investigador". Según CCOO demandar con este tipo de contrato no se puede ganar porque ese tipo de contrato no tiene derecho a indemnización por despido. Lo que importa es el documento donde aparece la firma del trabajador, si el contrato dice lo anterior sobre el tipo de contrato, esos contratos no tienen derecho a indemnización. Dentro del artículo 22 de la LdC CCOO ha encontrado el mayor problema: contrato de acceso a la carrera investigadora para RyC y están haciendo contratos en prácticas. Es ilegal a gente que haya hecho contrato en prácticas porque solo se pueden hacer hasta dos años después de haber conseguido el título. Hay que regular el contrato de los postdoctorales. Lo que propusieron en las negociaciones de la ley de ciencia es que la evaluación final de este tipo de contrato abriera la puerta al concurso de un acceso para entrar a una oferta de empleo público adecuada (empleo fijo contratado o administración). Se agrega en el parlamento la disposición adicional 24 art 15.5 y los jueces hacen poco caso a esto. Reitera que en CCOO están para lograr que se regule el 21 y el 22, se tenga un código específico, abrir el convenio único para que sean contratos dentro de convenio y los doctores no salgan de convenio como en el CSIC, que mete 500 euros más para no abrir las negociaciones.

-Pablo (FJI): En CCOO se pelea igualdad salarios FPU, ¿verdad?

-Alicia: Sí, han puesto un colectivo porque lo que se ha hecho es una negligencia. Hubo ajuste de salarios en 2012 y en convocatorias 2013 y 2014 y al Ministerio de Educación se le olvidó y por eso los FPU 2013 y 2014 cobran 150 euros menos. Se volvió a reajustar en 2015. Se presentó un conflicto colectivo en Audiencia Nacional que afecta a FPU de 2013 y 2014. Esto se presentó y normalmente los

conflictos salen en dos meses. Si este conflicto colectivo sale, los FPU cobrarían lo atrasado.

-Abraham (Asamblea Málaga): en el sindicato le comentan que el ministerio admitió el error en nota de prensa y no en el boe, con lo cual no se recuperará todo.

-Alicia: el conflicto colectivo pide la devolución de todo solo a los FPU de 2013 y 2014.

-Asamblea UCM: ¿No era solo en nombre de los 2014?

-Alicia: Cuando sale un conflicto colectivo afecta a todos, no solo al que se le resuelve el conflicto.

-Asamblea UAM: ¿CCOO va a tomar alguna medida por el cambio de contrato? Lo han hecho mal y debería tener consecuencias.

-Alicia: CCOO ha hecho una denuncia a inspección de trabajo por provincia. Con respecto a el problema del cambio de código tenían la obligación legal de comunicarlo a afectados y sobre todo claramente a los sindicatos con representación y no se hizo. La retroactividad afecta a la Constitución. Hay que terminar de regular el artículo 21 poniendo un código nuevo en la SS. Lo que se va a intentar es regular el artículo 22 también y, al lado de esto, se va a plantear en la secretaría de estado la unificación de contratos de todos los postdocs (JdC, RyC, etc.)

Asamblea UAM: A lo mejor vuelven a hacer esto si no tiene consecuencias

-Alicia: Sí, pero lo único que los para es la movilización. No les va a pasar nada porque como no sabían a quién echarle la culpa sacan un comunicado un viernes a las 3 de la tarde porque lo pide CCOO y CRUE. El último comunicado conjunto fue a las 23 horas de ese día donde borraron a sindicatos. La CRUE y todo el resto de la gente pueden opinar pero la representación la tienen los representantes de los trabajadores.

-Pedro (STERM): El MIR es de formación, ¿no tiene indemnización por finalización por despido?

-Alicia: No, no tiene. Los contratos no la tienen, están fuera. Después de la sentencia del TSJE de igualar indemnizaciones a interinos se está aplicando a temporales. Lo que propone CCOO es ampliar y aplicar esa sentencia de obligatoriedad de indemnización a todos los contratos del estatutos de trabajadores y los contratos en prácticas tendrían un resquicio para que la tuvieran, y ese resquicio es más estrecho en investigación, pero se va a intentar que también lo tengan.

-Navarra: Predocs en instituciones privadas, universidades públicas y privadas. Ella está en una privada, es becaria.

-Alicia: Eso es ilegal.

-Pablo FJI: Eso es algo que se puede denunciar.

