

RESPOSTAS Á ASOCIACIÓN DE PERSOAL INVESTIGADOR DA UNIVERSIDADE DE VIGO (APIUVigo)

Mércores, 29 de abril de 2026

Antes de comezar a responder as preguntas recibidas, queríamos resaltar o noso compromiso con este colectivo tan importante para a Universidade de Vigo. Por este motivo, levamos falando desde hai meses con diferentes persoas e mantendo xuntanzas para ter a máxima información e todas as sensibilidades, de modo que puidéramos ser quen de facer un programa o máis completo posible e axustado á realidade. Tamén queremos comentar que levamos meses traballando coa representación sindical para elaborar un convenio colectivo para o Persoal Investigador (PI) e o Persoal de Apoio á Investigación (PAI), do cal xa temos un acordo pechado. Dito convenio, ademais de considerar as clasificacións e categorías para estes dous colectivos, marcando unha carreira profesional para o PI e o PAI, contempla a duración dos contratos, a estabilidade no emprego, a organización da xornada de traballo, as vacacións, así como o réxime retributivo e as axudas de acción social, entre outras.

Cuestións xerais:

1. Cal será a política sobre o teletraballo para o persoal investigador e persoal de apoio á investigación?

Neste punto existe unha vontade clara de regulación, polo que é necesario avanzar na súa definición na mesa de negociación para garantir unha aplicación clara e equitativa. De acordo co borrador do convenio do PI e PAI, a política de teletraballo non está aínda definida de maneira concreta, senón que se remite a un desenvolvemento regulamentario posterior, que deberá ser negociado coa representación do persoal, aínda que sí queremos deixar constancia do noso compromiso coa súa implementación. No borrador establécese que o teletraballo para o persoal investigador e de apoio á investigación será regulado mediante normativa específica, o que implica que aínda quedan por concretar aspectos clave como condicións, criterios de aplicación ou alcance.

2. Comprométese ao pagamento dos atrasos das subidas anuais do persoal investigador e de apoio á investigación á maior brevidade posible, e actualizacións salariais anuais automáticas, para todo o persoal contratado pola Universidade de Vigo, independentemente da orixe do financiamento do contrato?

Aínda que este proceso xa está iniciado, queremos destacar que no noso programa hai un compromiso claro na mellora das condicións xerais do persoal investigador e de apoio á investigación. Esta vontade de mellora retributiva é clara para este equipo, pero teremos que traballar nas medidas a implementar para facer de forma automática os abonos e a actualización salarial de maneira homoxénea e sen demoras para o persoal da UVigo.

Cuestións sobre o persoal investigador:

3. Que medidas se consideran para a redución da burocracia que debe realizar o persoal investigador?

Desde H2040 propoñemos reducir a burocracia mediante a **axilización e simplificación dos procedementos**, prescindindo dos trámites que non resulten esenciais. Así mesmo, apostamos por **fortalecer o apoio administrativo**, trasladando parte da xestión a unidades especializadas e por avanzar na **dixitalización e automatización** dos procesos.

Con estas medidas, pretendemos liberar tempo para a investigación e favorecer un funcionamento máis eficiente da institución. Para iso, temos unha vicerreitoría específica de Transformación Dixital, que fará unha análise de todos os procesos, co obxectivo de automatizar, dixitalizar e optimizar o tempo do persoal investigador.

4. Que medidas se propoñen para dar continuidade á carreira do persoal investigador posdoutoral e reter o talento? Plantéxase dar continuidade e incrementar o actual plan de Retención de Talento Investigador, permitindo a estabilización do persoal investigador en áreas sen necesidades docentes?

En H2040 apostamos por mellorar a continuidade da carreira posdoutoral e reter talento mediante o reforzo dos mecanismos de captación e consolidación do persoal investigador. Algunhas das medidas propostas poden ser resumidas nos seguintes puntos:

- **Crear itinerarios máis estables e previsibles** para a carreira investigadora posdoutoral.
- **Reforzar e ampliar os programas de captación e consolidación do persoal investigador** xa existentes.
- **Facilitar a estabilización do persoal investigador**, vinculándoa á actividade científica e ás necesidades estratéxicas dos grupos de investigación.
- **Reducir a precariedade e mellorar a progresión profesional** dentro da carreira investigadora.

Así, ademais de dar continuidade e incrementar a convocatoria de retención actual, contemplamos a negociación dalgunha convocatoria de rescate para aquelas persoas ás que lles chegou tarde a acreditación. En H2040 non só seguiremos a contar coas persoas, senón que respetaremos o convenio colectivo antes mencionado, no que se clarifica a carreira profesional do PI e do PAI. Faremos uso do total do 15 % das prazas para investigación, ao igual que se fixo ata o de agora, independentemente de se hai ou non necesidades docentes, para as que xa existe o 85 % restante, polo que as áreas sen necesidades docentes poderán seguir crecendo co obxectivo de favorecer unha actividade investigadora de primeiro nivel.

5. Cal é a posición sobre Incentivar a obtención de axudas Ramón y Cajal para estabilizar persoal investigador en áreas sen necesidades docentes?

