

INCIDENCIA DE LA NUEVA LEY DE LA CIENCIA EN EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS UNIVERSIDADES

MIRIAM CUETO PÉREZ

Profesora Titular de Derecho Administrativo
Universidad de Oviedo

I. INTRODUCCIÓN.—II. REGULACIÓN DEL PERSONAL INVESTIGADOR. MODALIDADES CONTRACTUALES: 1. *Marco general*. 2. *Movilidad, excedencia temporal y servicios en sociedades mercantiles*. 3. *Modalidades contractuales*: A) Contrato predoctoral. B) Contrato de acceso al SECTI. C) Investigador distinguido.—III. CONFIGURACIÓN DEL PERSONAL DE LOS OPIS DE LA AGE. ACREDITACIÓN PARA EL ACCESO A LOS CUERPOS DOCENTES UNIVERSITARIOS.—IV. PREVISIONES PARA EL PDI DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS. APLICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES SOBRE RECURSOS HUMANOS DE LA LCTI A OTRAS ENTIDADES.—V. OTRAS PREVISIONES DE LA LCTI RELATIVAS A LAS UNIVERSIDADES.—RECAPITULACIÓN.—BIBLIOGRAFÍA.

RESUMEN

Este trabajo analiza la nueva Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, atendiendo principalmente a la incidencia de sus contenidos en la universidad y en el régimen jurídico de su personal docente e investigador. Esta Ley tiene como reto implicar a todos los agentes del sistema de ciencia, tecnología e innovación, entre los que se encuentran las universidades, en un cambio del modelo económico. La Ley de la Ciencia modifica a la Ley Orgánica de Universidades en varios de sus preceptos, creando una nueva carrera profesional para los investigadores que incide en sus derechos y deberes, en la movilidad, en la internacionalización y en las modalidades de contratación.

Palabras clave: ciencia; universidad; carrera investigadora; profesorado universitario.

ABSTRACT

This work paper analyzes new Science, Technology and Innovation Act 14/2011, focusing mainly on the incidence of its contents in the University and on the regulation of teaching and research staff. This Act has as challenge to involve all the agents of the System of science, technology and innovation, including the Universities inserted in a change of the economic model. This Science Acts amends several section of the Universities «Organic» Act creating a new professional researcher career, establishing rights and duties, rules on the mobility, internationalization and types of contracts.

Key words: science; university; research career; academic staff.

I. INTRODUCCIÓN

El amplio consenso otorgado a la aprobación de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (LCTI)¹, supone un respaldo y un aval para dotar a esta norma de la estabilidad necesaria para regir los destinos de nuestra ciencia en los próximos años. Esta Ley es deudora, sin ninguna duda, de la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica, y da continuidad al profundo cambio producido en nuestro país en los últimos años en materia de I+D+i. Sin embargo, la nueva regulación afronta una serie de retos diferentes a los que tenía la Ley del 86 y parte de otra realidad, como señala el preámbulo de la misma, que se caracteriza: a) por el desarrollo de las competencias en materia de investigación científica y técnica e innovación por parte de las CC.AA.; b) por la integración plena de España en la Unión Europea, con la existencia de un Espacio Europeo de Investigación y un Espacio Europeo de Educación Superior; c) por el tamaño alcanzado por el sistema de ciencia, que hace necesario un nuevo modelo de gestión; d) por una comunidad científica seis veces mayor que en 1986; y e) por un modelo productivo basado en la construcción y en el turismo que se encuentra agotado, por lo que precisa de un cambio profundo que ha de venir dado por el impulso de la investigación y de la innovación para conseguir una economía basada en el conocimiento que permita garantizar un crecimiento más equilibrado, diversificado y sostenible. Este último reto es, sin duda, un reto estratégico que exige que la cooperación creciente entre el sistema público de ciencia y tecnología y el tejido productivo dé lugar a una actividad científica con mayor peso en el ámbito internacional y que sea capaz de dinamizar el crecimiento económico y el desarrollo tecnológico de España. Sin embargo, este ansiado protagonismo reclamado, durante ya bastantes años, a la empresa no debe ser disculpa para relegar a otros agentes del sistema, entre ellos a las universidades, porque la clave está en sumar desde todos los frentes. En nuestro país, la realidad sigue demostrando que a día de hoy las universidades siguen siendo las sedes principales de la labor investigadora, por lo que el cambio no debe significar en ningún caso un abandono de la investigación básica a favor de la investigación aplicada, el desarrollo tecnológico o la innovación; todos ellos son pilares que sustentan el sistema y la apuesta debe lograr el fortalecimiento de

