



**EL NUEVO RÉGIMEN JURÍDICO
DE LA RELACIÓN LABORAL
DE LOS INVESTIGADORES
EN ESPAÑA TRAS LA LEY DE CIENCIA:**



**¿UNA SOLUCIÓN A LA FALTA DE
PERSONAL CUALIFICADO?**

LARA NOGUEIRA FERREIRO

Profesora contratada FPU del Ministerio de Educación
Universidad de Santiago de Compostela

SITUACIÓN ANTERIOR A LA LEY 14/2011

• ETAPA PREDOCTORAL

1. Ausencia de regulación
2. Real Decreto 1326/2003, de 24 de octubre, por el que se establece el Estatuto del becario de investigación  BECA
3. Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se promulga el Estatuto del personal investigador en formación  2 AÑOS BECA
2 AÑOS CONTRATO

MOTIVOS DEL CAMBIO: es difícil sustentar el carácter extralaboral de la actividad investigadora, las tareas pre y posdoctorales son similares, se considera que prevalece la actividad que presta el investigador a favor de la entidad y no su formación, existen normas europeas que aconsejan su contratación desde la aceptación en el doctorado



• ETAPA POSDOCTORAL

1. Ausencia de regulación
2. Real Decreto 1326/2003, de 24 de octubre, por el que se establece el Estatuto del becario de investigación → Asimilados a trabajadores por cuenta ajena
3. Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se promulga el Estatuto del personal investigador en formación → Obligación de ser contratado laboralmente por la entidad de adscripción

• TRAS UNA DILATADA EXPERIENCIA

Hasta la promulgación de la Ley 14/2011 no se había regulado un modelo de contrato similar, salvo el denominado de PROFESOR VISITANTE aplicable en las Universidades.



CONTEXTO REAL

CUESTIONES:

1. ¿Son suficientes los recursos dedicados a I+D+i por los sectores público y privado de nuestro país?

Las empresas han disminuido su gasto en investigación desde el 2009 hasta hoy. La Administración lo rebaja desde el 2011

El gasto español (1,24% del PIB en el 2013) se sitúa por debajo de la media europea (1,4%) y muy lejos de los líderes (3% de los países nórdicos)

2. ¿Son las condiciones laborales de un investigador las adecuadas para captar y retener a los mejores?

Tradicional percepción de precariedad que el colectivo, al menos los jóvenes, confirma en diferentes estudios: alto grado de inestabilidad laboral, escasas perspectivas de contratación, altas posibilidades de marchar al extranjero

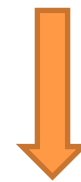
3. ¿Existe una verdadera falta de personal cualificado dispuesto a dedicarse a tareas de investigación?

El grado de inserción de los doctores es prácticamente total (96,1% en 2009). El número de solicitantes de ayudas FPU es exponencialmente superior al de las becas concedidas (6000 frente a 950)



POR LO TANTO, ¿QUÉ ES NECESARIO?

1. Un **respaldo económico** eficaz que anime a la participación de todos los sectores en actividades de innovación
3. Una **regulación específica** de las condiciones laborales aplicables a los recursos humanos dedicados a la investigación, eliminando, en la medida de lo posible, todo ápice de precariedad e inestabilidad
5. Una **adecuación de lo primero a lo segundo**, es decir, que aquellos capacitados para obtener la cualificación necesaria a fin de involucrarse en el sector de la investigación puedan obtener los recursos económicos suficientes para desempeñar un puesto de trabajo arropado por un ambiente laboral satisfactorio en el seno de la institución que considere conveniente, pública o privada



¿LO CONSIGUE LA LEY DE CIENCIA?



LEY 14/2011, DE 1 DE JUNIO, DE LA CIENCIA, LA TECNOLOGÍA Y LA INVESTIGACIÓN

(BOE n. 131, de 2 de junio de 2011)

OBJETIVO:

Fomentar la investigación científica y técnica, el desarrollo experimental y la innovación “como elementos sobre los que ha de asentarse el desarrollo económico sostenible y el bienestar social”

Para ello crea:

- El **contrato predoctoral** → para estudiantes de doctorado
- El **contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación** → para la especialización profesional de doctores
- El **contrato de investigador distinguido** → para investigadores de reconocido prestigio en el ámbito científico y técnico



CONTRATO PREDOCTORAL

1. SUJETOS:

a) TRABAJADOR:

- Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Graduado universitario o Máster universitario
- Admitido en un programa de doctorado

c) EMPLEADOR:

