

Implicaciones laborales de la Ley de la Ciencia

I REUNIÓ DE FUNDACIONS DE TECNOLOGIA I RECERCA DE LA
COORDINADORA CATALANA DE FUNDACIONS

6 de Mayo del 2015

Jonathan Gil Mingorance
Socio del Departamento Laboral

Participación en los beneficios de la explotación de los resultados de la investigación

- La Ley de la Ciencia establece como un derecho del personal investigador (art 14.1 i) LCTI):
- *“A participar en los beneficios que obtengan las entidades para las que presta servicios, como consecuencia de la eventual explotación de los resultados de la actividad de investigación, desarrollo o innovación en que haya participado. Dicha participación no tendrá en ningún caso la consideración de retribución o salario para el personal investigador”.* No obstante en la LCTI no se establece ninguna mención a cómo se debe proceder para llevar a cabo esa “participación en los beneficios”.
- Asimismo, en relación con la LCTI, la Ley de Patentes (art. 20) establece:
- *“9. Las modalidades y cuantía de la participación del personal investigador de entes del sector público de investigación en los beneficios que se obtengan de la explotación o cesión de sus derechos sobre las invenciones mencionadas en el apartado 8 de este artículo serán establecidas por el Gobierno*, atendiendo a las características concretas de cada ente de investigación. Esta participación no tendrá en ningún caso naturaleza retributiva o salarial. Las Comunidades Autónomas podrán desarrollar por vía reglamentaria regímenes específicos de participación en beneficios para el personal investigador de entes públicos de investigación de su competencia.”*
- Ello permite el diseño y la implementación de políticas retributivas para atraer el talento.
- Adicionalmente, en los centros CERCA, la particularidad es que atendiendo a su autonomía en materia de régimen retributivo (conferida por la Llei 7/2011, del 27 de juliol, de mesures fiscals i financeres art. 66), éstos pueden establecer libremente el porcentaje de participación en beneficios así como la fórmula de abono de esas retribuciones.

* RD 55/2002 de 18 de enero: Se establece una política de tercios y periodicidad anual de abono.

Nuevas modalidades contractuales

- Es voluntad de la LCTI otorgar una regulación laboral a las diferentes formas de participación del personal investigador, y superar la figura del becario, así como permitir la atracción de talento.
- La Ley crea, de esta forma, tres nuevas figuras contractuales, con finalidades diferentes (art.20 LCTI):
 - 1) Contrato predoctoral.
 - 2) Contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.
 - 3) Contrato de investigador distinguido.
- El régimen jurídico aplicable a estas modalidades de contrato de trabajo será el que se establece en esta ley y en sus normas de desarrollo, y en su defecto será de aplicación lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en sus normas de desarrollo.
- Son figuras no excluyentes, cabe la contratación mediante otras fórmulas previstas en la normativa laboral: *“Además, las entidades citadas podrán contratar personal investigador a través de las modalidades de contrato de trabajo establecidas por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”*
- *“Lo dispuesto en este artículo se entenderá sin perjuicio de que corresponde a las Comunidades Autónomas que hayan asumido estatutariamente la competencia exclusiva para la regulación de sus propios centros y estructuras de investigación la definición y regulación del régimen de contratación de personal investigador de sus propios centros y estructuras de investigación, en el marco de la legislación laboral vigente”*
- *“La consecución de la titulación de doctorado pondrá fin a la etapa de formación del personal investigador, y a partir de ese momento dará comienzo la etapa postdoctoral. La fase inicial de esta etapa está orientada al perfeccionamiento y especialización profesional del personal investigador, y se podrá desarrollar, entre otros mecanismos, mediante procesos de movilidad y mediante contratación laboral de duración determinada”.*

Nuevas modalidades contractuales

- **Ámbito de aplicación:**
 - OPIs de la Administración General del Estado.
 - Organismos de investigación estatales, cuando sean beneficiarios de ayudas o subvenciones públicas que incluyan la contratación de personal investigador
 - Universidades Públicas receptoras de fondos cuyo destino comprenda la contratación de personal investigador o el desarrollo de sus programas propios de I + D + i.
 - Organismos de investigación de otras Administraciones Públicas (¿centros sanitarios?).
 - Entidades privadas sin ánimo de lucro que realicen actividades de investigación y desarrollo tecnológico, generen conocimiento científico o tecnológico, faciliten su aplicación y transferencia o proporcionen servicios de apoyo a la innovación a las entidades empresariales, cuando reciban ayudas o subvenciones públicas que comprendan la contratación de personal investigador.
 - Consorcios y fundaciones del sector público.