¹ El Pleno del Congreso de los Diputados aprobó el texto por 289 votos a favor, tres en contra y ninguna abstención. Solo IU y UPD han votado en contra del mismo.

los mismos. Siguiendo con lo dispuesto en el preámbulo de la norma, este nos señala la importancia de potenciar la labor del sector productivo en este ámbito: «*el sector productivo español, imponiéndose a una inercia histórica, está empezando a desarrollar desde fechas recientes una cultura científica, tecnológica e innovadora que es esencial para su competitividad. La economía española debe avanzar hacia un modelo productivo en el que la innovación está llamada a incorporarse definitivamente como una actividad sistemática de todas las empresas, con independencia de su sector y tamaño, y en el que los sectores de media y alta tecnología tendrán un mayor protagonismo*». Compartida esta necesidad, queremos exponer en este trabajo en qué medida afectan al régimen jurídico de las universidades, y en especial a su personal docente e investigador, los contenidos de la nueva Ley de la Ciencia. Como punto de partida debemos señalar que la LCTI, en su DF tercera, modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU), en un buen número de preceptos y que, además, sus disposiciones se aplican a las universidades como agentes del Sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación, lo cual puede traer una importante transformación en el seno de las universidades para los próximos años.

Aprobada la nueva estructura ministerial del recién estrenado Gobierno de España y partiendo de que el consenso sobre esta Ley no nos debería llevar a grandes sobresaltos sobre el futuro de la ciencia en los próximos años, nos encontramos con que el departamento dedicado a la ciencia pierde jerarquía organizativa y visibilidad. El Ministerio de Ciencia e Innovación ha sido uno de los damnificados por los recortes organizativos, con el patente disgusto y descontento que ha generado en el ámbito científico, pasando a ser la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación, dependiente del Ministerio de Economía y Competitividad, la que asuma sus competencias. El hecho de que la ciencia se acomode en este Ministerio nos indica de nuevo que la investigación científica estará mediatizada por el modelo económico. Las universidades en la nueva estructura también se diluyen, ya que el hasta ahora Ministerio de Educación pasa a serlo de Educación, Cultura y Deporte, siendo las universidades competencia de la Secretaría General de Universidades, que se integra en una macrosecretaría de Estado que engloba a toda la educación (RD 1887/2011, de 30 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales). A nuestro juicio, y como ya hemos tenido ocasión de señalar², la separación de las políticas de I+D+i

² M. CUETO PÉREZ, *Régimen jurídico de la investigación: la labor investigadora en la Universidad*, Cedecs, 2002, págs. 127-128 y 228-229; «Régimen jurídico de la investigación en la Universidad: novedades de la LOU», núm. 161 de esta REVISTA, pág. 485, y «La Universidad

de las políticas universitarias es un error, siendo como son las universidades, se quiera o no, los principales agentes del sistema en nuestro país. La necesidad de coordinación de ambos ámbitos se haría de una forma más eficaz desde una misma dependencia jerárquica, y dado que a las universidades en los últimos tiempos se les ha otorgado un nuevo papel parecería oportuno que también se hubiesen encuadrado, en defecto de un Ministerio propio que asumiese ambas políticas, en el Ministerio de Economía y Competitividad (al que se le podría haber añadido la palabra ciencia). Basta con adentrarnos en el articulado de la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, para comprobar cómo estas tienen nuevos cometidos, nuevos objetivos y nuevas estrategias que seguir. El capítulo V, que lleva por título Ciencia e Innovación, dedica su sección tercera a la formación, investigación y transferencia de resultados en el sistema universitario (arts. 60 a 64), incidiendo en los nuevos objetivos de las universidades, en el programa Campus de Excelencia Internacional y en la obligación de impulsar la competitividad universitaria. No deja de ser significativo que en una Ley de Economía se le otorgue protagonismo a la universidad y en la Ley de la Ciencia el protagonismo se le otorgue al sector productivo. Sin duda, estamos en un momento de cambios profundos en muchos ámbitos, incluido el universitario, donde tras la adaptación de las titulaciones al EEES las universidades están llamadas a impulsar la labor investigadora y la transferencia de conocimiento a la sociedad.

