

**VII CURSO**  
**GESTIÓN**  
**INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA**

CONVENTO AGUSTINOS FILIPINOS  
**17 OCTUBRE 2014**

Herraiz&Partners  
CONSULTANTS

# La normativa reguladora de los RRHH en investigación.

*El Título II de la Ley de la Ciencia, Tecnología e Innovación de 2011, Ley 14/2011, sobre los recursos humanos dedicados a la investigación*

---

- ✓ La Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, aprobada el 1 de junio de 2011 (“LCTI”), publicada en el BOE el 2 de junio de 2011, y entra en vigor el 2 de diciembre de 2011, excepto el contrato predoctoral del art. 21, que entra en vigor el 2 de junio de 2012.
- ✓ Esta Ley deroga la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica, que después de 25 años de vigencia, había quedado obsoleta.
- ✓ El Título II incorpora a la LCTI un marco regulatorio mínimo referido a los aspectos más relevantes del estatuto del personal investigador (derechos y obligaciones, posibles itinerarios de carrera profesional, modalidades de contratación que vienen a completar las ya existentes en el ámbito de la docencia y la investigación, y reglas básicas sobre movilidad del personal investigador que han de cumplir las entidades públicas o privadas dedicadas a la investigación).

- ✓ El personal investigador puede estar vinculado al Organismo o Entidad correspondiente por una relación laboral o administrativa, y podrá ser:
  - funcionario de carrera,
  - funcionario interino o
  - personal laboral fijo o temporal
  
- ✓ A todos ellos resultan aplicables las normas contenidas en el citado Título II de la LCTI. No obstante, la diferente categorización de las relaciones que vinculan el personal investigador con las entidades en las que éstos prestan servicios tiene relevancia en tanto en cuanto, dependiendo de la categoría de trabajador de que se trate, la LCTI será aplicable en primer lugar, o de forma subsidiaria, por detrás de otras Leyes específicas.
  
- ✓ Por ejemplo, si el personal investigador es funcionario, se registrará:
  - en primer lugar por lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público,
  - en segundo lugar por lo dispuesto en la LCTI,
  - Supletoriamente por la normativa de desarrollo de función pública que le sea de aplicación.
  
- ✓ Si se trata de personal laboral, le será de aplicación:
  - en primer lugar lo dispuesto en la LCTI,

- de forma subsidiaria, el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y sus normas de desarrollo, y las normas convencionales.
  - Asimismo, se regirá por los preceptos de la Ley 7/2007, de 12 de abril, que le sean de aplicación.
- ✓ En el caso del personal investigador de las Universidades públicas, éstos se regirán:
- por lo dispuesto en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades y su normativa de desarrollo,
  - en el real decreto que apruebe el estatuto del personal docente e investigador universitario, en los Estatutos de las Universidades,
  - en las disposiciones que dicten las Comunidades Autónomas en virtud de sus competencias,
  - en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público
  - y en el Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- ✓ Es decir, dependiendo del tipo de personal investigador y de la entidad para la que éste preste sus servicios, la aplicabilidad de la LCTI varía, lo que puede alterar la cohesión del sistema, que es precisamente uno de los objetivos de esta Ley.

- ✓ Una de las **principales novedades** de la nueva Ley de la Ciencia es la creación de nuevas modalidades de contratos específicos para el sector. De este modo, además del **contrato predoctoral** (con bonificación *ex lege* del 30% de la cotización a la Seguridad Social) también se ha creado un **contrato de acceso**, cuyo objetivo será la consolidación de los investigadores dentro del sistema de Ciencia; y un **contrato de investigador distinguido**, para que se pueda atraer talento de otras instituciones.

#### LCTI

**Disposición adicional vigesimotercera** Normas comunes a los contratos para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica De acuerdo con lo señalado en el apartado 2 de la disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores, no se aplicará lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del mismo en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio a los contratos para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica a que se refieren los artículos, 20.2, 26.7 y 30 y el apartado 2 de la disposición adicional decimocuarta de esta ley. Tampoco les resultará de aplicación lo dispuesto en los párrafos primero y segundo del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con lo previsto en el apartado 3 de la disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores.