Contrato predoctoral

- Objeto: realización de tareas de investigación, en el ámbito de un proyecto específico y novedoso.
- Podrá acceder a él quien esté 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.
- Duración: 1 año, prorrogable por periodos anuales, hasta un máximo de 4 años (hasta 6 en personas con discapacidad). Deberá suponer dedicación a tiempo completo.
- Retribución: no podrá ser inferior a:
 - 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.
 - Al salario mínimo interprofesional.
- Se prevé la elaboración de un nuevo Estatuto del Personal Investigador en Formación en el plazo de dos años, que incluirá las prescripciones recogidas para este contrato.
- Quedará acogido al Régimen General de la Seguridad Social, aplicándose una reducción del 30% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes en la cotización.

Contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación

- Sustituye al contrato para la incorporación de investigadores al sistema español de ciencia y tecnología.
- 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.
- Sólo podrán concertarse con quienes estén en posesión del Título de doctor o equivalente.
- Duración: no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco. 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..
- Retribución: no inferior a la que corresponda al personal investigador que realice actividades análogas.
- Podrá prestar colaboraciones complementarias en tareas docentes relacionadas con la actividad de investigación propuesta, hasta un máximo de 80 horas anuales.
- A partir del 2º año, podrá someter a evaluación la actividad investigadora desarrollada. La evaluación superada se tendrá en cuenta a los efectos de su valoración como méritos investigadores en procesos selectivos de personal laboral fijo o para la contratación como Profesor contratado doctor.

Contrato de investigador distinguido

- Modalidad creada para la incorporación de investigadores españoles o extranjeros de reconocido prestigio en el ámbito científico y técnico, que se encuentren en posesión del título de doctor o equivalente.
- Objeto: la realización de actividades de investigación o la dirección de equipos humanos, centros de investigación, instalaciones y programas científicos y tecnológicos singulares de gran relevancia en el ámbito de conocimiento de que se trate, en el marco de las funciones y objetivos del empleador.
- La duración del contrato, la jornada laboral, fiestas y vacaciones serán libremente fijados por las partes.
- El personal investigador contratado no podrá celebrar contratos de trabajo con otras entidades sin autorización expresa del empleador o pacto escrito en contrario.
- El contrato podrá extinguirse por desistimiento del empleador, mediando preaviso escrito de tres meses. En caso de incumplimiento total o parcial del preaviso, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes al período incumplido. Asimismo, tendrá derecho a la indemnización prevista para el despido improcedente en el Estatuto de los trabajadores.

Duración máxima y concatenación de los contratos temporales

- La Ley 35/2010 introdujo una nueva redacción del artículo 15.1 a) ET según la cual los contratos de obra y servicio determinado no podrán tener una duración superior a 3 años ampliable hasta 12 meses más por convenio colectivo y que transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de fijos/indefinidos en la empresa.
- Asimismo en el ET se establece en su artículo 15.5: 5. *“Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos”*
- No obstante, el propio Estatuto de los Trabajadores incorpora una **importante excepción respecto a la duración del contrato por obra o servicio determinado**, mediante la Disposición Adicional Decimoquinta, según la cual textualmente se dispone lo siguiente:
- *“2.-No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, lo dispuesto en el artículo 15.1 a) en materia de duración máxima del contrato para 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 vinculadas a un contrato específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años.*

Duración máxima y concatenación de los contratos temporales

- *“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.”*
- Por lo tanto, se establece una excepción en la duración máxima del contrato por obra o servicio determinado cuando se cumple un doble requisito acumulativo:
 - i. Que se trate de contratos celebrados por las Administraciones públicas y sus organismos vinculados o dependientes, o bien que se trate de las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas a la Ley Orgánica de Universidades o en otros normas con rango de ley (Ley de la Ciencia), y,
 - ii. Que estos contratos se encuentren vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a 3 años.
- En consecuencia, si el proyecto de investigación tiene una duración superior a 3 años los trabajadores adscritos al proyecto no adquirirían la condición de trabajadores indefinidos.
- Asimismo, respecto a la concatenación de contratos tampoco será de aplicación la limitación establecida en la normativa laboral ordinaria.

Muchas gracias

jgil@rcdslp.com



MADRID
Serrano 116
28006 Madrid
T: +34 91 758 39 06
F: +34 91 542 15 90

www.rcdslp.com
rcd@rcdslp.com

BARCELONA
Escoles Pies, 102
08017 Barcelona
T: +34 93 503 48 68
F: +34 93 503 48 69