



20-11-2012

Resolución de la Aldezle sobre la situación jurídica del personal investigador en formación adscrito a un Centro de la UPV/EHU y que se encuentra en los años tercero y cuarto desde la concesión de la ayuda de investigación

La institución ALDEZLE recibe solicitud de amparo por parte de un doctorando y una doctoranda de nuestra Universidad ante la desigualdad que sufren en el régimen retributivo los beneficiarios de ayudas predoctorales en fase de contrato que realizan su tesis doctoral y labor investigadora en la UPV/EHU. Denuncian que aún teniendo igual categoría y régimen de dedicación perciben diferente retribución en función de si la ayuda procede del Gobierno Vasco, de la propia UPV/EHU o del Ministerio de Ciencia e Innovación.

Las personas solicitantes de amparo refieren ser beneficiarias de una ayuda Predoctoral de Formación de Personal Investigador en las convocatorias del año 2010 y 2009, respectivamente, del Ministerio de Ciencia e Innovación. Señalan que disfrutaban de dicha ayuda en la Universidad del País Vasco y que, transcurridos los dos primeros años del período de beca, se encuentran ya en período de contrato y que, en consecuencia, están sujetos al Convenio Colectivo del Personal Laboral Docente e Investigador en vigor en la UPV/EHU.

Justifican ambos solicitantes de amparo su pretensión en base al artículo 32.1 del II Convenio Colectivo del Personal Laboral Docente e Investigador de la UPV/EHU, al Decreto 41/2008 y al artículo 8.1.2 de la Orden de 15 de junio de 2010 de la Consejera de Educación, Universidades e Investigación por la que se regulan y convocan las ayudas nuevas y renovaciones para los Programas de Formación y Perfeccionamiento de Personal Investigador para el curso 2010-2011.

Señalan que todas las personas beneficiarias de ayudas predoctorales, sea cual sea la procedencia de estas (UPV/EHU, Gobierno Vasco, Ministerio de Ciencia e Innovación, u otros), una vez se encuentran en fase de contrato realizando su tesis doctoral y labor investigadora en la UPV/EHU, tienen la misma categoría profesional y el mismo régimen de dedicación en el puesto desempeñado y subrayan que se hallan sujetas al mismo Convenio Colectivo. Sin embargo, su salario es diferente, lo que constituye una situación desigual y discriminatoria.

En este sentido señalan que, cuando el artículo 32.4 del II Convenio Colectivo del Personal Laboral Docente e Investigador de la Universidad del País Vasco equipara las retribuciones correspondientes a los años tercero y cuarto de los beneficiarios de ayudas de las convocatorias que realiza la UPV/EHU a las retribuciones del personal investigador en formación del Gobierno Vasco, se incurre en una clara discriminación hacia las personas que



perciben ayudas del Ministerio de Ciencia e Innovación, que si ya se encontraban en una situación económica desfavorable frente al resto de becarios por percibir unas ayudas de menor cuantía, ahora se ven discriminados al ser excluidos de la equiparación salarial realizada por el Convenio.

Es por ello que los doctorandos solicitan de la Aldezle su intervención, que en su escrito inicial se concreta en instar a la Mesa Negociadora de la UPV/EHU a modificar el II Convenio Colectivo del Personal Laboral Docente e Investigador, en su artículo 32.4, en orden a equiparar las retribuciones del todo el personal investigador en formación que se encuentre en los años tercero y cuarto desde la concesión de la ayuda de investigación, en la modalidad de trabajo en formación, a las retribuciones del personal investigador en formación del Gobierno Vasco, recomendando que dicha equiparación se realice con carácter retroactivo desde la fecha de entrada en vigor del II Convenio Colectivo del personal docente e investigador de la UPV. Posteriormente, por correo electrónico y teléfono, los doctorandos ampliaron la petición, solicitando que se les aplique el Estatuto de los Trabajadores y se les conceda la retribución prevista en el mismo para los contratos en prácticas.

Teniendo en cuenta que esta solicitud denunciaba una realidad dentro de la UPV/EHU que podía vulnerar el principio de igualdad de trato y no discriminación, la Adezle decide admitir a trámite la solicitud y reflexionar sobre la situación del personal investigador en formación.

