

Universidad

Aprobado el Estatuto del Personal Investigador en Formación Predoctoral (EPIF)

Ricardo Morón Prieto

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Madrid

María Encina González Martínez

Secretaría de Universidad e Investigación de FECCOO

✉ egonzalez@fe.ccoo.es

LA FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA DE CCOO valora positivamente que, tras un dilatado proceso de reivindicación y negociación por parte de CCOO, el resto de los sindicatos y el colectivo afectado de las dos últimas legislaturas, finalmente se haya publicado el Estatuto del Personal Investigador en Formación Predoctoral (EPIF), en el Real Decreto 103/2019 de 1 de marzo de 2019. Su aprobación constituye un importante progreso, puesto que regula y aporta seguridad jurídica a condiciones importantes de la contratación predoctoral. No obstante, no contempla algunos de los aspectos ya acordados en la Mesa de Negociación, como el sueldo mínimo transitorio de 16.422 euros anuales u otros reivindicados enérgicamente por nuestro sindicato y el colectivo investigador, como las actualizaciones salariales anuales o la indemnización por fin de contrato.

Retribuciones

En esta materia se incorporan gran parte de las reivindicaciones sindicales y del colectivo. De acuerdo con la Ley de la Ciencia, el RD reitera los porcentajes salariales anuales mínimos aplicables, estableciendo como referencia –lo que constituye, desde luego, un gran avance– el Salario del Grupo 1 del Convenio Único del Personal Laboral al Servicio de la Administración General del Estado. Esto es lo único claro. A partir de aquí, todo es confusión. El Decreto no solo ha eliminado la Disposición Transitoria Única que fijaba el salario mínimo anual de 16.422 euros, sino que ha añadido un casi incomprensible apartado 7.3, que dice que "La aplicación de la cantidad anual resultante se podrá también computar al periodo total de contrato predoctoral de cuatro años", lo que ha provocado que el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades haya tenido que publicar una nota informativa que, en lugar de aclarar y dar certeza, genera mayor inseguridad jurídica. Ello significa, como habíamos interpretado, que se pueden prorratear anualmente la suma de los salarios anuales resultantes tras aplicar el correspondiente porcentaje.

El primer análisis que hemos realizado de dicho apartado en CCOO nos sugiere más que razonables dudas de legalidad, en la medida en que los porcentajes salariales vienen fijados tanto en la Ley de la Ciencia como en el art. 7.2 del Decreto con carácter mínimo obligatorio, esto es, no superable a la baja en ningún caso. Por esta razón, desde el sindicato se está examinando la posibilidad de impugnar dicho apartado 7.3 por considerarse un posible exceso reglamentario.

Para CCOO, habría que aplicar la literalidad del decreto aprobado, aplicando desde el 16 de marzo los salarios previstos en función del año en que se encuentre el contrato, teniendo en cuenta, además, que no existe ninguna previsión de aplicación transitoria. Por tanto, cualquier aplicación salarial debe respetar, en todo caso, los porcentajes mínimos anuales fijados por la ley y el decreto.

El prorrateo sin limitaciones entre los cuatro años ofrecería como ventaja para el personal investigador unos salarios más altos durante los tres primeros años; sin embargo, supondría una importante disminución de los derechos de desempleo, en la medida en que se reduce el salario y, por tanto, la base reguladora con la que se determina la prestación por desempleo.

Bastante es que no hayan regulado, como se habían comprometido, la indemnización por fin de contrato para que, además, reduzcan indirectamente la prestación por desempleo.

Tampoco es posible, ni admisible, la atribución que la nota del Ministerio hace a los organismos beneficiarios (la Universidad o centro de investigación correspondiente) para que sean ellos, unilateralmente, quienes apliquen y fijen los salarios: "Tendrán que formalizar estas cantidades en el contrato predoctoral correspondiente, tanto en los actualmente vigentes como en los que se celebren en el futuro". El establecimiento o la variación salarial requieren, sin ninguna duda, del correspondiente proceso de negociación colectiva con la representación de las y los trabajadores. Como dice el propio Decreto: los derechos de los investigadores se regulan por la ley y el reglamento, la negociación colectiva y el contrato de trabajo (ni siquiera se cita la voluntad de los organismos como medio de regulación de condiciones).