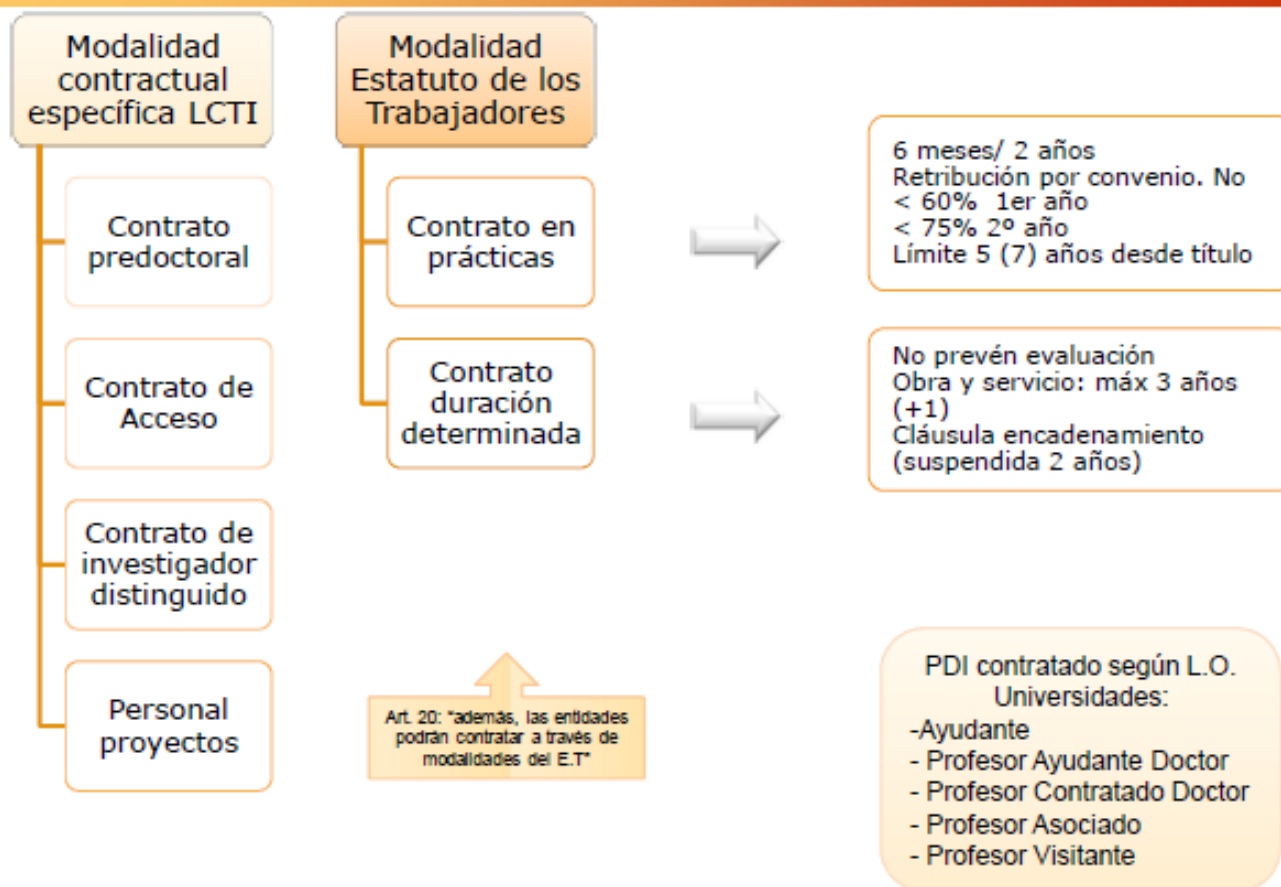
#### ET

**Disposición adicional decimoquinta** Aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos en las Administraciones públicas.

2. No obstante lo previsto en el apartado anterior, lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinados no será de aplicación a los contratos celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, ni a las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley cuando estén vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años.

3. Para la aplicación del límite al encadenamiento de contratos previsto en el artículo 15.5, sólo se tendrán en cuenta los contratos celebrados en el ámbito de cada una de las Administraciones Públicas sin que formen parte de ellas, a estos efectos, los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de las mismas. En todo caso, lo dispuesto en dicho artículo 15.5 no será de aplicación respecto de las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley.

