



Número: 10/2019  
Fecha: 9 de Abril de 2019  
De: Area I + D + I

## ESTATUTO DEL PERSONAL INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FORMACIÓN: VALORACIÓN COMISIONES OBRERAS Y PRINCIPALES CONTENIDOS:

**COMISIONES OBRERAS** valora positivamente que, aunque con casi seis años de retraso respecto de la fecha límite prevista en la *Ley 14/2011, de la Ciencia, la tecnología y la innovación*, el Gobierno haya aprobado el Real Decreto *103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación*, cuyos principales contenidos son el fruto de un dilatado proceso de reivindicación y negociación por parte de nuestro sindicato y del colectivo afectado.

Su aprobación constituye un importante paso en la medida que aporta seguridad jurídica y, en algunos casos, destacables mejoras en la contratación predoctoral, en particular en materia salarial. Es cierto que algunos aspectos se han quedado en el tintero –por ejemplo, la **indemnización por fin de contrato** comprometida por el Gobierno en su acuerdo con el Grupo Parlamentario Unidas-Podemos-En marea- y que en la última fase de la tramitación el Gobierno ha introducido modificaciones controvertidas y cuya legalidad plantean numerosas dudas –la eliminación del sueldo mínimo transitorio de 16.422 anuales y la sustitución por un farragoso sistema de prorrateo de los sueldos durante los cuatro años de duración del contrato, prorrateo que estamos estudiando su posible impugnación por parte de CCOO al considerarlo ilegal- y dejan en el aire aspectos reivindicados fuertemente por el colectivo investigador como, por ejemplo, las actualizaciones salariales anuales.

En todo caso, el nuevo estatuto supone un claro avance y el establecimiento de las bases del modelo reivindicado y negociado desde Comisiones Obreras: basado en la mejora salarial y la limitación de horas y la garantía de voluntariedad de las colaboraciones docentes, así como las mayores garantías en materia de extinción, evitando así la consolidación del modelo de investigador *low cost* que se manifestaba en los distintos programas de contratación promovidos hasta ahora por el Gobierno.

Además, la nueva regulación supone un nuevo y positivo salto cualitativo: el **reconocimiento de la centralidad de la negociación colectiva** en la determinación de las condiciones de trabajo del personal investigador en formación (como reconocen expresamente los artículos 3 y 8 del Decreto aprobado, las condiciones de trabajo de este personal a partir de ahora se deben regular por las normas legales aplicables y **por los convenios colectivos aplicables**). Ello no solo supone que se ha de producir un cambio en el modelo de regulación (con la sustitución paulatina del papel regulador de condiciones de trabajo de “las convocatorias de contratos”, por su regulación en acuerdos

y convenios colectivos) sino que, además, significa que se abre un nuevo y amplio

espacio para abordar en el marco de la negociación tanto los aspectos que han quedado pendientes como muchos otros que permitan la concreción y desarrollo del propio decreto aprobado.

## PRINCIPALES CONTENIDOS:

**1.-Régimen Salarial.** En esta materia se incorporan gran parte de las reivindicaciones sindicales y del colectivo. De un lado, para determinar los porcentajes salariales aplicables al personal investigador por ley (56% los dos primeros años, el 60% el tercer año y el 75% el cuarto año) se toma como referencia mínima la categoría correspondiente al Grupo 1 del personal laboral de la tabla salarial recogida en el Convenio Único del Personal Laboral de la Administración General del Estado –AGE- (28.799,26€ en 2019).

### a) Contratos vigentes: aplicación inmediata de las previsiones salariales del RD 103/2019

Ello supone que para los contratos vigentes y, con efectos 16 de marzo (fecha de entrada en vigor del Real Decreto 103/2019, sin que prevea ningún tipo de régimen transitorio) se tendrá derecho automáticamente al siguiente salario anual:

Contratos en primer y segundo año (56%) .....	16.127€/año
Contratos en tercer año (60%).....	17.279€/año
Contratos en cuarto año (75%).....	21.599€ /año

### b) Sobre la posibilidad de prorratear salarios durante la vigencia total del contrato (para los actuales y futuros contratos).

Los cambios introducidos por el Gobierno en la última fase de tramitación del Real Decreto en materia salarial no han podido ser más desafortunado ni generar más inseguridad jurídica. Inseguridad que se ha incrementado con la nota aclaratoria emitida por el propio Gobierno.

El cambio se ha concretado en la eliminación de la garantía de un salario mínimo anual superior a 16.422 € anuales, y su sustitución por una farragosa regulación que posibilita el prorrateo de los salarios durante los cuatro años del contrato. El art. 7.3 RD 103/2019 establece que *La aplicación de la cantidad anual resultante se podrá también computar al periodo total del contrato predoctoral de cuatro años.* La nota aclaratoria del Ministerio deja bien claro cuál es el sentido que el Gobierno quiere atribuir al art. 7.3:

a) que el salario anual *"se podrá también computar al período total del contrato predoctoral de cuatro años. Esta segunda opción permite, sumando las retribuciones correspondientes a cada año y dividiéndolas por el número de años del contrato, prorratear la cuantía que percibirán, lo que habilita a los contratados cobrar todos los años idéntica retribución"*, y

b) que *"es competencia del Organismo beneficiario, la Universidad o centro de investigación correspondiente, determinar la cantidad anual"* y, en caso de prorrateo *"tendrán que formalizar estas cantidades en el contrato predoctoral correspondiente, tanto en los actualmente vigentes como en los que se celebren en el futuro"*.