La mayor incidencia de la Ley de la Ciencia en la universidad se centra en la regulación del personal docente e investigador, ya que la mayor parte de las disposiciones que la Ley dedica a los recursos humanos (sin duda, la parte más importante de la misma: de 47 artículos, 21 corresponden al título II, encargado de regular esta materia) son de aplicación al personal de las universidades públicas. La LCTI considera que la comunidad científica española ha de dotarse de una carrera laboral predecible, basada en méritos y socialmente reconocida, siendo necesario que el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación incorpore los criterios de máxima movilidad y apertura que rigen en el ámbito científico internacional.

El título II de la LCTI se centra en los recursos humanos dedicados a la investigación en universidades públicas, organismos públicos de investigación (OPIS) de la Administración General del Estado (AGE) y organismos de investigación de otras Administraciones públicas. Una buena parte de los preceptos en ella contemplados se dictan en virtud

y la investigación», en *Comentarios a la Ley Orgánica de Universidades* (Dir. J. GONZÁLEZ GARCÍA), Thomson-Civitas, 2009, págs. 695 y ss.

del artículo 149.1.7.^a de la Constitución, que atribuye al Estado competencia exclusiva sobre legislación laboral, lo que implica que son de aplicación general. Los relativos al personal de las universidades públicas se dictan en virtud del artículo 149.1.30, que atribuye al Estado competencia exclusiva sobre regulación de las condiciones de obtención, expedición y homologación de títulos académicos y profesionales y normas básicas para el desarrollo del artículo 27 de la Constitución, si bien, a nuestro juicio, y a pesar del tenor literal de la Disposición final novena, creemos que el título competencial que permite la intervención del Estado sería más bien el 149.1.18, que atribuye al Estado las bases sobre el régimen estatutario de los funcionarios públicos (incidencia sobre las condiciones de los cuerpos docentes universitarios), o bien el 149.1.7, en lo que se refiere a la contratación de personal investigador en régimen laboral.

En cuanto a la estructura de este título de la Ley, esta no es excesivamente clara, en cuanto que la intersección de regímenes y condiciones de trabajo entre el personal investigador y el personal docente e investigador es constante, sin que quede delimitado el ámbito de aplicación de las distintas previsiones en reiteradas ocasiones. El título II se encabeza bajo el epígrafe «Recursos humanos dedicados a la investigación» y consta de tres capítulos. El primero dedicado al personal investigador al servicio de las universidades públicas, de los OPIS y de los organismos de investigación de otras Administraciones públicas, el cual se divide a su vez en dos secciones: la primera se dedica a las disposiciones generales aplicables a todo el personal investigador, y la segunda se refiere a la contratación del personal investigador de carácter laboral, estableciendo tres modalidades contractuales a las que pueden acogerse tanto los OPIS de la AGE y los organismos de investigación de otras Administraciones públicas como las universidades públicas cuando sean receptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación del personal investigador. El capítulo II se ocupa de las especificidades aplicables al personal al servicio de los OPIS de la AGE en dos secciones, la primera dedicada al personal investigador y la segunda dedicada al personal técnico, respondiendo así a la previsión hecha por el artículo 2.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), que permite la aprobación de normas singulares de adecuación del régimen establecido por el Estatuto a las peculiaridades del personal investigador. Por último, el capítulo III se ocupa de las especificidades aplicables al PDI de las universidades públicas.

