



Septiembre 2022

LOS CONTRATOS LABORALES DE LA LEY DE LA CIENCIA Y SU ADECUACIÓN A LOS REQUERIMIENTOS DE LA REFORMA LABORAL DE DICIEMBRE DE 2021

Fernando Ballester Laguna

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Alicante*

La reciente **Ley 17/2022, de 5 de septiembre** (BOE de 6 de septiembre), ha modificado la **Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación** (LCTI). Se trata de una adaptación –no de un cambio de paradigma– del marco normativo estatal en materia de ciencia al contexto actual, tras más de 10 años de vigencia de la LCTI, la cual incorpora novedades en materia de recursos humanos al servicio de la I+D+i (tanto por lo que se refiere al personal laboral como al funcionarial), transferencia del conocimiento y gobernanza, e incluye la perspectiva de género en materia de ciencia. El objeto de mis reflexiones, que se presentan como anticipo de un estudio más desarrollado que se publicará próximamente en la **Revista Trabajo y Seguridad Social. CEF**, se centra en los recursos humanos y, más concretamente, en las modalidades de contrato de trabajo específicas del personal investigador, esto es, el contrato predoctoral, el contrato de acceso de personal investigador doctor, el contrato de investigador/a distinguido/a y el contrato de actividades científico-técnicas. Y a este respecto conviene clarificar desde el principio que las modificaciones de mayor o menor calado que han afectado a todos los contratos laborales específicos del personal investigador están alineadas con los objetivos de la reforma laboral de diciembre de 2021 en materia de contratación (**RDL 32/2021, de 28 de diciembre** –BOE de 30 de diciembre–), fomentando también en el ámbito de la investigación la contratación por tiempo indefinido y mejorando el régimen jurídico y, por ende, la calidad de la contratación temporal del personal dedicado a la ciencia.

El supuesto más claro de lo que se dice viene representado por el **contrato (indefinido) de actividades científico-técnicas**, el cual ya fue introducido en la LCTI mediante el **Real Decreto-ley 8/2022, de 5 de abril** (BOE de 5 de abril), y ahora se convalida de la mano de la **Ley 17/2022** con algunas mejoras de detalle, aunque sin solventar el principal problema interpretativo que presenta este contrato relacionado con su extinción.

La desaparición del contrato temporal de obra o servicio determinado, incluido aquel que tiene por objeto la realización de proyectos de investigación científico-técnica, de la mano del **Real Decreto-ley 32/2021**, hacía presagiar su sustitución por una figura contractual indefinida. En un principio parecía que iba a ocupar ese espacio el contrato indefinido para la ejecución de planes y programas públicos de investigación dotado de financiación externa, **incorporado en la disposición adicional 23.ª de la LCTI mediante el Real Decreto-Ley 3/2019, de 8 de febrero** (BOE de 9 de febrero). Sin embargo, el Real Decreto-ley 8/2022 procedió a sustituir este contrato indefinido por otro de nuevo cuño, **introducido mediante el nuevo artículo 23 bis de la LCTI**, denominado contrato (indefinido) de actividades científico-técnicas, al que se dota de un régimen jurídico con el que se pretende superar –sin conseguirlo del todo– las deficiencias que planteaba el cuasi-non-nato contrato indefinido de la disposición adicional 23.ª de la LCTI, **derogado** a partir de su introducción. Ahora la **Ley 17/2022** convalida el contrato de actividades científico-técnicas, incluyendo dos nuevas previsiones sobre el particular: su calificación expresa como una modalidad contractual específica del personal investigador (**art. 20 de la LCTI**) y la ampliación en la práctica de las titulaciones que dan acceso al contrato, permitiendo, también, la contratación de «personal cuya formación, experiencia y competencias sean acordes con los requisitos y tareas a desempeñar en la formación que se vaya a cubrir». Se soluciona así un problema práctico que planteaba el contrato en su configuración original en la que había una lista cerrada de titulaciones de acceso. Sin embargo, no se ha aprovechado la **Ley 17/2022** para solventar uno de los principales problemas interpretativos que planeaban desde el principio sobre este contrato, relativo a la idoneidad del **artículo 52 letra e) del Estatuto de los Trabajadores** como vía extintiva del contrato en los casos en los que se nutra en su totalidad de fondos externos de carácter finalista y estos desaparezcan. Un problema complejo del que ya dio cuenta la doctrina iuslaboralista y que no puede solventarse con el laconismo que se expresa en la norma.

Otra modificación de relieve en materia de contratación laboral del personal investigador, esta sí introducida de primera mano por la **Ley 17/2022**, es la que afecta a la contratación temporal de los/las doctores/as, mediante la conversión del contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación (CASECTI), en un nuevo contrato, que pasa a denominarse **contrato de acceso de personal investigador doctor**, cuya principal novedad estriba en su decidida orientación a facilitar el tránsito del personal así contratado hacia figuras estables, laborales o funcionariales, tanto en los organismos públicos de investigación (OPIs) como en las universidades públicas. Para ello se crea un nuevo certificado denominado R3, de investigador establecido, que se puede obtener tras una evaluación positiva de la actividad investigadora, a partir de la terminación del segundo año del contrato

de acceso, el cual permite concurrir a los procesos selectivos de nuevo ingreso estable, así como participar del cupo de reserva de plazas del 25 % o del 15 % en los OPIs y en las universidades públicas, respectivamente, del que ahora tan solo disfrutaban los participantes en determinados programas de excelencia poseedores del certificado I3 o equivalente.