O persoal investigador Ramón y Cajal seguirá tendo prioridade para a creación das prazas do 15%, xunto cos ATRAE, aínda que non se descarta a inclusión dalgunha figura nova, como os GALTIA. As prazas sobrantes do 15% de cada OEP se destinarán a outras figuras que estean no plan de retención ou para persoal investigador distinguido do programa de captación de talento. Adiantarase as consolidacións dos Ramón y Cajal no caso de que haxa máis prazas que persoas que rematen ese ano, como acaba de facer o equipo actual na última convocatoria, e negociarase na mesa o futuro das prazas vacantes en cada convocatoria.

6. Cal é o plantexamento para xestionar a selección de áreas para a convocatoria de prazas do 15% da OEP reservado para persoas con R3/I3?

Como é ben sabido, é necesario cumprir a condición de ter o I3/R3 e a acreditación a TU, dándose prioridade a aquelas persoas que acaden esta acreditación no ano en curso. No suposto, pouco probable na actualidade debido ao reducido número de incorporacións anuais de persoal Ramón y Cajal, de que o número de persoas candidatas fose superior ao de prazas, a orde de selección estableceríase atendendo á data de obtención da acreditación, como se está facendo na actualidade.

7. Estabilidade e transparencia nos cadros de persoal investigador: Proporcionarase estimacións estables das saídas a concurso de prazas de PDI consolidable nas distintas áreas de coñecemento? Que medidas se plantexan para favorecer unha remuda xeracional progresiva?

Tal e como viñemos facendo ata o de agora, a estabilización do persoal será transparente e conseguirase en función da data de acreditación, con listaxes públicas que serán actualizadas de xeito automático cando se reciba unha nova acreditación. Deste xeito, conseguiremos estabilizar aos axudantes doutores en canto consigan a acreditación, así como ao persoal investigador que poida optar ás prazas de TU do 15%, e ao mesmo tempo conseguiremos seguir promocionando ao persoal da universidade que consiga a acreditación de TU ou de CU, co obxectivo de baleirar as listaxes en cada convocatoria. Así mesmo, seguirán a facerse planificacións plurianuais de prazas de profesorado en áreas deficitarias de capacidade docente, por medio do contrato-programa negociado con cada departamento e aprobado en COAP e Consello de Goberno, despois da súa negociación na mesa sindical.

Respecto ás medidas para a remuda xeracional, temos dous plans que axudarán a facer unha remuda coherente e progresiva: o Plan REXE-PDI, considerando a todo o PDI maior de 63 anos como xubilado á hora de calcular a capacidade docente da área, e permitir así esa saída de prazas ao diminuír as horas de folgura; e o Plan Horizonte 70, que contempla unha redución da capacidade docente por

tramos para o PDI maior de 60 anos, e cuxos detalles en canto a horas e tramos serán decididos na mesa de negociación e ratificada en COAP e Consello de Goberno, de tal xeito que permitiremos a transferencia de coñecemento entre o PDI próximo á xubilación e o PDI de recente incorporación, mentres motivamos que o PDI maior de 60 anos permaneza máis tempo na universidade.

8. Política de promoción do profesorado: Acurtar o tempo para a promoción do PDI en canto se consegue a acreditación para unha categoría determinada (PPL/TU/CU). Darase continuidade ao actual sistema de listaxes de acreditados? Mellorase nalgún sentido? Plantéxase facer diferencias en función das categorías?

Desde H2040 consideramos que todas as categorías teñen o mesmo dereito á promoción, polo que non se plantexan diferencias entre as mesmas. Para todas elas será implantada a actualización automática, cun proceso transparente e seguro para o PDI, pertenza á categoría que pertenza. É por isto, que se manterá a promoción do PDI a PPL, TU ou CU co sistema actual de prioridade por data de acreditación. A entrada nas listaxes farase de xeito máis áxil e automático, incluíndo á xente na listaxe no momento no que envíen a súa acreditación a través da sede, en lugar de facer chamamentos semestrais. Os detalles para este novo sistema serán negociados na mesa sindical.

9. Recoñecemento e pagamento dos quinquenios e sexenios para o persoal investigador, ao igual que sucede noutras universidades, coma na USC.

O pagamento dos quinquenios e sexenios ao persoal investigador farase en base ao acordado na mesa de negociación. De feito, na páxina 27 do noso programa aparece especificamente: "negociaremos cos sindicatos o recoñecemento dos sexenios de investigación para o persoal investigador posdoutoral dos programas de excelencia". O pagamento dos quinquenios está contemplado no programa para o profesorado asociado, pero poderase negociar conxuntamente para o persoal posdoutoral. Ademais, como xa se comentou con anterioridade, seguirá existindo o programa de retención de talento para o PI, e seguirase aplicando o establecido no convenio colectivo do PI/PAI en todo o relativo á carreira profesional dos dous colectivos.