II. REGULACIÓN DEL PERSONAL INVESTIGADOR. MODALIDADES CONTRACTUALES

1. *Marco general*

El artículo 12 de la LCTI comienza delimitando el ámbito de aplicación de las disposiciones generales contempladas en esta parte de la Ley, señalando que las mismas serán de aplicación al personal investigador que preste sus servicios en las universidades públicas, en los OPIS de la AGE y en los organismos de investigación de otras Administraciones públicas, haciendo a continuación una aclaración innecesaria en su inciso final: «*salvadas las competencias que en dichos ámbitos tengan las Comunidades Autónomas y lo establecido por el resto de la legislación aplicable*», pues resulta evidente que las competencias autonómicas tendrán que ser salvaguardadas, y así lo tendría que haber hecho el texto de la Ley si no quiere ser tachado de inconstitucional. Para completar el ámbito de aplicación de la LCTI habrá que estar a lo dispuesto en la DA cuarta, que señala que el personal del Sistema Nacional de Salud que preste servicios en centros públicos o vinculados o concertados con él que, junto a la actividad asistencial, desempeñe actividad investigadora será considerado personal investigador a los efectos de lo establecido en el capítulo I, título II, de la LCTI, sin perjuicio de las condiciones de carrera y laborales que establezcan sus correspondientes regulaciones de trabajo.

En el artículo 13 se procede a la definición del personal investigador, considerando como tal a los solos efectos de la Ley al que, estando en posesión de la titulación exigida en cada caso, lleva a cabo una actividad investigadora, entendida como el trabajo creativo realizado de forma sistemática para incrementar el volumen de conocimientos, incluidos los relativos al ser humano, la cultura y la sociedad; el uso de esos conocimientos para crear nuevas aplicaciones, su transferencia y su divulgación. En todo caso, se clarifica que tendrá la consideración de personal investigador el personal docente e investigador definido en la LOU entre cuyas funciones se encuentre la de llevar a cabo actividades investigadoras. A tenor de esta exigencia, entendemos que se incluirá en dicha categoría a los profesores ayudantes doctores (art. 50 de la LOU), a los profesores contratados doctores (art. 52) y a los profesores pertenecientes a los cuerpos docentes universitarios. Los profesores titulares de escuela universitaria (cuerpo a extinguir conforme a la DA segunda de la LO 4/2007, de 12 de abril, por la que se reforma la LOU) tendrán capacidad investigadora si se encuentran en posesión del título

de doctor, en cuyo caso se les facilita el acceso al cuerpo de profesores titulares de universidad.

Aclara el artículo 13.2 que el personal investigador podrá estar vinculado con la universidad pública u organismo para el que preste servicios mediante una relación sujeta al derecho administrativo o al Derecho laboral, y podrá ser funcionario de carrera, funcionario interino o personal laboral fijo o temporal, de acuerdo con el artículo 8 del EBEP (por ello, dentro de los profesores contratados hemos entendido que los profesores ayudantes doctores sí estarían incluidos en la categoría). A continuación se establece el régimen jurídico aplicable al personal investigador funcionario, que se regirá por lo dispuesto en el EBEP, por lo dispuesto en la LCTI y, supletoriamente, por la normativa de desarrollo de función pública que le sea de aplicación; cuando se trate de personal investigador de carácter laboral, se regirá en primer lugar por lo dispuesto en la LCTI, en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) y sus normas de desarrollo y en las normas convencionales. Asimismo, se regirá por los preceptos del EBEP que le sean de aplicación, ya que no olvidemos que este contiene preceptos aplicables a ambas categorías de personal. Para el personal investigador al servicio de las universidades públicas, la LCTI establece un régimen diferenciado, tal y como corresponde; por ello se regirá por lo dispuesto en la LOU y su normativa de desarrollo, en el real decreto que apruebe el estatuto del personal docente e investigador universitario (cuya aprobación no se logró la pasada legislatura y que resulta de vital importancia para la clarificación del régimen jurídico del PDI universitario), en los estatutos de las universidades, en las disposiciones que dicten las Comunidades Autónomas en virtud de sus competencias, en el EBEP y, en su caso, en el ET.