Lo primero que se plantea esta institución para abordar el tema que nos ocupa es determinar la situación jurídica del personal investigador en formación. Para ello acudimos a su Estatuto, el Estatuto del Personal Investigador en Formación (EPIF), aprobado por el Ministerio de la Presidencia en el Real Decreto 63/2006. Dicho Estatuto prevé, para los últimos años de la formación de investigador, esto es, para los años tercero y cuarto desde la obtención de la beca predoctoral, *una relación jurídica laboral*, dentro del marco normativo general vigente, con el centro, organismo o universidad de adscripción.

Justifica el Estatuto esta relación laboral en base a la distinta naturaleza y características de la actividad que realiza el personal “de beca”, es decir, el que se encuentra en los dos primeros años desde que recibió la ayuda predoctoral, y el personal “de contrato”, que sería el personal investigador en formación que ya ha obtenido el Diploma de Estudios Avanzados y que se encuentra en el tercer y cuarto año desde que se le concedió la ayuda predoctoral. Indica dicho Estatuto que durante los dos primeros años la actividad del becario va dirigida primordialmente al estudio y a la formación especializada que revierte en su propio beneficio, sin que conlleve gran aportación al centro, organismo o universidad de adscripción, mientras que cuando el investigador o investigadora ya tiene acreditada administrativamente una



formación avanzada, la actividad que realiza aprovecha, fundamentalmente, al centro, organismo o universidad de adscripción, concurriendo los elementos definitorios de una relación laboral de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

El Estatuto del Personal Investigador en Formación (EPIF) se configura como un sistema obligatorio para todos los programas de ayudas que tengan por finalidad la formación de personal investigador a través, como mínimo, de los correspondientes estudios oficiales de doctorado. Y, como se ha señalado, establece la obligación, con cumplimiento de determinados requisitos, de la contratación laboral para las personas receptoras de las ayudas que se encuentran en los años tercero y cuarto.

Concretamente, el artículo 5.3 del EPIF establece expresamente que “el personal investigador *de contrato* disfruta de los derechos de *carácter laboral* así como los relativos a los de seguridad social, que se derivan del contrato que formalicen con el organismo, centro o universidad de adscripción”.

Por su parte, el artículo 8.1 del EPIF concreta el *tipo de contrato* que se debe formalizar al establecer que “el organismo, centro o universidad de adscripción deberá formalizar un *contrato de trabajo en prácticas*, que cubra, como máximo, los años tercero y cuarto desde la concesión de la ayuda a la investigación, con la finalidad de realizar la correspondiente tesis doctoral”.

Finalmente, el artículo 8.4 del EPIF hace referencia concretamente a la *retribución* que corresponde a este tipo de contratos estableciendo que “la duración, retribución, prórrogas y extinción del contrato en prácticas se registrará por lo que establece el artículo 11.1 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y su normativa de desarrollo”.

Dentro de la propia normativa de nuestra universidad, el Decreto 41/2008, de 4 de marzo, de retribuciones del personal docente e investigador de la UPV/EHU, se reitera en la regulación que hace el EPIF de la retribución del colectivo laboral que venimos analizando en este escrito, al establecer en su artículo 13.3 que “las *retribuciones* del personal investigador en formación que se encuentre en los años tercero y cuarto desde la concesión de la ayuda de investigación, en la modalidad de trabajo en formación, serán las establecidas en el artículo 11.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del *Estatuto de los Trabajadores* y en el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto de personal investigador en formación”.



Por lo tanto, del repaso de esta normativa se concluye que la relación del personal investigador en formación una vez obtenido el Certificado de Estudios Avanzados es una relación no de becario, sino propiamente una relación laboral. De hecho, la persona beneficiaria ni siquiera percibe la ayuda de la entidad convocante, sino que dicha entidad transfiere la ayuda al centro o universidad de adscripción por importe de una cantidad única para afrontar los salarios y el coste de la seguridad social del beneficiario o de la beneficiaria. Es decir, se trata no de una ayuda para el becario o la becaria, sino de una ayuda al Centro, destinada a ayudar a la universidad u organismo al que la persona está adscrita a afrontar los gastos de contratación de la misma. Además, como sabemos, esa relación laboral se tiene que materializar en un tipo concreto de contrato, que es el contrato en prácticas, regulado en el Estatuto de los Trabajadores y su normativa de desarrollo. Procede, pues, revisar la regulación del contrato de prácticas en el Estatuto de Trabajadores.

El artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores establece que en un contrato de trabajo en prácticas “la retribución del trabajador será la fijada en convenio para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo”.

Por tanto, el Estatuto de los Trabajadores remite al Convenio Colectivo, y da por buena la retribución fijada en el convenio para los trabajadores en prácticas. En caso de que dicha retribución no esté prevista en el convenio, establece una retribución mínima consistente en un porcentaje de la retribución que corresponda a un trabajador o una trabajadora que desempeñe el mismo puesto de trabajo o equivalente. En el caso que nos ocupa, consideramos que el puesto de trabajo equivalente sería el de personal investigador no doctor contratado con financiación externa. De modo que, si en el Convenio Colectivo no se hiciera más referencia a la retribución del personal investigador en prácticas, deberíamos concluir que la retribución correspondiente sería el 60% del salario del personal investigador contratado no doctor el primer año y el 75% el segundo año. No obstante, se entiende que esta es una regulación de mínimos que opera únicamente en caso de que el Convenio no prevea otra cosa, pero que contempla la posibilidad de que pueda ser mejorado por el Convenio Colectivo aplicable. Hemos de analizar, pues, la regulación del contrato en prácticas que realiza el II Convenio Colectivo del personal laboral docente e investigador de la Universidad del País Vasco publicado en el BOPV el 31 de diciembre de 2010.

El Convenio aplicable al personal investigador de nuestra universidad, en un principio, converge con la regulación del EPIF y del Estatuto de los Trabajadores a los cuales hace referencia, ya que en el artículo 25.1 se establece que “La UPV/EHU podrá contratar personal



investigador con carácter temporal, mediante el contrato de trabajo en prácticas previsto en el artículo 11.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes supuestos: (...) b) Contratos de personal investigador en formación que sea beneficiario de programas de ayuda dirigidos al desarrollo de actividades de formación y especialización científica y técnica, realizados al amparo de lo previsto en el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador en Formación”.

Sin embargo, si continuamos la lectura del Convenio, llegados al artículo 32.4 comprobamos que se hace referencia, en concreto, a la retribución del personal investigador en formación, estableciendo que “las *retribuciones* del personal investigador en formación que se encuentre en los años tercero y cuarto de la concesión de la ayuda de investigación, en la modalidad de trabajo en formación, serán *las establecidas en la correspondiente convocatoria*”.

Esta remisión que hace el Convenio a la correspondiente convocatoria de la ayuda, para fijar la retribución del colectivo que está siendo analizado, resulta incoherente con la naturaleza laboral del mismo. Las convocatorias por las que se conceden ayudas predoctorales para la formación de personal investigador son muy diversas y sus bases pueden ser distintas, especialmente, en lo que se refiere a la cuantía de la ayuda y al importe del salario que contemplan, el cual, por su parte, suele tener carácter de mínimo. En consecuencia, cuando el Convenio señala que la retribución será la establecida en la propia convocatoria de la ayuda, está dando por válido que distintas personas, en el mismo centro de trabajo, con la misma categoría, con la misma dedicación y con el mismo tipo de contrato (contrato de investigación en prácticas) perciban retribuciones diferentes.

La Aldezle considera que la situación descrita resulta incoherente con la naturaleza laboral de la relación entre la Universidad y el doctorando o la doctoranda que se encuentra en fase de contrato, ya que si partimos de la base de que dicha relación se regula por el Estatuto de los Trabajadores y por el II Convenio Colectivo del personal laboral docente e investigador de la Universidad del País Vasco, este último establece en su artículo 33 que “el salario base es la retribución que se recibe mensualmente en función de la categoría y régimen de dedicación del puesto desempeñado”, lo que conduce a que al personal con igual categoría e igual régimen de dedicación le corresponda igual salario base, precepto que no se respeta si se remite la retribución del trabajador o de la trabajadora a la convocatoria de la ayuda.

Desde esta institución se interpreta que una vez que el personal investigador en formación pasa a “fase de contrato” la cuantía de la ayuda que contempla la correspondiente convocatoria ya no tiene que afectar a la persona que fue becario –porque ya no es “becario”,



sino “trabajadora en prácticas”, en la categoría de personal investigador y, por tanto, se registrará por la retribución fijada para el personal investigador en prácticas– sino que el importe de la beca debe afectar únicamente al centro al que esté adscrito dicho personal, puesto que, tal y como señalan las propias convocatorias de ayudas (se cita como ejemplo la convocatoria del Ministerio de Ciencia e Innovación resuelta el 28 de julio de 2010), “estas ayudas tendrán una duración de 48 meses a contar desde la fecha de incorporación del investigador a su Centro de Investigación, y se estructuran en dos períodos de 24 meses: el primero de beca, cuyos beneficiarios son los investigadores en formación, y el segundo de contrato en prácticas, *cuyos beneficiarios son los Centros de I+D a los que se adscriben los mencionados investigadores.*”

En cuanto a la retribución correspondiente al personal investigador en prácticas, y que una vez fijada, debería ser única para todo el personal que se encuentre en esta situación, todo indica que esta se equipara a la retribución del personal investigador en formación del Gobierno Vasco. Así, de la lectura del artículo 32.4 del Convenio Colectivo se deduce que esa es la retribución de referencia cuando dice que “En el caso de la convocatoria de ayudas de este tipo que realiza la UPV/EHU las retribuciones correspondientes a los años tercero y cuarto se equiparán a las retribuciones del personal investigador en formación del Gobierno Vasco”. O sea, que cuando la UPV/EHU concede ayudas predoctorales, una vez que entran las personas beneficiarias en la fase de contrato, se les equipara la retribución con la prevista en las correspondientes convocatorias del Gobierno Vasco. Pero es que dicha equiparación debería hacerse, además de para las personas beneficiarias de las ayudas convocadas por la propia universidad, para todo el personal investigador en formación que se encuentre en los años tercero y cuarto desde la concesión de la ayuda de investigación, ya que todo él es, y por igual, personal laboral de la UPV/EHU.

Como conclusión a todo lo hasta ahora expuesto, la Aldezle aprecia que la actual redacción del artículo 32.4 del Convenio Colectivo del personal investigador en formación permite un trato desigual en materia retributiva entre personas que se encuentran en la misma situación laboral, con el mismo tipo de contrato, la misma categoría y la misma dedicación. Esta desigualdad resulta discriminatoria para las personas que perciben la retribución más baja como consecuencia de que el convenio les remite a su correspondiente convocatoria. Y realiza esta apreciación porque, del repaso de la normativa comentada en este escrito, deduce que en el tercer y cuarto año desde la obtención de la beca la ayuda ya no es para la persona investigadora sino para el Centro, porque una vez obtenida la suficiencia investigadora, la relación del doctorando con el organismo al que está adscrito es laboral, la retribución que percibe no es una beca, sino un salario por la investigación que realiza, que aporta a la Universidad y que aprovecha fundamentalmente al Centro. Además, esta relación laboral se materializa en un contrato en prácticas, y la Aldezle entiende que la regulación del contrato de



prácticas debe ser única para todos los trabajadores contratados por esta modalidad y que tengan igual categoría y régimen de dedicación. Concluyendo, por tanto, que existe trato discriminatorio hacia los doctorandos y doctorandas que en su día resultaron beneficiarios de una ayuda predoctoral procedente de una convocatoria con bolsas de ayuda más bajas, ya que el convenio, finalizado el período de beca, les sigue remitiendo a esa convocatoria.