-Navarra: No he firmado contrato. 2 años en 421 y dos en 420.

-Pedro: Pueden hacerte fija.

-Alicia: que se junten varios y hagan una demanda. Pasan de formación a prácticas. No son becas si tienen 420 y 421.

-Navarra: firmas el contrato en el tercer año. Firmas la beca y no el contrato laboral.

-Pablo FJI: Bájate la convocatoria y compártelo en los foros de precarios.

-Noelia: vuelve ha hablar de la distinción que ha hecho en (1).

-Alicia: No son de obra y servicio, son contratos de formación personal investigador con cargo a proyecto en CSIC.

-UGR: En universidad son 401.

-CGT-Valencia: Son por obra y servicio porque son con cargo a proyecto

-Noelia: El contrato tiene que ser el mismo en todas partes

-Alicia: obra y servicio no son para hacer la tesis.

-CRE: se pervertiría porque contratas a una persona para hacer el doctorado y hace otra cosa.

LL FJI: Resumen: Sobre el artículo 22, la propuesta es que la parte de prácticas no haga efecto al art. 11.1

Alicia: El contrato es de máximo 5 años, pero también podría entrar los de menos de 5 años. Esto tiene que tener código propio que se ajuste al contrato de acceso. Lo que pedimos en CCOO es que tenga código propio porque NO es de formación porque no se obtiene nada al final. Cuando la gente supere los 5 años se llegue a una oferta de empleo público adecuada a ellos.

-CRE: Eso es el Tenure Track.

- Todos: sí

-LL: No es necesario que aparezca el código de cotización en la LdC?

-Alicia: eso es una cuestión de la tesorería de la SS que es lo que regula el aporte. Los contratos de formación y en prácticas tienen reducción de cuota del 30%. Eso no afecta AL tipo de contrato. En este momento la cantidad de códigos de contrato de la SS no tiene uno adecuado y tiene que poner un código nuevo.

-LL: A efectos de las opciones para el futuro, el artículo 22...

-Alicia: el artículo 22 hay que regularlo. Antes estaban solo los RyC y ahora hay otros (JdC) que no están regulados y hay otros contratos que no deben estar en prácticas.

-LL: ¿Cómo vamos a evitar eso si en la ley dice que implícitamente que son en prácticas? Lo pone en el artículo 22. Pone "lo no previsto en este artículo se regirá por el 11.1 del ET" . Hay problema con esto.

-Alicia: Lo mira. Dice que en su momento se levantaron de la mesa porque no daban estabilidad pero lo aprobaron sin su apoyo.

-Asamblea UCM: Lo que hemos firmado es obra y servicio en la Complutense.

-Alicia: Si pone eso hay indemnización.

-Asamblea UCM: pero el 401 es ampliable a otro año de contrato por convenio

-Alicia: El estatuto de trabajadores se modificó en 2015 para incorporar otros contratos

--Asamblea UCM: pero está mal redactados, se refieren a la LOU. El contrato que se propuso era de formación y las universidades han hecho chapuzas en distintas universidades. No son 4 años.

-FJI, Alicia y Pedro: están regulados a 4 años en el artículo 21 ley de ciencia.

-Saray: La gente hace el doctorado con contratos distintos. Los que están regulados por la LdC no tienen indemnización. El suyo estaba regulado únicamente por el ET y por eso sí la tuvo.

--Asamblea UCM: Sí, es cierto que son 4 años. Como no se dice qué tipo de contrato se va a desarrollar.

-Alicia: Sí, contratos de formación del personal investigador en formación

-UCM: pero se han firmado contratos de 401. Esta forma de hacerlo (remitirse a la ley de ciencia y a la vez hacer un 401) tiene que ser contradictorio.

-Alicia: pero si remiten a la ley de ciencia: si arriba dice que es contrato de formación, lo que vale es eso. Hay que ver lo que se ha firmado, eso es lo que cuenta.

Ideas para debatir

1. EPIF

- a. Código propio
- b. Equiparación salarial
- c. Realidad investigación
- d. Disponibilidad horaria (ir al laboratorio por la noche, etc.). Eso tiene repercusiones salariales.
- e. Docencia
- f. Relación con estatuto de trabajadores
- g. Dualidad Trabajadores/Estudiantes
- h. Bajas maternidad y enfermedad. Casos particulares.