A continuación, en los artículos 14 y 15 se recoge un amplio catálogo de derechos y deberes específicos del personal investigador, siguiendo lo dispuesto en la Carta Europea del Investigador y el Código de conducta para la contratación de investigadores, y sin perjuicio de aquellos que le son de aplicación en virtud de la relación funcional o laboral que le una con la entidad para la que presta servicios en función de la normativa vigente.

Se recogen los siguientes derechos:

- a) A formular iniciativas de investigación, a través de los órganos o estructuras organizativas correspondientes.
- b) A determinar libremente los métodos de resolución de problemas, dentro del marco de las prácticas y los principios éticos reconocidos y de la normativa aplicable sobre propiedad intelectual, y

teniendo en cuenta las posibles limitaciones derivadas de las circunstancias de la investigación y del entorno, de las actividades de supervisión, orientación o gestión, de las limitaciones presupuestarias o de las infraestructuras.

c) A ser reconocido y amparado en la autoría o coautoría de los trabajos de carácter científico en los que participe.

d) Al respeto al principio de igualdad de género en el desempeño de sus funciones investigadoras, en la contratación de personal y en el desarrollo de su carrera profesional³.

e) A la plena integración en los equipos de investigación de las entidades para las que presta servicios.

f) A contar con los medios e instalaciones adecuados para el desarrollo de sus funciones, dentro de los límites derivados de la aplicación de los principios de eficacia y eficiencia en la asignación, utilización y gestión de dichos medios e instalaciones por las entidades para las que preste servicios, y dentro de las disponibilidades presupuestarias.

g) A la consideración y respeto de su actividad científica y a su evaluación de conformidad con criterios públicos, objetivos, transparentes y preestablecidos.

h) A utilizar la denominación de las entidades para las que presta servicios en la realización de su actividad científica.

i) 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.

j) A participar en los programas favorecedores de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral que pongan en práctica las entidades para las que presta servicios.

k) A su desarrollo profesional, mediante el acceso a medidas de formación continua para el desarrollo de sus capacidades y competencias.

³ Las referencias de la LCTI a la igualdad de género son muy importantes a lo largo de todo el articulado, siendo la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal uno de los objetivos de la propia Ley (art. 2) y estableciéndose en la DA decimotercera una serie de medidas y actuaciones concretas para la implantación de la perspectiva de género, como la composición y presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos, consejos y comités contemplados en la Ley, la promoción de los estudios de género y de las mujeres, la introducción de medidas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación, la recogida de datos desagregados por sexo, la inclusión de indicadores de presencia y productividad y de mecanismos para eliminar los sesgos de género, que incluirán, siempre que ello sea posible, la introducción de procesos de evaluación confidencial.

l) A la movilidad geográfica, intersectorial e interdisciplinaria para reforzar los conocimientos científicos y el desarrollo profesional del personal investigador, en los términos previstos en esta Ley y en el resto de normativa aplicable.

En cuanto a los deberes, el artículo 15 recoge los siguientes:

a) Observar las prácticas éticas reconocidas y los principios éticos correspondientes a sus disciplinas, así como las normas éticas recogidas en los diversos códigos deontológicos aplicables.

b) Poner en conocimiento de las entidades para las que presta servicios todos los hallazgos, descubrimientos y resultados susceptibles de protección jurídica, y colaborar en los procesos de protección y de transferencia de los resultados de sus investigaciones.

c) Difundir los resultados de sus investigaciones, en su caso, según lo indicado en esta Ley.

d) Participar en las reuniones y actividades de los órganos de gobierno y de gestión de los que forme parte, y en los procesos de evaluación y mejora para los que se le requiera.

e) Procurar que su labor sea relevante para la sociedad.

f) Adoptar las medidas necesarias para evitar el plagio.

g) Encaminar sus investigaciones hacia el logro de los objetivos estratégicos de las entidades para las que presta servicios, y obtener o colaborar en los procesos de obtención de los permisos y autorizaciones necesarios antes de iniciar su labor.