Asimismo, el contrato de acceso de personal investigador doctor incorpora un buen número de previsiones normativas que lo separan de su precedente, el CASECTI, mejorando su régimen jurídico:

- 1) de acuerdo con una concepción amplia de la ciencia el objeto del contrato viene referido al desarrollo de tareas de investigación, desarrollo, innovación y transferencia del conocimiento;
- 2) se permite realizar tareas docentes en el marco del contrato –ya no se habla de colaboraciones complementarias relacionadas con el objeto del contrato– de hasta 100 horas anuales;
- 3) la duración del contrato oscila entre un mínimo de 3 años y un máximo de 6 (8 años en caso de personas con discapacidad), con prórrogas de al menos 1 año cuando se concertó inicialmente por una duración inferior a la máxima posible, salvo en la última anualidad, cuya prórroga podría ser menor. El tiempo consumido bajo el CASECTI computa a efectos de la duración máxima del nuevo contrato de acceso;
- 4) se especifica que el contrato posee dedicación a tiempo completo;
- 5) se amplían las causas suspensivas del contrato de trabajo a otros supuestos de conciliación de la vida laboral y familiar, tales como el tiempo dedicado al disfrute de permisos y excedencias por cuidado de hijos/as o familiares dependientes;
- 6) en atención a la naturaleza de los fondos con los que se financia el contrato este queda sujeto o no a la necesidad de autorización;
- 7) desaparece –felizmente– la referencia expresa al artículo 11.1 ET (referido al contrato en prácticas) como norma supletoria aplicable en caso de lagunas, y a la terminación del contrato por expiración del tiempo convenido se reconoce la misma indemnización prevista en el [artículo 49.1 letra c\) del Estatuto de los Trabajadores](#) a favor de los contratos de duración determinada (12 días de salario por año de servicio o parte proporcional), previsión que se hace extensible a los CASECTI vigentes al tiempo de la entrada en vigor de la [Ley 17/2022](#).

Por su parte, tanto el contrato predoctoral como el contrato de investigador/a distinguido/a experimentan ligeros retoques encaminados a mejorar su régimen jurídico y/o paliar algunas deficiencias detectadas en su funcionamiento.

Así, el **contrato predoctoral** contempla ahora dentro de su duración máxima de 4 años la posibilidad de dedicar hasta un máximo de 12 meses al denominado periodo de orientación postdoctoral, una vez defendida la tesis; periodo de orientación postdoctoral que ya se venía recogiendo en las convocatorias de ayudas, pero bajo el paraguas de un contrato distinto de naturaleza postdoctoral como consecuencia de que la lectura de la tesis doctoral llevaba aparejada la finalización del contrato predoctoral aunque no hubiere concluido su duración máxima. El resto de novedades incorporadas al contrato coinciden con algunas de las que ya se ha dado cuenta en relación con el contrato de acceso contribuyendo a la mejora de su régimen jurídico: ampliación de las causas de suspensión del contrato predoctoral; necesidad de autorización de la contratación ligada a fondos propios; y el derecho a la indemnización fin de contrato predoctoral, atendándose así en la letra de la ley una reivindicación histórica del colectivo que, a mi juicio, ya estaba garantizada sin más por el **artículo 49.1 letra c) del ET**, como tendré ocasión de explicar en el artículo doctrinal de próxima publicación. En otro orden de ideas, quizás hubiera sido deseable que las previsiones legales sobre el régimen retributivo del contrato predoctoral se hubieren acompañado a las previsiones contenidas en el Estatuto del Personal Investigador en Formación aprobado mediante el **Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo** (BOE de 15 de marzo), donde se garantiza un mínimo retributivo a favor de este personal.

Por lo que se refiere al **contrato de investigador/a distinguido/a** su principal novedad radica en una mejor delimitación del objeto contractual, con la finalidad de que el contrato sirva realmente para la contratación de investigadores/as de excelencia, corrigiéndose así una práctica extendida, sobre todo en los OPIs, consistente en recurrir a esta figura para la contratación estable del personal investigador. Además, el contrato se abre a los tecnólogos/as con reputación internacional y se permite el desarrollo de tareas docentes hasta un máximo de 100 horas anuales.

Para terminar, solo resta realizar una llamada de atención al hecho de que la futura Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU), actualmente **en trámite parlamentario**, debería tener en cuenta esta nueva ordenación normativa de los contratos laborales de la LCTI a la hora de regular los contratos de trabajo específicos del ámbito universitario, evitando en la medida de lo posible la perpetuación de ciertos agravios comparativos del personal vinculado a las universidades en función de que se utilicen unas u otras modalidades contractuales (las de la recién modificada LCTI y las de la futura LOSU).