

## Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación

### Preguntas frecuentes

COMISIONES OBRERAS valora positivamente que finalmente 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 \(EPIF\)](#), tras un dilatado proceso de reivindicación y negociación por parte de nuestro sindicato y del colectivo afectado.

Sin embargo, la interpretación y aplicación de esta norma está provocando problemas desde su publicación, como pone de manifiesto el hecho de 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 a la que ya deriva de algunas partes del decreto.

Debido a la multitud de consultas que estamos recibiendo, desde Comisiones Obreras hemos decidido hacer una recopilación de las preguntas más frecuentes:

#### ¿A quién afecta el EPIF?

Los contratos predoctorales son una modalidad contractual que crea la Ley de la Ciencia (artículo 21) y se desarrolla en el Estatuto del Personal Investigador en Formación (EPIF).

Los programas de ayuda al personal investigador en formación financiados con fondos públicos deberán adaptarse al contenido del artículo 21 de la Ley de la Ciencia (contrato predoctoral) según la "Disposición transitoria cuarta. Programas de ayuda a la formación del personal investigador" de la Ley de la Ciencia.

Esto quiere decir que el EPIF afecta a las ayudas FPU y FPI del ministerio, las de las comunidades autónomas, las propias de universidad y las de otras instituciones privadas. Debemos destacar que son ayudas para la contratación de personal predoctoral y no becas bajo ninguna circunstancia.

#### ¿Qué ha pasado con el salario mínimo predoctoral?

En las negociaciones se llegaron a dos grandes acuerdos en materia salarial:

- Establecer como referencia mínima para calcular el salario la categoría correspondiente al Grupo 1 de personal laboral de la tabla salarial recogida en el [convenio único de personal laboral de la Administración General del Estado](#) (28799.26 € en 2019). A esta cantidad habría que aplicarle los porcentajes de la Ley de la Ciencia (el 56% durante los dos primeros años, el 60% durante el tercero y el 75% durante el cuarto).
- Un salario mínimo predoctoral de 16.422€.

Pese a negociarse, este salario mínimo no ha aparecido en el EPIF publicado en el BOE (que ya se estaba utilizando como referencia para las convocatorias de 2019). Al aplicarse el 56% a los 28.799.26€, nos quedaría un sueldo de 16.127.59 €.

La Ley de la Ciencia establece un porcentaje del 56% los dos primeros años, un 60% el tercero y un 75% el cuarto año. 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:

1. Contratos en primer y segundo año (56%) 16.127€/año  
Esto supone un recorte de 294.41€ al no haberse reflejado el salario mínimo de 16.127,59 €. Este recorte habría sido mayor -unos 900 €- si no fuese porque en marzo CCOO, junto a otros sindicatos, negoció una importante subida salarial en el convenio único del personal de la AGE
2. Contratos en tercer año (60%) 17.279€/año
3. Contratos en cuarto año (75%) 21.599€/año

#### ¿Qué quiere decir el incomprensible artículo 7.3 del EPIF acerca de los prorrateos salariales?

En el artículo 7.3 del EPIF viene reflejado lo siguiente: *La aplicación de la cantidad anual resultante se podrá también computar al periodo total de contrato predoctoral de cuatro años.*

Esto significa que se pueden prorratear anualmente la suma de los salarios anuales resultantes de aplicar el correspondiente porcentaje.

El análisis que hemos realizado desde CCOO es la dudosa legalidad de este artículo debido a que entraría en contradicción con el artículo 7.2 del EPIF y la Ley de la Ciencia, sobre el carácter mínimo de los porcentajes salariales que serían obligatorios y no podrían superarse a la baja bajo ningún concepto. Razón por la que desde CCOO se está analizando la posibilidad de impugnar dicho apartado 7.3 por considerarse un posible exceso reglamentario.

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.

### **Más allá de la dudosa legalidad, ¿qué efectos tendría el prorrateo salarial?**

El prorrateo sin limitaciones entre los cuatro años ofrecería 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 con la que se determina la prestación por desempleo.

### **¿Cuándo se empiezan a aplicar las subidas salariales?**

Se empezará a aplicar el día siguiente a la publicación del EPIF en el BOE (16 de marzo de 2019). Por lo tanto habrá que hacer el cálculo teniendo en cuenta los días de salario anteriores al 16/03/2019 y los días con el nuevo salario.

### **Pero la universidad no me ha subido el salario, ¿se puede negar a subirlo?**

No, la universidad tiene que cumplir con la subida salarial le guste o no, igual que ocurre cuando se sube el Salario Mínimo Interprofesional.

Lo que puede ocurrir es que la universidad no haya conseguido todavía el dinero para pagar esa diferencia salarial que no tendría prevista. Problema que es responsabilidad de las universidades y la CRUE resolver con el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

Esto no quiere decir que no tengamos derecho a reclamar estas cantidades que son nuestras por derecho.