h) Informar a las entidades para las que presta servicios o que financian o supervisan su actividad de posibles retrasos y redefiniciones en los proyectos de investigación de los que sea responsable, así como de la finalización de los proyectos, o de la necesidad de abandonar o suspender los proyectos antes de lo previsto.

i) Rendir cuentas sobre su trabajo a las entidades para las que presta servicios o que financian o supervisan su actividad, y responsabilizarse del uso eficaz de la financiación de los proyectos de investigación que desarrolle. Para ello, deberá observar los principios de gestión financiera correcta, transparente y eficaz, y cooperar en las auditorías sobre sus investigaciones que procedan según la normativa vigente.

j) Utilizar la denominación de las entidades para las que presta servicios en la realización de su actividad científica, de acuerdo con la normativa interna de dichas entidades y los acuerdos, pactos y convenios que estas suscriban.

k) Seguir en todo momento prácticas de trabajo seguras de acuerdo con la normativa aplicable, incluida la adopción de las precauciones

necesarias en materia de prevención de riesgos laborales, y velar por que el personal a su cargo cumpla con estas prácticas.

l) Adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de la normativa aplicable en materia de protección de datos y de confidencialidad.

Estos deberes se entenderán, al igual que en el caso de los derechos, sin perjuicio de los restantes que resulten de aplicación al personal investigador en función del tipo de entidad para la que preste servicios y de la actividad realizada. A la espera de aprobación del Estatuto del PDI, que sustituya al obsoleto RD 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen de profesorado universitario, estos derechos y deberes entendemos que son de aplicación al PDI de la universidades públicas.

Tal y como ocurre en todos los supuestos de acceso al empleo público, la LCTI, como no podría ser de otra forma, establece unos criterios de selección del personal investigador de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y garantiza un desarrollo profesional transparente, abierto, igualitario y reconocido internacionalmente (art. 16.1). En el caso de los OPIS, la Oferta de Empleo Público contendrá las previsiones de cobertura de las plazas precisas de personal investigador funcionario de carrera y laboral fijo. Esta previsión ya se encontraba en la normativa vigente hasta la fecha, de forma que la oferta de empleo público de los diferentes OPIS se integraba en la Oferta de Empleo Público del Estado.

En cuanto al desarrollo de principios más concretos, la LCTI recoge los principios recogidos en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), en el artículo 55, para los procesos de selección del personal investigador: a) publicidad de las convocatorias y de sus bases; b) transparencia; c) imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección; d) independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección; e) adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar; f) agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección. Además de estos principios, se añade uno más que resulta novedoso, en el que se señala que no serán objeto de consideración las eventuales interrupciones que se hayan producido en la carrera investigadora y sus efectos en los currículos de los candidatos. Esta previsión es importante porque en la carrera investigadora y académica los vacíos entre convocatorias pueden llevar a interrupciones; igualmente puede ocurrir que durante un tiempo un investigador quede sin vinculación por no tener proyecto o por no haber logrado una determinada beca o contrato, con el consiguiente perjuicio para su trayectoria.

También el artículo 16 señala que en los procesos selectivos de promoción interna de los OPIS de la AGE y de los organismos de investigación de otras Administraciones públicas se examinará la calidad y la relevancia de los resultados de la actividad investigadora y, en su caso, de la aplicación de los mismos. Por tanto, se pone el acento en los resultados de la investigación y en la aplicación que tengan los mismos, valorándose de forma especial que se haya producido una transferencia de resultados. Finalmente, los procesos de selección de personal investigador que preste servicios en la universidad se regirán por lo establecido en la LOU (arts. 48 y 56 y ss.) y su normativa de desarrollo.