10. Establecemento de salarios mínimos dignos para o persoal investigador, acordes ao nivel de formación necesario.

De acordo co convenio do PI e PAI xa mencionado anteriormente, establécese un sistema retributivo estruturado por categorías e niveis de cualificación, no que o salario se determina en función da formación, experiencia e responsabilidade do posto, garantindo así unha correspondencia co nivel esixido. Os salarios mínimos establecidos están notablemente mellorados con relación á situación actual e acordes ao nivel de formación. Ademais, recóllese a actualización das retribucións conforme ás subas do sector público e a posibilidade de certos complementos para a mellora das condicións económicas, como o de formación ou o de singularización funcional, entre outros.

11. Facilidades para que o persoal investigador poida ser IP de proxectos de investigación, tanto autonómicos, coma nacionais e internacionais.

Permítese a participación en proxectos de investigación e en contratos do artigo 60, sempre que a convocatoria o autorice e a duración do contrato sexa adecuada para a execución do proxecto, algo que xa se aplica actualmente no caso de convocatorias internacionais e destes contratos. Neste marco, o programa H2040 da UVigo ten como obxectivo reforzar a capacidade do persoal investigador para liderar proxectos de I+D+i en todos os niveis, consolidando o seu recoñecemento profesional e a estabilidade contractual para exercer como IP con seguridade normativa. Así mesmo, promóvese a simplificación administrativa e unha maior autonomía na xestión dos grupos de investigación, ao tempo que se fortalecen os servizos de apoio ao longo de todo o ciclo de execución dos proxectos. Tamén se afianza o recoñecemento interno da figura do IP e foméntase a internacionalización da actividade investigadora da universidade.

Cuestións sobre o persoal de apoio á investigación (técnico e xestor):

12. Que encaixe se plantexa para o plan de carreira do persoal de apoio á investigación, tendo en conta as súas particularidades, e que ás veces o seu labor está máis próximo daquel realizado polo PTXAS que o do PDI?

No convenio colectivo do PI/PAI, contéplase a posibilidade dunha carreira profesional, tanto para o PI como para o PAI, incluída a posibilidade de sacar prazas estables para o colectivo PAI. Este plan de carreira configúrase como unha estrutura propia, distinta dos PTXAS, baseada na estabilización a través de contratos indefinidos e aliñada cos estándares europeos de Research Manager (RM1 a RM4). Aínda que en determinados casos poidan asumir tarefas próximas á xestión, o traballo do PAI está directamente ligado á actividade de I+D+i e require unha formación científico-técnica específica. Por este motivo, non se consideran parte do PTXAS, senón un colectivo intermedio organizado en catro niveis. A relación funcional entre ambos ámbitos non implica integración administrativa, senón que se aborda mediante mecanismos de negociación colectiva.

13. Actualmente existe persoal de apoio á investigación que traballa ao carón de PTXAS desempeñando tarefas análogas. Considérase a posibilidade de que se teña en conta e se bareme de xeito análogo esta experiencia para ser puntuada nos procesos selectivos de PTXAS?.

O convenio vixente non recolle de maneira explícita a posibilidade de considerar a experiencia do PAI nos procesos selectivos do PTXAS, polo que a súa valoración dependería doutra normativa ou de acordos específicos, como o propio convenio do PTXAS, a negociación colectiva ou as bases de selección da universidade. Aínda que non se descarta que esa experiencia poida ser tida en conta, ao entenderse como valiosa, trátase dunha cuestión que debe abordarse no marco da negociación sindical correspondente, polo que non existe unha posición expresa ao respecto no programa.

14. O actual convenio coa Xunta de Galicia vence a final deste ano. Consideramos que se debe facer un esforzo para que a negociación do novo convenio implique o mantemento dos postos de traballo do persoal contratado a cargo del, toda vez o seu labor resultaría dificilmente substituíble a curto prazo, tanto pola experiencia acumulada coma polo feito de que legalmente non podería ser contratado de novo inmediatamente. Estaría, ademais, o prexuízo económico de ter que aboar as liquidacións destes contratos, que por lei son indefinidos.

Consideramos que este é un asunto de gran relevancia, e compartimos a necesidade de que o novo convenio coa Xunta contemple a continuidade do persoal actualmente vinculado. Sabemos que estamos a falar de profesionais cun coñecemento e experiencia na nosa Universidade, dos que non se pode prescindir de modo algún, dado o impacto que tería a súa saída, tanto no funcionamento dos servizos como no plano económico. Por iso, o noso compromiso é priorizar medidas que permitan manter estes postos con estabilidade, respectando sempre o marco legal e as limitacións orzamentarias.

Dada a importancia deste asunto, temos solicitada á Consellería unha prórroga de dito convenio, aínda que non se espera resposta ata que conclúa o proceso electoral na nosa universidade.

Agardamos tervos contestado ás preguntas formuladas, e quedamos atentos por se precisades máis información por este medio ou nas múltiples xuntanzas que estamos a facer coa comunidade universitaria.



Belén Rubio Armesto
Candidata H2040

Quedamos á vosa disposición para calquera información adicional que sexa precisa: H2040@uvigo.es
Páxina web: www.belenrubioh2040.com
Canle de Youtube: <https://www.youtube.com/@H2040uvigo>