## Modalidades de contratación laboral



**Art. 21**

**Contrato predoctoral**

-Subsisten las becas y contratos predoctorales que se encuentren en ejecución.  
- Las nuevas convocatorias deben adaptarse (junio 2012)

**Art. 22**

**Contrato de acceso al  
SECTI**

**D.A. 23<sup>a</sup>**

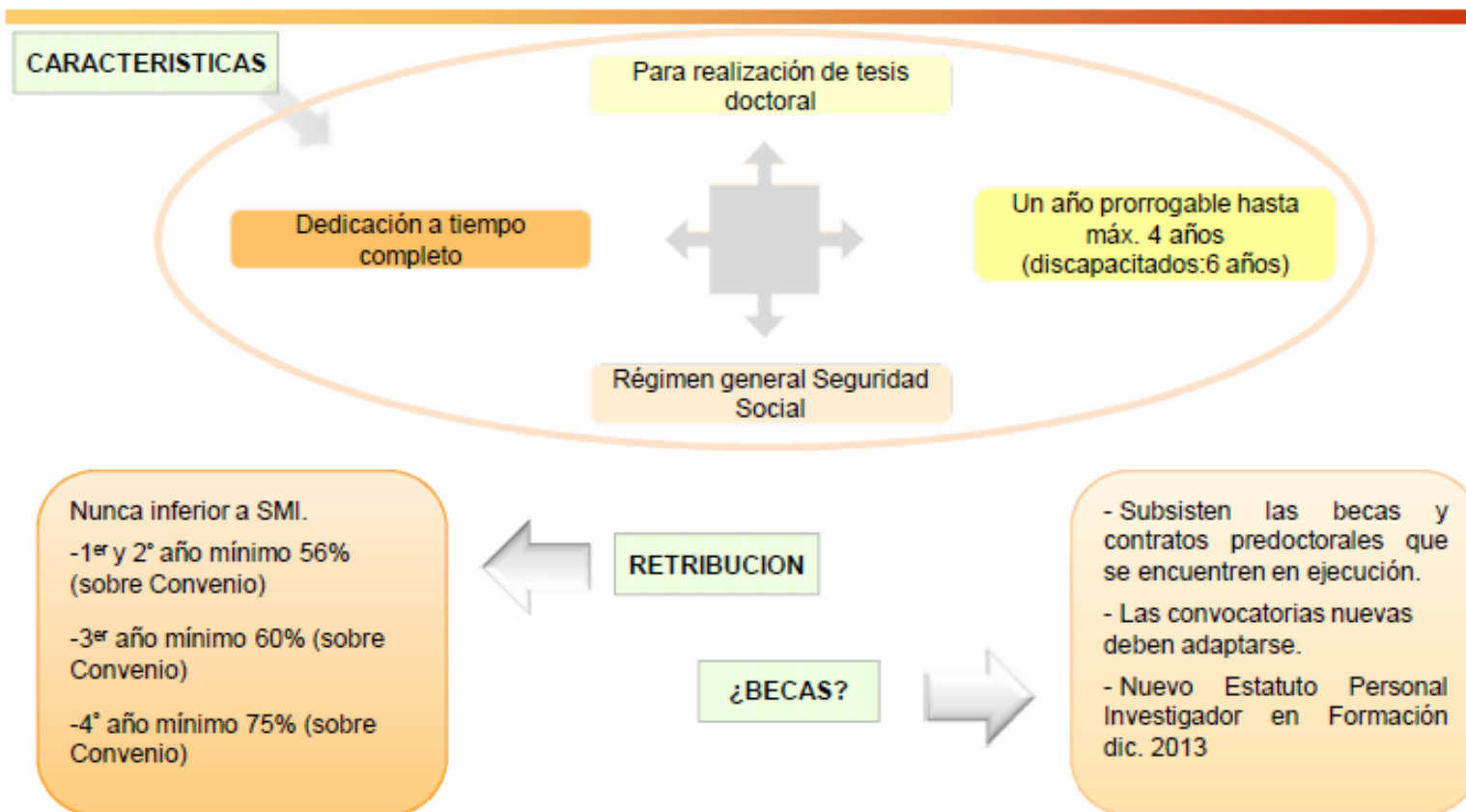
**Personal contratado en  
proyectos**

-Sin cláusula de encadenamiento de Estatuto Trabajadores  
-Para realización de proyectos específicos de investigación científica o técnica

**Art. 23**

**Contrato de investigador  
distinguido**

## Contrato predoctoral





## **PREDOCTORAL (PERSONAL INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FORMACION)**

### **REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES**

- Estar en posesión del Título de licenciado, ingeniero, arquitecto, graduado universitario con grado de al menos 300 créditos, 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.

