



JUNTA DIRECTIVA DE LA ANEM

Alegaciones al Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación

Definición de “novedosa”

En dos ocasiones (art. 4.1 y art. 10.1) aparece mencionado que la temática de la tesis debe ser “novedosa”. Aunque podemos entender el origen, y estamos de acuerdo con el hecho de que realizar un doctorado debe implicar introducir un conocimiento nuevo, creemos que la palabra no queda claramente definida. Por ejemplo, en el caso de las matemáticas, ¿hasta qué punto es demostrar un resultado conjeturado hace siglos utilizando métodos de hace décadas algo “novedoso”? Más allá, ¿quién podría declarar el contrato como nulo debido a que la temática de la investigación del investigador predoctoral no es novedosa?

Para evitar esta serie de situaciones, creemos que debería eliminarse directamente la palabra del texto. La propia admisión de un estudiante a un programa de doctorado, y su supervisión por parte de un tutor, deberían ser garantías suficientes de que el trabajo a desarrollar no es una mera repetición de contenidos previos.

Extinción del contrato por defensa de la tesis

El art. 9.2 establece que “La obtención del título de doctor extinguirá el contrato predoctoral, aunque no se hubiera agotado la duración máxima del mismo”. En caso de que el investigador predoctoral estuviera ejerciendo también labores docentes, ¿qué sucedería?

Vemos dos posibilidades. La primera es establecer que la extinción se produzca un mes después de la obtención del título, de tal manera que si la defensa tiene lugar a finales del cuatrimestre no sea necesario retrasarla artificialmente hasta el final de las clases y de los exámenes, sino que se de un “período de gracia”. La segunda es establecer un protocolo que permita convertir el contrato de investigador predoctoral que esté involucrado en docencia en contrato de profesorado universitario posdoctoral.

Consideración de carácter retroactivo

Debido a la ausencia de un Estatuto previo que regulara la situación de los estudiantes predoctorales, desde la ANEM entendemos que la entrada en vigor del Estatuto, en caso de ser

aprobado, significaría que las nuevas condiciones laborales se aplican de manera retroactiva a todos los contratos firmados previamente.

No obstante, nos gustaría que esto quedara aclarado en el propio texto (por ejemplo, en forma de Disposición Adicional). El motivo principal es dejar claro a quienes tengan ya contratos como investigadores predoctorales que tienen derecho a exigir una mejora en sus condiciones laborales, de acuerdo con lo que establezca el nuevo Estatuto.

Período máximo como investigador predoctoral

El texto actual establece que una persona no puede estar bajo el amparo de un contrato predoctoral durante más de cuatro años. Aunque nos resulta comprensible, y entendemos que la duración esperable de un doctorado a tiempo completo sea de cuatro años, creemos que debería haber un margen mínimo en caso de que se produzca un cambio en la situación del investigador. Por ejemplo, alguien podría estar contratado tras terminar el máster y comenzar sus estudios de doctorado con una beca de un año de duración, y al año siguiente concursar y obtener una beca de cuatro años (por ejemplo, FPU) en una universidad diferente. En este caso entendemos que se debería permitir que disfrutara de la beca en su totalidad, debido a que el trabajo realizado durante el año previo puede no estar relacionado directamente con el trabajo a realizar durante los próximos cuatro.

Como propuesta, creemos que se podría limitar a cinco años (o siete años) en total cuando se produce un cambio de entidad o de programa de doctorado, manteniendo el límite de cuatro años (o seis años) para contratos dentro de un mismo programa.

Esta propuesta permitiría que jóvenes investigadores opten por comenzar su carrera sin miedo a que, si la beca que reciben está limitada a un año, después no vayan a ser aceptados por tener solo tres años para desarrollar su tesis.

Salario

Consideramos que los límites salariales que establece el Estatuto son excesivamente bajos.

Con respecto al artículo 7, nos parece que fijar el salario mínimo en el 56 % del establecido en el convenio colectivo es una minusvaloración excesiva. Entendemos que los primeros años un investigador predoctoral no haya alcanzado su plena madurez y productividad, pero de la misma manera nadie plantearía que un profesor de un centro público o un médico de la Seguridad Social cobraran menos por no llevar suficiente tiempo trabajando. Por ello, cualquier gradación debería empezar al menos en el 85 % en el primer año, y llegar al 100 % en el tercero.

Por otra parte, con respecto a la disposición transitoria, creemos que un salario anual de algo más de 16.000 € no refleja ni el nivel de preparación ni el impacto del trabajo de los investigadores predoctorales. Aunque no creemos que debamos dar una cifra, pediríamos al Ministerio que reconsidere qué valor merece el trabajo de un estudiante predoctoral.

Situación durante estancias en congresos

La asistencia a congresos y actividades formativas es una parte esencial de la actividad investigadora. Por lo tanto, consideramos insuficientes el planteamiento de los puntos 12.b y 12.h, que simplemente hacen referencia al derecho a participar en las convocatorias. Un planteamiento más positivo podría ser establecer que, además del derecho a pedir ayudas externas y participar en convocatorias, el investigador predoctoral tiene derecho a recibir apoyo por parte del empleador para la asistencia a eventos que queden dentro del ámbito de su investigación.

En la línea de considerar que la asistencia a eventos forma parte de la labor de un investigador, nos parece que deberían plantearse de manera específica dentro del contrato una serie de retribuciones y ayudas mínimas para los eventos que impliquen un desplazamiento del lugar de trabajo. Por ejemplo, a partir de lo especificado en el artículo 7, podrían establecerse para los unas indemnizaciones mínimas del 100 % de la categoría equivalente, según lo fijado en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo. Nos parece lógico que sea del 100 % debido a que no se trata de una retribución sino de una indemnización.

Más allá de la cuestión de la financiación, nos parece necesario que todo el tiempo que el investigador pase en actividades relacionadas con su formación esté cubiertos y asegurado por parte de la entidad contratante, sin perjuicio de que en caso de obtener ayudas estas puedan acarrear beneficios para la obtención de seguros médicos de manera temporal.

Reducción progresiva favoreciendo a PYMES

La propuesta de reducción de la cuota empresarial de la cotización por parte del empleador nos parece interesante y positiva para fomentar un papel más activo por parte del mundo empresarial. No obstante, en muchas ocasiones las entidades que contratan a personal predoctoral son grandes empresas cuyos departamentos de I + D + i cuentan con muchos recursos económicos.

Para fomentar que este impulso llegue también a las PYMES, sugerimos una reducción superior en la cuota empresarial en función del tamaño de la empresa. Por ejemplo, siguiendo la nomenclatura del Reglamento (UE) nº 651/2014 de la Comisión:

Empresa	Cualquiera	Mediana	Pequeña	Micro
Reducción	30 %	40 %	70 %	90 %