

APUNTES – Bloque 4 TEMA 17

El personal de investigación: Modalidades contractuales de la Ley de la ciencia, la tecnología y la innovación.

Este TEXTO ha sido elaborado como una ayuda al estudio, para hacer el material más accesible, te recomendamos que lo utilices para repasar los contenidos pero que SIEMPRE COMPRUEBES LA LEGISLACIÓN VIGENTE.

Ley 14/2011, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación — Sección 2ª: Contratación del personal investigador laboral

I. Modalidades contractuales del personal investigador (art. 20)

Las modalidades específicas de contrato laboral para personal investigador son:

- a) Contrato predoctoral.
- b) Contrato de acceso de personal investigador doctor.
- c) Contrato de investigador/a distinguido/a.
- d) Contrato de actividades científico-técnicas.

Régimen jurídico: Ley 14/2011, Estatuto de los Trabajadores, Estatuto Básico del Empleado Público y convenios colectivos.

Estas modalidades pueden ser utilizadas por:

- Organismos Públicos de Investigación estatales y autonómicos, centros del SNS, fundaciones del sector público y consorcios públicos.
- Universidades públicas.

Las comunidades autónomas con competencia exclusiva pueden gestionar y organizar su personal investigador conforme a legislación laboral.

Los contratos temporales están condicionados a leyes presupuestarias; los fijos, a OEP.

La obtención del doctorado marca el paso a la etapa postdoctoral, cuya fase inicial incluye movilidad y contratación laboral.

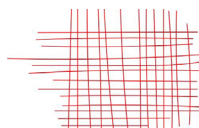
Los programas públicos de ayudas deben exigir contratación laboral cuando el personal no sea fijo ni funcionario.

II. Contrato predoctoral (art. 21)

Objeto: tareas de investigación vinculadas a proyecto específico por personas admitidas en programas de doctorado. Incluye orientación postdoctoral hasta 12 meses sin rebasar máximos.

Requisitos:

- Títulos habilitantes: Licenciado/Ingeniero/Arquitecto o Grado ≥ 300 ECTS, o Máster.



– Admisión en programa de doctorado certificada por la unidad responsable.

Forma: contrato escrito entre entidad empleadora y personal investigador predoctoral.

Duración:

- Determinada, tiempo completo.
- Entre 1 y 4 años (máx. 6 en personas con discapacidad).
- Prórrogas ≥ 1 año; posibilidad de contrato o prórroga por tiempo restante inferior a un año para no superar máximos.

Evaluación anual: realizada por la comisión académica del programa, pudiendo resolverse el contrato si no se supera.

Interrupciones: IT, permisos de gestación, nacimiento, lactancia, conciliación, dependientes, excedencias por cuidado o violencia de género → interrumpen cómputo.

Prórroga por reducción de jornada: reducciones de jornada por permisos parciales o conciliación → amplían contrato proporcionalmente.

Retribución mínima: 56% (años 1–2), 60% (año 3), 75% (año 4) del salario equivalente en convenio; nunca inferior al SMI.

Indemnización al finalizar: equivalente a la prevista en Estatuto de los Trabajadores para contratos temporales.

III. Contrato de acceso de personal investigador doctor (art. 22)

Finalidad: investigación, desarrollo, transferencia e innovación para consolidar perfeccionamiento y especialización profesional.

Requisitos: título de Doctor.

Duración: determinada, tiempo completo; mínimo 3 años y máximo 6 (8 en personas con discapacidad).

- Prórrogas ≥ 1 año.
- Tiempo previo en contratos equivalentes extintos computa para límites.

Interrupciones y prórrogas: mismos criterios que contrato predoctoral.

Retribución: no inferior a la del personal investigador que realice actividades análogas; fijada según presupuestos cuando corresponda.

Actividad docente: hasta 100 horas/año con acuerdo departamental e incompatibilidades aplicables.

Indemnización al finalizar: igual que en contratos temporales del ET.

Evaluación postdoctoral (opcional a partir del 2.º año):

Puede realizarse por:

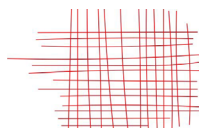
- AEI, ANECA, agencias autonómicas, Instituto de Salud Carlos III u organismo financiador según proceda.

Puede reconocerse como mérito para itinerario estable.

Certificado R3:

- Otorgado tras evaluación positiva según criterios AEI.
- Vencimiento sin resolución → desestimación.

Personal postdoctoral en universidades públicas: considerado personal docente e investigador a efectos de función investigadora.



IV. Reconocimiento del certificado R3 y procesos selectivos (art. 22 bis)

Reconocimiento obligatorio para procesos de ingreso estable en: universidades, OPIs estatales, organismos de otras Administraciones, centros del SNS y fundaciones/consorcios públicos.

El contrato de acceso finaliza cuando se produce el ingreso estable.