### **FORMALIZACIÓN Y DURACION**

- El contrato se formalizará por escrito entre el personal investigador predoctoral en formación 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 postgrado en su caso.
- El contrato será de duración determinada con dedicación a tiempo completo.  
La duración del contrato será de un año, prorrogable por periodos anuales previo informe favorable de la comisión académica del programa del doctorado, o en su caso de la escuela de doctorado, durante el tiempo que dure su permanencia en el programa. En ningún caso el contrato inicial mas las promogas podrá exceder de cuatro años.
- En el caso de personas con discapacidad el contrato podrá alcanzar una duración máxima de seis años, prorrogas incluidas.
- Ningún trabajador podrá ser contratado mediante esta modalidad en la misma o distinta entidad por un tiempo superior a cuatro años, salvo personas con discapacidad, que podrá ser de seis, prorrogas incluidas.
- 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.

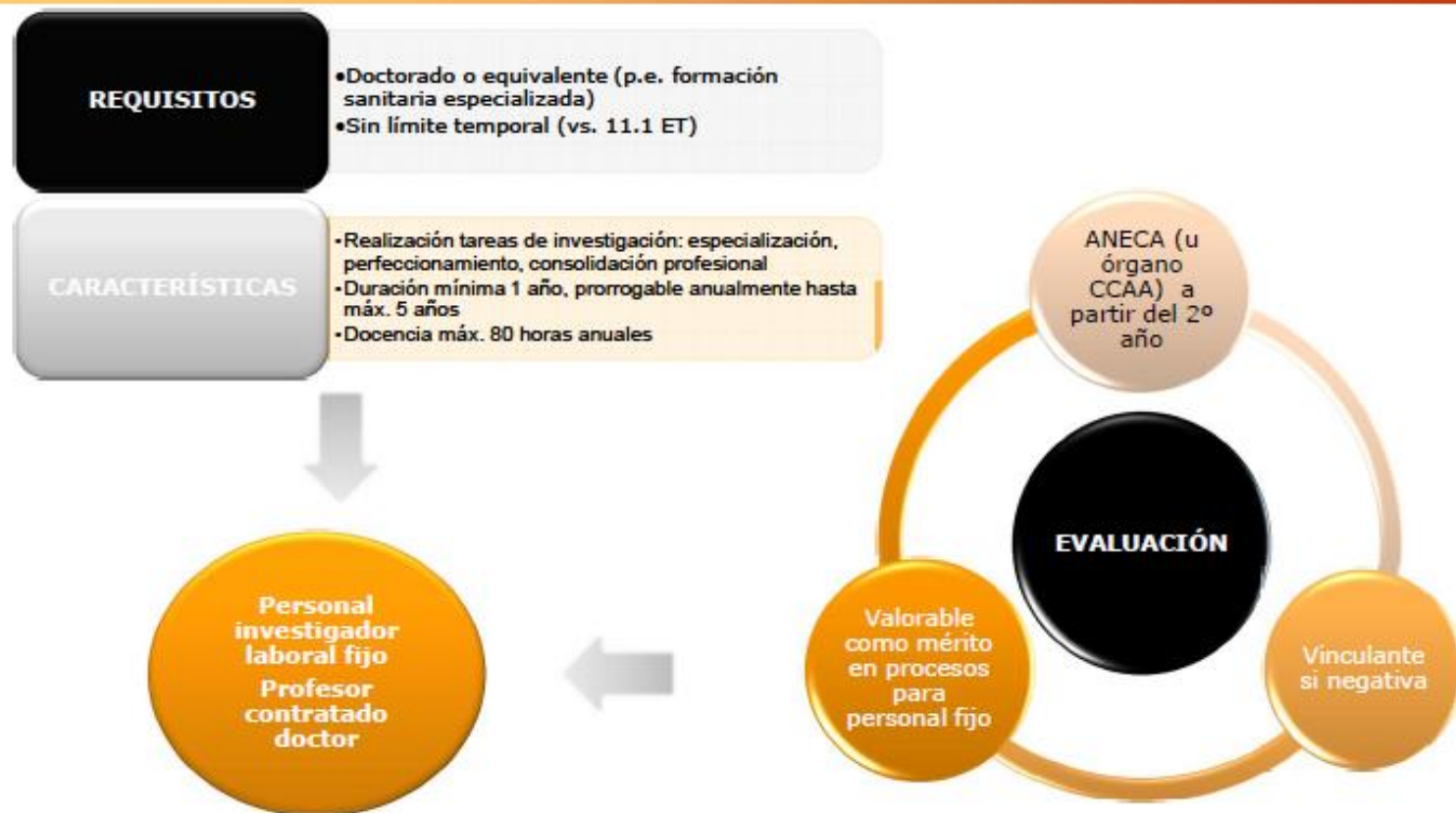
### **RETRIBUCION E INCENTIVOS**

- La retribución no podrá 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, al 60% durante el tercer año y al 75% durante el cuarto año. Tampoco podrá ser inferior al SMI que se establezca cada año, según el Art.27 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Este contrato dará derecho a una reducción del 30% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante la duración del contrato.