2. Contratos Postdoc 420 de incorporación a carrera investigadora

3. Relación con Estatuto de los Trabajadores. Ventajas e inconvenientes.

4. 2+2 en organismos con fines lucrativos /Uni privadas (ejemplo Navarra)
5. Organización Marcha por la Ciencia (especificar núcleos en toda España)
6. Ley ciencia artículo 22
7. Discapacidad en convocatorias de empleo para investigación+
8. Los predocs están como PAS en Málaga
9. CRE habla de mirar a Europa

La discusión comienza a las 14: 45

Se comienza a hablar por el final, el PUNTO (9)

Pablo FJI: Ya se plantea en MINECO hacer un 3+1 en doctorado. Se financian 4 años, pero el último de postdoc si se lee la tesis en 3.

CRE: No solo se refiere a eso, se tiene que categorizar en función del empleo que haya (no solo junior researcher, experienced researcher, etc.) y que sea equiparable a lo que se hace de manera directa en Europa. Homogeneizar la carrera investigadora a nivel europeo.

UCM: Señala el problema con regulación de doctorados.

CRE: Se refiere a tener la perspectiva europea homogénea dentro del punto formativo

UCM: Pero y si todo funciona en tiempos distintos?

LL FJI: La propuesta es un 3+1 equiparado a Europa: 3 de predoc y 1 de postdoc, pero que si no se lee la tesis en 3 años el cuarto sea de predoc también, que no se pierda.

UGR: El problema es que todo supone una pérdida de derechos.

LL FJI: El recorte no es tal. Si has terminado en 3 años, el cuarto es postdoc y si no, 4 de predoc.

Pablo FJI: Extender la propuesta 3+1 en todas las convocatorias.

Marta (Navarra): Se va y da las gracias. Recuerda que hablemos de coordinación entre todos.

UAM: LdC pone que contrato predoc son 4 años máximo.

TODOS: Máximo.

Itziar UAM: Puestos a opinar, no podemos poner en bandeja que el 3+1 sea una excusa para que las ayudas se reduzcan. No tenemos los mismos medios que en Europa. No podemos pedir que sean 3 años como en Europa si no tenemos los mismos medios que tienen en Europa. Hay que mirar la realidad de España.

CRE por alusiones: si se regula que solo son 4 años, las "ayudas europeas" podrían tener problemas porque solo están pensadas para financiar 3 años.

Noelia: Estamos saliendo de foco: mezclamos ayuda, contrato con programa de doctorado. Hay que tener en cuenta en el EPIF la seguridad jurídica, y eso es el contrato.

UGR: Esto no se va a regular en el EPIF. Yo no gastaría esfuerzo en negociar esto y perder tiempo y esfuerzo en otras cosas que nos parecen más importantes.

CRE por alusiones: lo que le parecía más importante es que si vemos el tipo de contrato predoctoral en Europa en países mejores, tenemos una baza para hablar con autoridades.

Noelia: Tenemos que mirar por nosotros porque en Europa hay investigadores predoc sin contrato.

Carlos UCM: No se pueden resolver todos los puntos hoy, Hay que sacar líneas estratégicas. Volver a tener reuniones sobre esas líneas y ver qué decimos si nos dejan sentarnos en mesas del ministerios. También tenemos que ver si vamos a contactar con partidos políticos. Más que ver si es un 3+1, hay que ver a quién vamos a meter. Hay que meter a gente sin contrato pero que investiga en el EPIF

Paloma UGR: No sé si es legal meter en un estatuto laboral meter a gente que no es trabajadora.

CGT Valencia: EPIF tiene que hablar de gente que tiene contrato. El EPIF no pasa por cortes, lo aprueba el Parlamento y fin.

Pablo FJI: EL EPIF no es una ley nueva, lo aprueba la agencia únicamente.

Pedro: Lo que se plantea tiene que ser un estatuto del estudiante de predoctorado, donde no hay marco laboral pero hay una práctica.

Pablo FJI: El EPIF es una actualización de lo que se hizo en 2006 con respecto a LdC 2011. El EPIF pasa por COSCE, CRUE y SEIDI con beneplácito o no de sindicatos y asociaciones, así que hay que añadir cosas concretas: contratadas no tuvieron derecho a baja por maternidad, etc. Eso tiene que estar regulado por el EPIF. No se propone hacer leyes nuevas, sino cambios muy concretos que podamos presentar y sean aceptados. Propuesta: estudiarnos a fondo qué pone exactamente en las bajas de maternidad.