Tampoco se ha aclarado la cuestión de las posibles actualizaciones anuales, etc., aspectos que habrán de ser abordados para su mejora en los próximos procesos de negociación colectiva.

Colaboración en tareas docentes

Valoramos positivamente que finalmente se haya reducido la posibilidad de colaborar en tareas docentes hasta 180 horas durante su contrato (máximo 60 por año) en los departamentos donde el personal investigador en formación está matriculado en el Programa de Doctorado y que se haya reforzado el carácter voluntario de dicha colaboración para no perjudicar la actividad principal de investigación objeto del contrato, planteamiento expuesto y defendido por CCOO en las sucesivas convocatorias de la Mesa de Negociación. Nuestro objetivo al realizar esta propuesta fue facilitar a los investigadores predoctorales completar su formación, pero que en ningún caso las universidades solventaran con este personal los problemas estructurales de necesidades docentes por falta de profesorado derivado de los recortes de plantillas, jubilaciones y limitaciones en la tasa de reposición de los últimos años.

En la medida en que no existe ninguna previsión de aplicación transitoria, a los contratos vigentes se les debe aplicar el límite máximo de 180 horas durante la extensión total del contrato.

Extinción del contrato e incumplimiento

La nueva regulación da una de cal y otra de arena: mejora los proyectos iniciales en la medida en que se establece la prórroga automática hasta el cuarto año, exigiendo para la denegación de la prórroga anual un informe desfavorable de evaluación emitido por la Comisión Académica del Doctorado o, en

su caso, por la Escuela de Doctorado. Entendemos que con esta regulación se restringen notablemente las posibles arbitrariedades en la extinción del contrato antes de tiempo, introduciendo garantías para el investigador –la exigencia de motivación y, por tanto, su posible control en los tribunales–. Se ha perdido la oportunidad, no obstante, de eliminar la extinción del contrato antes de los cuatro años por la lectura de la tesis doctoral. Además de afectar a poquísimos supuestos, los primeros periodos postdoctorales son contemplados por la ley como parte del proceso formativo, por lo que nada impide la culminación de los cuatro años de contrato permitiendo además realizar tareas complementarias de publicación y mejora de *curriculum vitae*. Igualmente, pese a que se ha mejorado técnicamente, sería conveniente aclarar el régimen del despido por incumplimiento remitiendo, como hace el Estatuto de los Trabajadores, a los incumplimientos graves y reiterados.

Indemnización fin de contrato

En esta materia creemos que se ha desaprovechado la oportunidad para incorporar una indemnización fin de contrato como existe para otras figuras contractuales laborales. Aunque la Ley de la Ciencia no contemple expresamente dicha posibilidad, tampoco la niega, y hubiera sido posible y deseable su incorporación. En todo caso, CCOO no va a renunciar a los procedimientos a su alcance para lograr el reconocimiento de dicha indemnización, tanto en los tribunales (en la actualidad estamos pendientes, como consecuencia de una cuestión judicial promovida por nuestro sindicato, de la decisión del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre el derecho a indemnización por fin de contrato al colectivo investigador en formación) como mediante la negociación colectiva.

En conclusión, se han producido notables y significativos avances, aunque quedan aspectos mejorables en regulación de las condiciones de empleo de un colectivo particularmente vulnerable y precario. No olvidamos, en todo caso, que la regulación que se ha aprobado tiene carácter de mínimos legales que puede y debe ser objeto de mejora y complemento en la negociación colectiva, ámbito en el que desde este momento concentraremos nuestra actividad sindical para mejorar las condiciones de empleo del colectivo.