### **NORMATIVA**

- Ley 14/2011, de 1 de junio, Art. 21..
- R. D. 2720/1998, de 18 de diciembre .
- Art 15. Del Estatuto de los Trabajadores

## Contrato de acceso



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

### REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- Estar en posesión del título de Doctor o equivalente con independencia de los años transcurridos desde la obtención del Título.

### REQUISITOS DE LA EMPRESA

- Podrán celebrar estos contratos los Organismos Públicos de Investigación de las Administraciones Públicas, las Universidades públicas cuando sean receptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador o para el desarrollo de sus programas propios de I+D+i, Universidades privadas y de la Iglesia Católica cuando perciban fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador, Entidades privadas sin ánimo de lucro que realicen actividades I+D tecnológico en los términos de la D.A. 1ª de la Ley 14/2011, Consorcios Públicos y Fundaciones del sector público en los términos de la D.A.1ª de la Ley14/2011 y otros organismos de investigación de la A.G.E. cuando realicen actividad investigadora y sean beneficiarios de ayudas y subvenciones que incluyan la contratación de personal investigador.

### FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

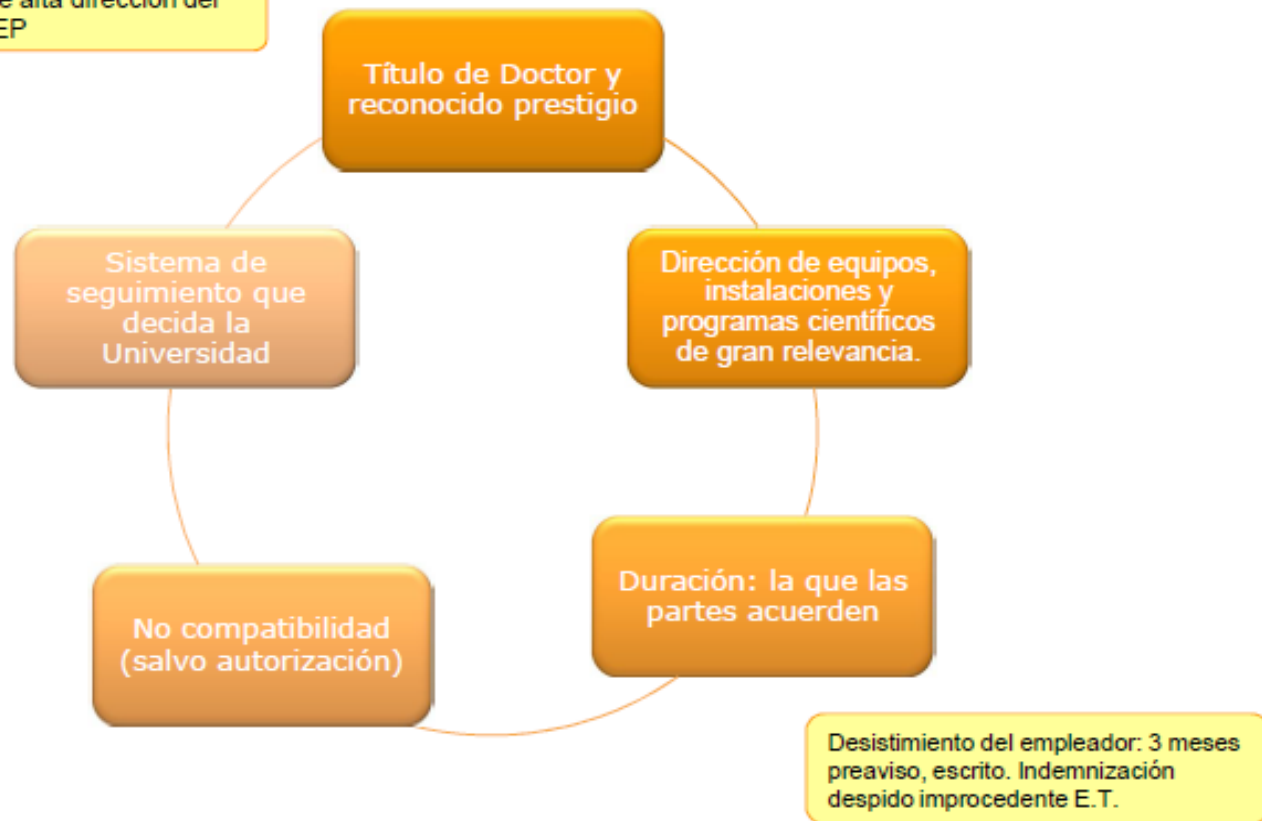
- Estos contratos se regirán por la normativa específica para los contratos en prácticas (Ver: "Contratos en prácticas") sin que sean de aplicación los límites para la obtención de la titulación.
- El trabajo a desarrollar consistirá primordialmente en la realización de tareas de investigación, orientadas a la obtención por el personal investigador de un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional, que conduzcan a la consolidación de su experiencia profesional.
- La actividad desarrollada por los investigadores podrá ser evaluada a la finalización del 2º año del contrato.
- El personal investigador podría prestar colaboraciones complementarias en tareas docentes relacionadas con la actividad de investigación propuesta, hasta un máximo de 80 horas semanales, en los términos establecidos en el Art.22 de la Ley 14/2011.
- La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de cinco años. Cuando el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a cinco años, podrá prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener una duración inferior al año.
- Ningún investigador podrá ser contratado, en la misma o distinta entidad y con arreglo a esta modalidad, por un tiempo superior a cinco años.
- La retribución de estos investigadores no podrá ser inferior a la que corresponda al personal investigador que realice actividades análogas.