Carlos UCM: Ese planteamiento minimalista es un error. Solo sería posible si tenemos un borrador que nos presenten

Pablo FJI: Eso es lo que va a pasar!!

Carlos UCM: Pero qué podemos sacar de aquí de manera concreta? Es potestad del parlamento decir que tales o cuales cosas vayan en qué dirección. Si sale una PNL, eso es un tipo de presión.

Elena CCF: Respecto al punto (9), hay un documento de recomendaciones de Europa que si se cumple dan puntos para acceder a proyectos de financiación. 11 folios de documento de buenas prácticas. Hay que ver la adaptación de ese marco al país.

Bajas: el estatuto del trabajador dice que se tiene que reconocer, pero si no te las reconocen los jefes hay que luchar por eso. Los jefes dan por hecho que se puede seguir estando en el paro, y hay que luchar contra eso.

Paloma UGR: Hay que incluir las bajas maternales en las reivindicaciones. Las recomendaciones europeas no tienen que darse por hecho: no se tiene que pensar por defecto que fuera de España las condiciones son mejores. Sobre investigar sin pagar: esto no depende del EPIF, hay que movilizarse para que se incluya la financiación en las reivindicaciones pero eso no está dentro del EPIF, igual que las nocturnidades y demás. Hay que pedir más inspecciones de trabajo. Hay que pedirlo el 22 de abril.

Pablo FJI: Hay que buscar coordinación a posteriori para hablar de todos estos temas.

Noelia FJI: Temporalidad y flexibilidad horaria.

Paloma UGR: Yo decía trabajar sin contrato

Noelia FJI: También. Todo esto se tiene que reflejar en el EPIF.

Paloma UGR: Secretaría de estado: mandar nosotros un documento antes. En el EPIF hay que poner nocturnidad y disponibilidad horaria pero vaya a que lo hagan sin mejoras.

CRE: ¿Qué contraprestación sugieres?

Paloma UGR: Ver los pluses por ir en festivos

CCF: Hay sitios donde no te lo pagan.

Paloma UGR: Se tiene que poner claramente.

Carlos UCM: Le preocupan las prisas con respecto a esto. Lleva metido en el cajón 6 años. Vienen las prisas por la presión. Hay que mantener esa pauta de presión. Hay que ponerse metas por muy utópicas que nos parezcan. Hay que preguntarse los problemas que hay que abordar y qué dirección vamos a tener como colectivos que presionamos en una dirección, por ejemplo en temas de disponibilidad horaria.

Elena CCF: Hay mínima intención para hacer el estatuto. Con la gente que hace el EPIF, las utopías les da igual. Hay que ir con buenas formas. Se vuelve a la disponibilidad horaria y se contrasta con la idea de cumplir los objetivos.

Sheila (UAM): Poner claro quién puede contratar y quién se va a beneficiar. Hay que consensuar un punto así. Hay que definir las características del contrato. Hemos visto que en los contratos de los MIR lo especifican TODO.

Paloma UGR: Hay que ir por puntos concretos. En el CSIC no hay flexibilidad horaria. Hay que ver en qué consiste trabajar por objetivos. Yo no me metería en temas de flexibilidad laboral primero. Cobramos un porcentaje en función de puesto equivalente y no se especifica quiénes son los equivalentes que no sabemos quiénes son. Hacer grupo de trabajo para equiparar el MIR a nuestro tipo de contrato.

Sheila (UAM): en la uam lo hemos hecho y se puede complementar y compartir

CGT Valencia: creo que todos deberíamos darnos un baño de legalidad y ver dónde se tiene que meter cada cosa (convenios, epif, etc.) Hay que tener claro todo. Hay que ver el reglamento del MIR bien, porque desarrolla cosas que en la LdC no se especifican y remite al estatuto de los trabajadores, con lo cual muchas cosas nuestras no cuadran. ¿Qué capacidad de maniobra real tenemos? A lo mejor no se acaba todo en el epif.

Saray: con respecto a la flexibilidad horaria: no es una ventaja en muchos casos (cuando no se especifica el tiempo y los supervisores no ayudan, se convierte en que se transforma flexibilidad en disponibilidad). Es vital que si se hacen horas extras, estén correctamente reguladas y controladas, y que se paguen como tal. Es vital que haya inspecciones de trabajo. Hay que regular a los que hacen el doctorado sin contrato, y meterlos en el EPIF es un lío porque estamos hablando de un Estatuto de Personal, y no son personal. O les ayudamos, definiendo claramente cuándo están estudiando un doctorado y cuándo están realizando un trabajo sin remunerar, o tratamos de evitar que esto se siga produciendo. Además, como decía Carlos, puede ser intrusismo laboral: si otros pueden hacer mi trabajo sin cobrar, por qué me van a querer a mí.