- Organismos públicos de investigación, Universidades públicas y privadas, entre otros.
- Se excluyen las entidades privadas con ánimo de lucro. En cambio el preámbulo de la LCTI promueve que la innovación se incorpore definitivamente como una **actividad sistemática de toda empresa**, sin importar su sector, y **requiere la colaboración de estas**, incluso mediante aportaciones económicas

2. CARACTERÍSTICAS:

- Por escrito
- Jornada completa
- Se debe acompañar del escrito de admisión al programa de doctorado expedido por la unidad responsable de dicho programa
- Duración: mínimo un año* y máximo cuatro años (modificación de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral) → no informe previo a la prórroga pero sí evaluación anual con posibilidad de revocar el contrato si no se supera
- Retribución: no puede ser inferior al 56% del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación durante los dos primeros años, 60% el tercer año y 75% durante el cuarto
- No existe todavía reglamento de desarrollo



3. AYUDAS A LA CONTRATACIÓN PREDOCTORAL

- La oferta es reducida
- Cubre los costes del salario, cotizaciones a la Seguridad Social y, para el trabajador, la matrícula en el programa de doctorado
- Duración mínima de 24 meses y máxima de 4 años
- Suelen establecer la obligación de colaborar en tareas docentes, aspecto que la Ley 14/2011 no contempla para estos trabajadores
- Retribución: 1.025 € los dos primeros años, 1.173 € los dos siguientes en base a la categoría de Ayudante*
- La suspensión del contrato implica la ampliación de la duración del mismo
- Contratación como doctores si defienden la tesis en 3 años



DOCTORADO INDUSTRIAL

Finalidad: la realización de una tesis doctoral en el seno de una empresa



NO SE PODRÍA APLICAR EL CONTRATO PREDOCTORAL

Pero la empresa debe contratarlo laboralmente si este es beneficiario de un programa de ayuda que implique realizar tareas de investigación
Art. 20.5 y disp. adic. 28ª de la LCTI



¿CONTRATO POR OBRA Y SERVICIO?

¿CONTRATO EN PRÁCTICAS?



CONTRATO DE ACCESO AL SISTEMA ESPAÑOL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

1. SUJETOS:

a) TRABAJADOR:

- Doctor

c) EMPLEADOR:

- Organismos públicos de investigación, Universidades públicas y privadas, entre otros.
- Se excluyen las entidades privadas con ánimo de lucro. En cambio el preámbulo de la LCTI promueve que la innovación se incorpore definitivamente como una **actividad sistemática de toda empresa**, sin importar su sector, y **requiere la colaboración de estas**, incluso mediante aportaciones económicas



2. CARACTERÍSTICAS:

- Duración: mínimo 1 año* y máximo 5, aún en diferentes entidades.
- Posible evaluación a partir del segundo año vinculante si es negativa
- Retribución: no puede ser inferior al del personal que realiza actividades análogas
- Posibilidad de desempeñar tareas docentes, máximo 80 horas anuales
- **Aplicación supletoria de lo regulado para el contrato en prácticas**
- Las convocatorias para contratar a doctores no establecen la obligación de utilizar este modelo contractual



CONTRATO DE INVESTIGADOR DISTINGUIDO

1. SUJETOS:

a) TRABAJADOR:

- Doctor
- Por su experiencia y méritos logrados en algún campo de estudio posee una reputación reconocida por el colectivo científico

c) EMPLEADOR:

- Los ya citados para los modelos contractuales anteriores

2. CARACTERÍSTICAS:

- Máxima flexibilidad
- Preaviso de 3 meses del empleador al trabajador en caso de querer extinguir la relación laboral



CONCLUSIONES

1. Excesiva temporalidad
2. Cabe permitir el uso de estas modalidades contractuales a entidades privadas con ánimo de lucro
3. La remuneración del contrato predoctoral no es suficiente
4. La vinculación del contrato de acceso al SECTI con el contrato en prácticas muestra cierto carácter formativo del primero
5. La obligación de contratación laboral de todos aquellos beneficiarios de ayudas a la investigación que impliquen la realización de tareas de I+D+i, tanto por las empresas públicas como las privadas, es un gran avance
6. Actualmente, en el ámbito universitario existe cierta duplicidad en los modelos contractuales
7. Necesidad inmediata de un desarrollo reglamentario
8. Todas estas medidas han de ir acompañadas de un esfuerzo económico por parte de la Administración que fomente y promueva la inversión en I+D+i, necesario para que este se convierta en un sector principal de la economía del país

**LA LEY DE CIENCIA MEJORA LA
CARRERA INVESTIGADORA, PERO
EXISTEN ASPECTOS A MEJORAR Y
MEDIDAS COMPLEMENTARIAS QUE
FOMENTAR**