Para **Comisiones Obreras**, esta regulación presenta importantes dudas de legalidad. En primer lugar, porque los porcentajes salariales vienen fijados tanto en la Ley de la Ciencia como en el propio artículo 7.2 del Decreto con carácter mínimo obligatorio, esto es, no superable a la baja en ningún caso. Motivo por el que Comisiones Obreras estudiará la impugnación del artículo 7.3 del Real Decreto 103/2019, que consideramos un exceso reglamentario contrario a la regulación legal.

Desde nuestro punto de vista habría que aplicar la literalidad del decreto aprobado, aplicando desde el día 16 de marzo los salarios previstos en función del año en que se encuentre el contrato (deben ajustarse los días de

salario antiguo y de salario actual) 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 4 años podría ofrecer como ventaja para los investigadores unos salarios más altos los tres primeros años, pero a cambio supondría una importante disminución de los derechos de desempleo, en la medida en que se reduce el salario y por tanto la base reguladora de los últimos seis meses que son los que se toman como referencia para determinar la prestación por desempleo.

Ya es bastante que el Gobierno no hayan regulado, como se había comprometido, la indemnización por fin de contrato para que, además, reduzcan indirectamente la prestación por desempleo, lo que entendemos como un claro perjuicio para los afectados.

Además, 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 estos, unilateralmente, los que apliquen y fijen los salarios, indicando que estos organismos "tendrán que formalizar estas cantidades en el contrato predoctoral correspondiente, tanto en los actualmente vigentes como en los que se celebren en el futuro". Cualquier regulación salarial que sea distinta de la aplicación literal y automática del Real Decreto, requiere, sin ninguna duda, del correspondiente proceso de negociación colectiva con la representación de los trabajadores.

**2.-Colaboración en tareas docentes.-** Finalmente se ha reducido la posibilidad de colaborar en tareas docentes hasta 180 horas durante su contrato (máximo 60 por año). Se trata de una postura intermedia que no evita del todo la tentación de que las Universidades pretendan solventar problemas estructurales de necesidades docentes por falta de profesorado derivado de los recortes de plantilla y limitaciones en la tasa de reposición de los últimos años. Además, como ya dijimos, esto puede suponer una actividad laboral adicional que perjudique la actividad principal que es la investigación. En todo caso, valoramos positivamente que se haya reforzado el carácter voluntario de dichas colaboraciones (a petición del investigador y, sin que tales colaboraciones supongan una merma de la carga docente del departamento y que no se intenten solventar problemas estructurales con contratos predoctorales.).

Por otra parte, hay que subrayar que esto no afecta sustancialmente a la acreditación a figuras como Profesor/a Ayudante Doctor. La acreditación a esta figura solo contempla 9 puntos sobre 100 para este apartado. Además, es algo subjetivo donde se valoran otras cuestiones y tiene un peso muy inferior a la experiencia investigadora (60 puntos sobre 100).

En último lugar, en la medida 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. De modo que, puesto que la norma ha entrado en vigor el 16 de marzo, resulta indudable que ningún investigador con contrato vigente tiene por qué realizar más de 180 horas hasta la finalización de su periodo contractual de cuatro años.

**3.-Extinción e indemnización fin del contrato.-** La nueva regulación da una de cal y otra de arena: mejora las versiones iniciales del Real Decreto, y así, por ejemplo, se establece la prórroga automática hasta el cuarto año, exigiendo para la denegación de la prórroga anual un informe desfavorable de evaluación motivado. 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-. Igualmente, aunque se ha mejorado técnicamente, hubiese sido conveniente aclarar el régimen del despido por incumplimiento de las tareas propias de contrato por el investigador (art. 10.2 RD 103/2019) de modo que se garantice la motivación de la decisión y la garantía de audiencia del investigador.

Por otro lado, por lo que se refiere a la **indemnización fin de contrato**, desde Comisiones Obreras 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, Comisiones Obreras promoverá el reconocimiento de dicha indemnización mediante la negociación colectiva.

**CONCLUSIÓN:** se han producido notables y significativos avances, en los que CCOO hemos colaborado activamente con propuestas en las diferentes reuniones mantenidas con el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, muchas de ellas recogidas en este RD, aunque quedan aspectos mejorables con relación a la 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 complementación en la negociación colectiva, ámbito en el que desde este momento concentraremos nuestra actividad sindical para mejorar las condiciones de empleo del colectivo.