Plazas accesibles según entidad contratante:

- OPIs AGE: escala de personal científico titular y personal laboral fijo.
- Universidades: profesorado titular y contratado doctor.
- Organismos de otras Administraciones: escalas funcional/estatutaria equivalentes y personal laboral fijo.

Efectos del R3: exención o compensación parcial de pruebas o fases de evaluación curricular. En universidades, exención en la acreditación para contratado doctor o titular.

Reservas obligatorias en OEP:

- OPIs: $\geq 25\%$ de plazas para doctores R3 o equivalentes (programa I3). Plazas desiertas se acumulan al resto dentro de tasa de reposición.
- Universidades: $\geq 15\%$ de plazas para doctores R3 o I3; desiertas se acumulan al resto.

V. Contrato de investigador/a distinguido/a (art. 23)

Destinatarios: investigadores/as o tecnólogos/as españoles o extranjeros con título de Doctor y reconocido prestigio internacional por excelencia científica o técnica.

Objeto: dirección de equipos humanos, centros de investigación o transferencia, instalaciones o programas científico-tecnológicos singulares.

Duración: la acordada por las partes.

Condiciones: jornada, horarios, permisos y vacaciones según contrato.

Incompatibilidades: prohibición de contratar con otras entidades salvo autorización o pacto escrito respetando Ley 53/1984.

Seguimiento: sometimiento a sistema objetivo fijado por el empleador.

Extinción:

- Por desistimiento del empleador con preaviso de 3 meses; indemnización por incumplimiento del preaviso.
- Derecho a indemnización por despido improcedente en caso de desistimiento.

Docencia: hasta 100 horas/año con acuerdo y compatibilidad normativa.

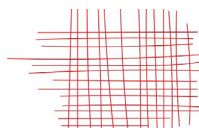
VI. Contrato de actividades científico-técnicas (art. 23 bis)

Objeto: realización de actividades vinculadas a líneas de investigación o servicios científico-técnicos, incluyendo gestión científico-técnica. Las líneas se estructuran como conocimientos, productos y proyectos alrededor de ejes temáticos y desarrollados mediante proyectos o contratos de I+D+I.

Duración: indefinida.

No forman parte de la OEP ni están limitados por la masa salarial.

Requisitos del personal: títulos universitarios o técnicos (licenciatura, ingeniería, máster, técnico



superior, etc.) o experiencia/competencias adecuadas; también investigadores doctores.

Procedimiento de selección: convocatoria pública con igualdad, mérito, capacidad, publicidad y concurrencia.

Autorización: no requiere autorización previa cuando está financiado totalmente por convocatorias competitivas o financiación externa.

Régimen jurídico: EBEP y ET; corresponde indemnización procedente al finalizar relación laboral.

VII. Síntesis normativa y articulación jurídica

La sección regula un sistema coherente y escalonado de contratación laboral investigadora:

- Pre-doctoral: formación y tesis.
- Postdoctoral (acceso): consolidación y perfeccionamiento.
- R3: acreditación de investigador/a establecido/a con efectos selectivos.
- Investigador/a distinguido/a: excelencia internacional y liderazgo.
- Actividades científico-técnicas: apoyo estable e indefinido a estructuras de investigación.

Todo ello bajo el marco conjunto de:

- Ley 14/2011,
- Estatuto de los Trabajadores,
- Estatuto Básico del Empleado Público,
- Convocatorias públicas y exigencias de igualdad, mérito y capacidad.

ESQUEMA-CHULETA (15 frases clave)

1. La Ley 14/2011 define cuatro modalidades específicas de contrato laboral investigador.
2. Los contratos pueden formalizarse en OPIs, organismos autónomos, SNS, fundaciones, consorcios y universidades públicas.
3. El contrato predoctoral dura entre 1 y 4 años (6 si hay discapacidad).
4. El contrato predoctoral tiene retribuciones mínimas del 56%, 60% y 75% del convenio.
5. El contrato de acceso de personal doctor dura entre 3 y 6 años (8 con discapacidad).
6. Ambos contratos interrumpen su cómputo por IT, gestación y conciliación.
7. La evaluación postdoctoral permite obtener el certificado R3.
8. El R3 se reconoce en todos los procesos de ingreso estable en el sistema público.
9. El R3 da derecho a exención o compensación en pruebas curriculares.
10. OEP OPIs: $\geq 25\%$ de plazas reservadas para doctores R3 o equivalentes.
11. OEP Universidades: $\geq 15\%$ de plazas reservadas para doctores R3 o equivalentes.
12. Investigador/a distinguido/a: prestigio internacional y contrato flexible con seguimiento objetivo.
13. Puede realizar docencia hasta 100 horas/año.
14. El contrato de actividades científico-técnicas es indefinido y fuera de OEP.
15. Selección siempre mediante convocatorias públicas con igualdad, mérito, capacidad y publicidad.