

## **PROPUESTA DEL GOBIERNO DE ESTATUTO DEL PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓN (EPIF): IMPORTANTES AVANCES Y TEMAS PENDIENTES**

El Ministerio de Ciencia, Investigación y Universidades ha presentado públicamente su propuesta de Real Decreto para la regulación del Estatuto del Personal Investigador en Formación, abriendo un plazo para la participación y sugerencia pública hasta el 21 de septiembre. (<http://www.ciencia.gob.es/portal/site/MICINN/menuitem.8ce192e94ba842bea3bc811001432ea0/?vgnnextoid=904146c5d4a85610VgnVCM1000001d04140aRCRD>)

**COMISIONES OBRERAS** valora positivamente los avances que este texto supone respecto de anteriores borradores y la incorporación de algunas de las principales exigencias del colectivo de investigadores en formación y de nuestro sindicato. No obstante, entendemos que sigue existiendo margen para la mejora y la incorporación de algunos aspectos pendientes, entre otros, el referido a la indemnización por fin de contrato.

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 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. De otro lado, se establece, en todo caso, que el salario mínimo a percibir no podrá ser inferior a 16.422 € anuales. Sin embargo, esta regulación adolece de algunas precisiones técnicas –sus posibles actualizaciones anuales, etc.- que pueden dar lugar a futuros problemas aplicativos, que deberían ser subsanados en el actual trámite legislativo.

2.- **Colaboración en tareas docentes.**- Se mantiene la propuesta de que los investigadores en formación puedan colaborar en tareas docentes hasta 240 horas durante su contrato (máximo 60 por año). Valoramos negativamente el mantenimiento de un número de horas tan elevado que puede convertirse en una tentación para 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, ya dijimos que esto podría suponer una actividad laboral adicional que perjudicara notablemente la actividad principal que es la investigación. Por otro lado, valoramos positivamente que en la propuesta normativa 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). No obstante, entendemos que sobre esta materia cabe aún algún margen de mejora, tanto en el número de horas máximas de posible colaboración docente, como en el régimen de voluntariedad, sin perjuicio de que sean aspectos cuya garantía pueda ser objeto de posterior seguimiento y mejora en el ámbito de la negociación en las propias Universidades.

**3.- Extinción del contrato.**- La nueva regulación mejora sustancialmente tanto desde el punto de vista técnico como material. De un lado, 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-. 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. Igualmente, aunque 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.

**4.- Indemnización fin de contrato.** En esta materia creemos que no debería desaprovecharse la oportunidad y que existe margen aún 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 sería posible, por tanto, incorporarla en el futuro real decreto. En todo caso, Comisiones Obreras no va a renunciar a los procedimientos a su alcance para lograr el reconocimiento de dicha indemnización. De hecho, 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 fin de contrato al colectivo investigador en formación. En todo caso, independientemente de los pronunciamientos normativos o judiciales, Comisiones Obreras trasladará esta cuestión al ámbito de 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. Desde CCOO presentaremos al Ministerio propuestas de mejora hasta el último minuto. No olvidamos, en todo caso, que la regulación que se apruebe tendrá carácter de mínimos legales que podrán ser objeto de mejora y complementación en la negociación colectiva, ámbito en el que desde la propia aprobación del Estatuto del Personal Investigador en Formación concentraremos nuestra actividad sindical en la mejora de las condiciones de empleo del colectivo.

6 de septiembre de 2018