### **¿Me afecta negativamente que se hayan reducido las horas de colaboración docente de 240 horas a 180 horas a lo largo de los cuatro años?**

Para la acreditación a profesor ayudante doctor la ANECA valora la experiencia docente con 9 puntos sobre 100. Además, no sólo valora la colaboración docente, sino otras cuestiones como proyectos de innovación docente, la elaboración de material docente, las publicaciones relacionadas con la docencia, etc. Es decir, tiene un peso muy relativo dentro de la acreditación si la comparamos con otras cuestiones como la experiencia investigadora, que se valora con 60 puntos sobre 100.

Además, aunque la ANECA no especifica cuáles son las horas que hay que dar para obtener todos los puntos, existen casos en los que se han dado todos los puntos con 120 horas de colaboración docente únicamente.

Consideramos además que es positiva la reducción de las horas de colaboración docente porque podía convertirse en una tentación para que las Universidades intentasen solventar los 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, esto podía suponer una actividad laboral adicional que perjudicara notablemente la actividad principal que es la investigación.

Por otro lado, es positivo que en el EPIF se haya reforzado el carácter voluntario de dichas colaboraciones a petición del investigador y que tales colaboraciones no supongan una merma de la carga docente del departamento, para que no se destruyan plazas por necesidades docentes.

### **¿Pero a quienes afectan la modificación de las horas de docencia?**

Finalmente se ha reducido la posibilidad de colaborar en tareas docentes hasta 180 horas durante su contrato (máximo 60 por año). 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. Nada se puede hacer respecto de los que ya han realizado más de esas horas, puesto que la norma ha entrado en vigor el 16 de marzo, pero lo que es evidente es que ningún contratado actualmente tiene porque realizar más de 180 horas hasta la finalización de su periodo contractual de cuatro años.

### **¿Si comienzo el período de orientación postdoctoral me seguirá afectando el EPIF?**

Algunas convocatorias de ayudas FPU y FPI contemplan la posibilidad de tener un Período de Orientación Postdoctoral. Estas convocatorias, así como el EPIF (en el artículo 9.2), contemplan que la consecución del título universitario oficial de doctorado pondrá fin a la etapa de formación del personal investigador predoctoral en formación y a partir de ese momento dará comienzo la etapa postdoctoral.

Es decir: Finalizaría el contrato predoctoral y no estarías afectado por el EPIF. Esto pone de manifiesto la necesidad de regular las condiciones del personal investigador en etapas posteriores a la realización del doctorado. Desde CCOO pelearíamos porque se desarrolle este tipo de marcos normativos. Consideramos que la falta de regulación y oportunidades tras el doctorado es un grave lastre para miles de investigadores e investigadoras en nuestro país.

## ¿Qué ha ocurrido con la indemnización por finalización de contrato? ¿Es lo mismo que el finiquito?

La indemnización por finalización de contrato es una de las reivindicaciones que no se han conseguido en la lucha por el EPIF. Ahora mismo no se encuentra reconocido explícitamente en ningún sitio (ni en el EPIF, ni en convenios colectivos), pero tampoco rechazado.

Desde CCOO consideramos que el personal predoctoral debería tener reconocido este derecho como ocurre con otras figuras contractuales laborales. En base a lo anterior, no renunciamos a los procedimientos a nuestro alcance para alcanzar el reconocimiento de este derecho. Actualmente 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 finalización de contrato del colectivo predoctoral. En todo caso, independientemente de los pronunciamientos judiciales o que no aparezca en el EPIF, desde CCOO lo llevaremos al ámbito de la negociación colectiva.

Por otro lado, el finiquito es una cosa distinta a la indemnización por finalización de contrato. El finiquito son las cantidades que te adeuda la empresa (horas extras no pagadas, vacaciones no disfrutadas, etc.) a la finalización del contrato y pone fin a la relación contractual.

## ¿401 o 420? ¿Influye en algo el código del contrato en los derechos que tengo?

El contrato predoctoral no utilizará ni la clave 401 ni la 420, sino que dispondrá de una clave específica de contrato de trabajo establecida por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, a través del Servicio Público de Empleo Estatal y de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Al margen de esto, la codificación del contrato es sólo una cuestión administrativa y en ningún caso supone una pérdida de derechos en el caso actual. Los derechos se reconocerán si vienen recogidos en la Ley de la Ciencia y en el EPIF, en el convenio colectivo (en nuestro caso concreto, el convenio del PDI laboral de las universidades públicas de Madrid) y de forma supletoria en el Estatuto de los Trabajadores.

## ¿Qué pasa con el Período de Orientación Postdoctoral (POP)?

La lectura de la tesis finaliza el contrato predoctoral. Por tanto, el EPIF no afectaría a este año con la nueva contratación para aquellos doctorados que obtengan el título de doctor con antelación al inicio de la última anualidad de la ayuda.

En conclusión, se han producido notables y significativos avances, aunque quedan aspectos mejorables en cuanto a la regulación de las condiciones de empleo de un colectivo particularmente vulnerable y precario y surgen numerosos temas que plantean problemas interpretativos e incluso de legalidad y sobre los que seguiremos informando.

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 CCOO seguiremos trabajando para mejorar las condiciones de empleo del colectivo.