Itziar UAM: Nuestro talón de Aquiles es la falta de formación jurídica y hay que buscar ayuda. Hay que ver las relaciones jurídicas entre estatutos, convenios, ley de la ciencia, etc. Hay que tenerlo en cuenta para las reuniones con la secretaría de estado. Y no tiene ni idea de cómo arreglar esto.

CGT Valencia: La persona de la asamblea de Valencia predocs está en derecho del trabajo.

LL (FJI): Hay una **propuesta** clara que se haga un grupo de trabajo que se adapte un EPIF del MIR a partir del borrador de trabajo de la UAM.

Carlos UCM: meter a la gente que investiga y no está en el EPIF es necesario para ayudar a la gente que investiga y tiene contrato.

Elena CCF: Lo que ha dicho Itziar es MUY importante. Los que se sientan a debatir con la SEIDI tienen que ser expertos en saber todos los aspectos jurídicos de las leyes de ciencia. Respecto a la gente sin contrato: apoyo en sindicatos y derecho laboral. Los que no tienen contrato no son trabajadores y hay vacío laboral. No pueden estar si no son trabajadores.

Carlos UCM: Sí pueden estar.

Elena CCF: Muchas veces no se hace presión porque se actúa en contra de los que denuncian.

Irene UAM: Todas las reivindicaciones que se hablan son importantes. Pero hay que redactar una propuesta de EPIF con cosas muy concretas (bajas, indemnizaciones,

etc.) y llevarlo en paralelo con otros temas que se salgan de ahí. Mezclamos muchas cosas (si algo está en el EPIF o no, etc,) y llevar todas las cosas en paralelo. EL epif SE ESTÁ decidiendo ahora así que no hay que perder esa baza y trabajar nosotros en una propuesta `propia.

Noelia FJI: ¿Queremos que dentro del EPIF estén los Postdoc?

CRE: Son temas aparte.

Carlos UCM: Por alusiones, esto tiene que ver con hacer un EPI y no un EPIF.

Noelia: En la LdC el contrato 420 de incorporación al sistema de ciencia considera que los postdoc están en formación

Saray: si están fuera del EPIF se quedan peor, ellos se han quedado con el 420. Y si la LdC les regula como “en formación” eso no lo vamos a poder cambiar ahora si no es con el EPIF.

CRE: Fuera del EPIF

CNIC: Está muy bien que se coja lo de los MIR, pero que no lo dejemos así y añadamos cosas como puede ser la indemnización ya que los MIR no tienen.

Pablo FJI: ¿Os parece que hagamos un grupo de trabajo para centrarnos en cuestiones concretas? Uno por colectivo y que trabajen en medidas concretas que se puedan presentar sin dejar de lado lo que dice Carlos UCM y hablar de máximos. Debemos buscar una forma de coordinación para petarlo el 22 de abril en la Marcha. Las dos líneas han de ir en paralelo (EPIF y fuera del EPIF, un EPI cambiando el modelo). Se propone ir en dos direcciones paralelamente.

Pedro: Comentario: no creo que postdocs deberían estar en el EPIF. Tiempo: tiene que haber un máximo, porque ahora hay una explotación.

Paloma UGR: Sacar a personas para estudiarlo todo a las que apoyemos todos y con ayuda de expertos en derecho podamos sacar algo. Sacar delegados por regiones. Investigadores sin contrato: esto hay que vigilarlo ¿no sé qué derechos podemos proteger realmente?

Saray: una cosa es estudiar dentro de un programa de doctorado y realizar tareas únicamente encaminadas a tu propio aprendizaje para alcanzar un título de doctor, y otra cosa bien distinta es estar realizando un trabajo sin contrato, como por ejemplo impartir docencia (incluyendo dirigir “en la sombra” TFMs y TFGs).

Paloma UGR: Pues inspecciones de trabajo. Postdoctorales NO EN FORMACIÓN. No podemos hablar de postdoctorales sin su representación. Hay que poner plazos para trabajar en la redacción y poner a personas encargadas. Nos podemos dividir por regiones y tener una encargado por región y aportar ideas por regiones.

