

CCOO INFORMA- UNIVERSIDAD

ESTATUTO DEL PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓN PREDOCTORAL (EPIF)

La interpretación y aplicación del RD 103/2019, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación, está provocando problemas desde su publicación, como pone de manifiesto la necesidad 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. Son varios los aspectos más problemáticos del Real Decreto aprobado:

Primero.- El régimen salarial y su aplicación. De acuerdo con la Ley de la Ciencia el Decreto reitera los porcentajes salariales anuales mínimos aplicables, estableciendo como referencia -lo que constituye, desde luego, un gran avance- el Salario del Grupo 1ª 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 16422€, 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. Ello significa, como habíamos interpretado y ahora confirma la nota del Ministerio, que se pueden prorratear anualmente la suma de los salarios anuales resultantes de 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. 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, 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 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.

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

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 ellos, unilateralmente, los que 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 requiere, sin ninguna duda, del correspondiente proceso de negociación colectiva con la representación de 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 a la voluntad de los organismos como medio de regulación de condiciones).

Segundo.- Colaboración docente. 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.

Tercero.- Otros asuntos. Quedan numerosos temas que plantean problemas interpretativos e incluso de legalidad y sobre los que seguiremos informando, tales como las suspensiones y la extinción del contrato por la lectura de tesis.

27 de marzo de 2019