### NORMATIVA

- Ley 14/2011, de 1 de junio.
  - R. D. 488/1998, de 27 de marzo .
- Artículo 11.1 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R. D. legislativo 1/1995, de 24 de marzo, según la redacción dada por el Art.12 la Ley 35/2010, de 17 de septiembre.

## Contrato de investigador distinguido

Similar al contrato de alta dirección del EBEP



Otras modalidades de contratos de trabajo para la Investigación que perviven tras la entrada en vigor de la LCTI .

---

## **PARA LA REALIZACIÓN DE UN PROYECTO ESPECÍFICO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TÉCNICA**

### **REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES**

- Ser personal investigador o personal técnico.

### **REQUISITOS DE LA EMPRESA**

- Podrán celebrar estos contratos los Organismos Públicos de Investigación de las Administraciones Públicas, las Universidades Públicas cuando sean receptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador o para el desarrollo de sus programas propios I+D+i , un Organismo de la Administración General del Estado de los contemplados en la D.A. 14ª de la Ley 14/2011 , de 1 de junio.

### **FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA**

- Estos contratos se regirán por lo establecido en la normativa específica para los contratos de obra o servicio determinado (Ver: "Contrato de obra o servicio determinado"), sin que sea de aplicación la duración máxima del contrato de obra o servicio.

### **NORMATIVA**

- Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 14/2011, de 1 de junio.
- R. D. 2720/1998, de 18 de diciembre (B.O.E. de 8 de enero), por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores

## PARA PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓN

### REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- Ser graduado universitario beneficiario de programas de ayuda dirigidos al desarrollo de actividades de formación y especialización científicos y técnicos a través, como mínimo, de los correspondientes estudios oficiales de doctorado.

### REQUISITOS DE LA EMPRESA

- Podrán celebrar estos contratos las entidades públicas y privadas.

### FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

Las situaciones jurídicas en las que el personal investigador en formación puede encontrarse son:

2. *De beca*: que comprenderá los dos primeros años desde la concesión de la ayuda.
3. *De contrato*: que una vez superado el período de beca, y obtenido el Diploma de Suficiencia Investigadora, o documento administrativo que lo sustituya, comprenderá, como máximo, los dos años siguientes.

Cuando el personal investigador en formación termine el período de beca, una vez obtenido el Diploma de Suficiencia Investigadora, el organismo, centro o universidad de adscripción, deberá formalizar un *contrato 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.

3. Estos contratos se registrarán por la normativa específica para los contratos en prácticas (Ver Contratos en Prácticas).

### NORMATIVA

- Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación.