

ANTE LA INSEGURIDAD SURGIDA POR EL CAMBIO DE NOMENCLATURA EN LOS CONTRATOS PREDOCTORALES, ESPECIFICADOS EN LA LEY DE LA CIENCIA, LA TECNOLOGÍA Y LA INNOVACIÓN, Y REGULADOS EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, QUE HA PASADO DE TENER UNA CLAVE DENTRO DEL GRUPO DE CONTRATOS TEMPORALES (401) A CONTRATOS EN PRÁCTICAS (420), QUEREMOS COMUNICAR LO SIGUIENTE:

Si bien, la TGSS en su boletín de Noticias Red 01/2016, de febrero de 2016, ordena a partir de esta fecha “en las altas de los trabajadores con contratos predoctorales, a los que se refiere en artículo 21 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la innovación, se deberá anotar el valor: 420 –CONTRATOS EN PRÁCTICAS–” también añade la orden: “en el campo TIPO DE CONTRATO, así como el valor 9921 en el campo RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL”

Por lo tanto, a ningún trabajador con Contrato Predoctoral deben cambiarle las condiciones laborales, ya que la Ley de la Ciencia, la tecnología y la innovación prevalece en este caso. Consideramos que el cambio de nomenclatura en sus contratos (firmados después de febrero de 2016) se debe tan solo a una subsanación del error por no haber aplicado dicha orden.

TODOS AQUELLOS CONTRATOS PREDOCTORALES, SEAN EN CLAVE 401 O 420 DEBEN MANTENER LAS MISMAS CONDICIONES LABORALES QUE TENÍAN.

Los contratos Predoctorales se rigen por la siguiente normativa:

1.- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación:

Artículo 21. Contrato predoctoral. “Los contratos de trabajo bajo la modalidad de contrato predoctoral se celebrarán de acuerdo con los siguientes requisitos:

a) El contrato tendrá por objeto la realización de tareas de investigación, en el ámbito de un proyecto específico y novedoso, por quienes estén en posesión del Título de licenciado, ingeniero, arquitecto, graduado universitario con grado de al menos 300 créditos ECTS (European Credit Transfer System) o master universitario, o equivalente, y hayan sido admitidos a un programa de doctorado. Este personal tendrá la consideración de personal investigador predoctoral en formación.

b) El contrato se celebrará por escrito entre el personal investigador predoctoral en formación, en su condición de trabajador, y la Universidad pública u Organismo de investigación titular de la unidad investigadora, en su condición de empleador, y deberá acompañarse de escrito de admisión al programa de doctorado expedido por la unidad responsable de dicho programa, o por la escuela de doctorado o posgrado en su caso.

c) El contrato será de duración determinada, con dedicación a tiempo completo.

La duración del contrato no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cuatro años. Cuando el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a cuatro años podrá prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener una duración inferior a un año. La actividad desarrollada por el personal investigador predoctoral en formación será evaluada anualmente por la comisión académica del programa de doctorado, o en su caso de la escuela de doctorado, durante el tiempo que dure su permanencia en el programa, pudiendo ser resuelto el contrato en el supuesto de no superarse favorablemente dicha evaluación.

No obstante, cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, el contrato podrá alcanzar una duración máxima de seis años, prórrogas incluidas, teniendo en cuenta las características de la actividad investigadora y el grado de las limitaciones en la actividad.

Ningún trabajador podrá ser contratado mediante esta modalidad, en la misma o distinta entidad, por un tiempo superior a cuatro años, incluidas las posibles prórrogas, salvo en el caso de las personas con discapacidad indicadas en el párrafo anterior para las que el tiempo no podrá ser superior a seis años.

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, en el supuesto de que, por haber estado ya contratado el trabajador bajo esta modalidad, el tiempo que reste hasta el máximo de cuatro años, o de seis en el caso de personas con discapacidad, sea inferior a un año, podrá concertarse el contrato, o su prórroga, por el tiempo que reste hasta el máximo establecido en cada caso.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, suspenderán el cómputo de la duración del contrato.

d) La retribución de este contrato no podrá ser inferior al 56 por 100 del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación durante los dos primeros años, al 60 por 100 durante el tercer año, y al 75 por 100 durante el cuarto año. Tampoco podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional que se establezca cada año, según el artículo 27 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional decimoctava. Seguridad Social en el contrato predoctoral.

Se establece una reducción del 30% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes en la cotización relativa al personal investigador contratado bajo la modalidad de contrato predoctoral establecida en el artículo 21 de esta ley, que quedará acogido al Régimen General de la Seguridad Social”.

2.- Artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del **Estatuto de los Trabajadores** (Duración del Contrato)

3.- Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

POR LO TANTO, SI ALGÚN TRABAJADOR CON CONTRATO PREDOCTORAL VE MODIFICADAS ESTAS CONDICIONES (Duración del contrato, salario, indemnización...), DEBERÍA PONERSE EN CONTACTO CON LA SECCIÓN SINDICAL DE SU UNIVERSIDAD, A FIN DE INICIAR UNA RECLAMACIÓN PREVIA A LA VÍA JUDICIAL.

FeSP-UGT sin embargo, está a la espera de la Resolución del Ministerio de Empleo y Seguridad Social sobre la adjudicación a estos casi 10.000 trabajadores de la **tarjeta sanitaria europea**.

En el caso de que la adscripción a este tipo de contratos conllevara la pérdida de dicha tarjeta sanitaria, FeSP-UGT recurría a la vía judicial.

Por todo ello, os pedimos que, de darse algún caso concreto en vuestras universidades, de pérdida de derechos con motivo de este cambio de nomenclatura nos lo hagáis saber.

EN EL SECTOR DE ENSEÑANZA DE FeSP-UGT DEFENDEREMOS A TODOS AQUELLOS COMPAÑEROS QUE VEAN SUS DERECHOS Y CIRCUNSTANCIAS LABORALES MINUSVALORADOS!