Y esta desigualdad de trato entre los investigadores en formación, derivada del II Convenio Colectivo al remitir a cada investigador a lo establecido en su convocatoria sin tener en cuenta la categoría y el trabajo desempeñado en su puesto de trabajo, se hace aún más evidente en el segundo párrafo del artículo 32.4, cuando establece que “En el caso de la convocatoria de ayudas de este tipo que realiza la UPV/EHU las retribuciones correspondientes a los años tercero y cuarto se equiparán a las retribuciones del personal investigador en formación del Gobierno Vasco”. Es decir que, considerando (al igual que está siendo razonando en este escrito) inadecuado que distintos doctorandos y doctorandas aún realizando el mismo trabajo obtengan retribuciones diferentes, el convenio iguala la retribución de los que son perceptores de una beca de la UPV/EHU con la de retribución de los que son perceptores de una beca del Gobierno Vasco. Esto es, únicamente quedan con una retribución distinta las personas perceptoras de una beca de otro organismo distinto de la UPV/EHU o del Gobierno Vasco. Dado que los doctorandos y las doctorandas de tercer y cuarto curso ya no son becarios, sino trabajadores en prácticas, esta regulación incurre en discriminación, al diferenciar la retribución de las personas que obtuvieron beca del Ministerio de los doctorandos de tercer y cuarto curso que obtuvieron su beca del Gobierno Vasco o de la UPV/EHU.

La subsanación de la desigualdad de trato entre investigadores en formación que se encuentran en tercer y cuarto curso requiere la modificación del *artículo 32.4*, haciendo extensible la equiparación salarial con las retribuciones del personal investigador en formación del Gobierno Vasco a todo el personal investigador en formación que se encuentra en fase de contrato y está adscrito a la UPV/EHU.

Aún así, no se puede olvidar que las dos personas reclamantes participan en una convocatoria del Ministerio de Ciencia e Innovación por la que se conceden ayudas predoctorales de formación de personal investigador, y por tanto es preciso comprobar que la equiparación salarial propuesta no contraviene lo dispuesto en dicha convocatoria. En este sentido, la Resolución de 28 de julio de 2010, de la Secretaría de Estado de Investigación, por la que se conceden ayudas predoctorales de formación de personal investigador en su convocatoria 2010, establece en su apartado cuarto que “durante el período de contrato, la ayuda incluirá el importe del salario, que será de 16.422 euros brutos anuales, como mínimo, más la cuota empresarial de la Seguridad Social de los investigadores contratados”. Es decir, la convocatoria



no establece el nivel salarial del personal investigador en formación, sino que únicamente impone un *salario mínimo*. Lo que hace es establecer el importe de la ayuda que, esta sí, será de 16.422 euros más la cuota empresarial de la Seguridad Social. Pero la ayuda, como ya se ha indicado anteriormente, una vez entrados en fase de contrato, no es para el personal investigador sino para el Centro. Recordemos que el apartado primero de la Resolución de la ayuda establece que “estas ayudas tendrán una duración de 48 meses a contar desde la fecha de incorporación el investigador a su Centro de Investigación, y se estructuran en dos períodos de 24 meses: el primero de beca, cuyos beneficiarios son los investigadores en formación, y el segundo de contrato en prácticas, cuyos beneficiarios son los centros de I+D a los que se abscriben los mencionados investigadores”.

De esta lectura se deduce que quien recibe la ayuda es la Universidad y que la misma está destinada a la contratación en prácticas del personal investigador que está en formación, al cual nunca se podrá contratar por un salario inferior a 16.422 euros. Sin embargo, lo que no concreta la resolución analizada es cuál debe ser el salario de dicho personal investigador en formación, que, a juicio de la Aldezle, será el que corresponda al personal investigador contratado en prácticas en la UPV/EHU, esto es, en la actualidad, el mismo salario que está fijado para el personal investigador en formación del Gobierno Vasco.

En este sentido la Aldezle **RECOMIENDA:**

La modificación del artículo 32.4 de II Convenio colectivo del Personal Laboral Docente e Investigador de la UPV/EHU, en orden a equiparar las retribuciones de *todo* el personal investigador en formación que se encuentre en los años tercero y cuarto desde la concesión de la ayuda de investigación, con las retribuciones del personal investigador en formación del Gobierno Vasco.


Fdo.: Itziar Etxebarria
UPV/EHUko Aldezlea
Aldezle de la UPV/EHU