LL FJI: Con esto cerramos el punto predoc. Pasamos a hablar de postdoc. La FJI manda un correo con enlace del documento de trabajo a representantes por regiones. Pasamos a Postdocs: eS ESCANDALOSO que haya 401 en predoc y no en postdoc y los postdoc estén en 420. Problema: ¿qué pasa cuándo acaba el contrato de acceso?

Saray: entonces, ¿habrá que hacer un estatuto de postdocs, no? O nos unimos ambos colectivos en un estatuto, o hacemos dos estatutos. Con respecto a la estabilización: CCOO ha pedido que una vez que acabe un postdoc, se pueda acceder a un concurso de empleo público. Me parecería bien pero actualmente se convocan muy pocas plazas y el gran problema es que en muchísimos casos se dan a dedo. Y cuando la gente se cree que debe un favor (o están haciendo méritos para que les caiga una plaza) ya no se sientan en esta mesa. Y lo más triste es que algunos deben un favor, pero otros muchos se habían ganado ya esa plaza más que de sobra y han tenido que pasar por el paripé de hacer como que opositan para una plaza que ya tenían apalabrada, y encima se han creído que deben ese favor. Yo he tenido discusiones en las que mi supervisor me decía “tienes razón, pero hay gente a la que no se le puede decir que no”. Esto es terrible, si estabilizarse cuesta la libertad moral entonces es mejor no estabilizarse. Y éste es el sistema mediante el cual nos tienen calladitos y apaciguan los ánimos. Hay que auto-educar a nuestro propio colectivo, hablar de estos temas que se han convertido en tabú y posicionarnos en contra de este sistema, porque si la manera de estabilizarse es haber hecho suficientes amigos, yo estoy apañada.

Noelia: No pone en el EPIF que sea solo para predoc. En LdC pone que JcD y RyC están en formación. Si no están dentro del EPIF, tendrán que estar como hasta ahora y esto es un riesgo.

CCF: Solo incluir a los predoc hace que nos preocupemos por qué pasa con el resto de gente. Los contratos de pre y post son en formación. Si no están dentro se deja a los postdocs colgados.

CGT Valencia: Hay que ver qué queremos que sea PIF, si pre o también post

Pedro: Los postdoc no pueden ser en formación. Esa es la reivindicación. Si no, les estás haciendo el juego a ellos.

Paloma UGR: Se pueden estudiar opciones para no dejarlos tirados. ¿Dónde está el resto de la gente? No me siento cualificada para hablar por los postdocs.

MANOLO H FJI: Hay que llevar 3 líneas: EPIF (predoc), PIF (post) y gente que investiga y no tiene contrato.

Carlos UCM: Todos tenemos que estar unidos y no dejar que lo luche cada parte por su lado.

Fernando CRE: Opinión personal. El postdoc no se debería meter dentro del EPIF. Estabilidad: la ciencia depende de los proyectos exclusivamente. La ciencia no se mueve en términos de estabilidad.

LL FJI: El postdoc tiene que terminar en una estabilización si supera las evaluaciones. Contrato indefinido (no necesariamente funcionario, eso es otro tema). No se puede meter a los postdocs en una normativa que no les pertenece por que no tengamos nada mejor ahora mismo.

Paloma UGR: En la UGR no han venido postdocs y queremos que estén representados. Hay que luchar por la estabilización.

CNIC: La estabilización es radicalmente necesaria y no dar tumbos toda tu vida. Hay una figura en el extranjero que es staff de centro y no lo pueden echar. También pasa en algunos centros del estado español.

Carlos UCM: Es un grave error demonizar al funcionariado. Si se demoniza es porque no se controla a los funcionarios. Ciencia por proyectos: depende de qué área.

Acuerdos finales:

Trabajo en el EPIF por la INMINENCIA de un borrador desde la SEIDI. Se acuerda que se comparta un documento de google drive con la base del borrador con el que trabajan en la UAM y que una persona de cada asamblea o colectivo aporte lo que acuerden en sus propias reuniones. El documento no es abierto totalmente para que no se modifique por cientos de personas pero estará abierto a todas las asambleas.

No hay acuerdo en lo que refiere al postdoc más allá de que no es razonable que estén en prácticas. Se propone la creación de otro grupo de trabajo que sea de postdoc y que se invite especialmente a a gente que esté en esa fase.