2. *Movilidad, excedencia temporal y servicios en sociedades mercantiles*

La LCTI otorga una especial importancia a la movilidad del personal investigador; desde el preámbulo de la propia norma se señala que la misma juega un papel fundamental en el desarrollo profesional y, por consiguiente, en el progreso de la ciencia, considerándola como un elemento fundamental en materia de política científica. Su regulación la encontramos en el artículo 17, un precepto cuya extensión y contenido deberían haber sido sistematizados respondiendo a una mejor técnica normativa, ya que los siete apartados en los que se estructura resultan bastante farragosos. Además de regular la movilidad, en el precepto aparecen contemplados diversos contenidos como la adscripción de personal a otras instituciones o empresas o la regulación de la situación administrativa de excedencia del mismo. Hechas estas advertencias, trataremos de abordar el contenido del precepto.

En primer lugar, la LCTI establece la obligación por parte de las universidades públicas, de los OPIS (tanto de la Administración General del Estado como de otras Administraciones públicas) y de los centros del Sistema Nacional de Salud (o vinculados o concertados con este) de promover la movilidad geográfica, intersectorial e interdisciplinaria, así como la movilidad entre los sectores público y privado. Vemos que la Ley trata de dar cobertura a todo tipo de movilidad: la geográfica, que podría ser nacional o internacional; la intersectorial a otros ámbitos o sectores de actuación externos a la universidad o a los OPIS, y la interdisciplinaria que se puede dar entre distintas áreas, incluso entre distintas ramas de conocimiento. Al lado de esta labor de promoción se exige que se reconozca su valor como un medio para reforzar los conocimientos científicos y el desarrollo profesional del personal investigador. Pero, sin duda, lo más importante del contenido de

este primer apartado del artículo 17 es que se señala expresamente que este reconocimiento se llevará a cabo mediante la valoración de la movilidad en los procesos de selección y evaluación profesional en que participe dicho personal. Aunque hasta ahora la movilidad del personal investigador era objeto de valoración en ciertos procesos (acreditación nacional, concursos...) ⁴, la misma no ha tenido una especial relevancia o toda la relevancia que ha tenido en otros países de nuestro entorno; incluso podemos señalar que en el ámbito universitario esa movilidad en ocasiones se ha sancionado o castigado, dando siempre preferencia a los locales frente a los foráneos en el acceso a los cuerpos docentes. Por lo tanto, que una norma con rango de ley exprese con esta nitidez la exigencia de esta valoración de la movilidad en los procesos de selección del personal investigador (incluido el PDI) nos parece digno de ser destacado.

El incentivo a la movilidad por parte de las universidades también ha sido recogido en distintos preceptos de la LOU, como en el artículo 40.4, que señala que las universidades fomentarán la movilidad de su personal docente e investigador, con el fin de mejorar su formación y actividad investigadora, a través de la concesión de los oportunos permisos y licencias; en el 41.2, cuando la incluye entre los objetivos de la actividad investigadora en la universidad; en el 41.4, que se refiere a la movilidad de los investigadores al sector productivo; en el artículo 88, que defiende la necesidad de fomentar la movilidad de los profesores en el espacio europeo de enseñanza superior a través de programas y convenios específicos y de los programas de la Unión Europea; y, finalmente, en la DA décima, en la que se señala la necesidad de promover mecanismos de movilidad entre las universidades y otros centros de investigación, con sus correspondientes programas de financiación y medidas de fomento y colaboración entre las universidades, centros de enseñanzas no universitarias, Administraciones públicas, empresas y otras entidades, públicas o privadas, para favorecer la movilidad temporal entre su personal y el que presta sus servicios en estas entidades, pero no existe ninguna referencia ni se establece ninguna obligación de valorar la movilidad en los procesos de selección. En cuanto a la regulación que se debe aplicar al PDI, el apartado 7 del artículo 17 señala que el personal investigador destinado en universidades públicas se regirá, *además de por lo dispuesto en este artículo*, por la Ley Orgánica

⁴ La LOU solo recoge la valoración de la movilidad en relación con las plazas de ayudante doctor, ya que expresamente en el artículo 50 se dice que será mérito preferente para la contratación de ayudantes doctores la estancia del candidato en universidades o centros de investigación de reconocido prestigio, españoles o extranjeros, distintos de la universidad que lleve a cabo la contratación.

6/2001, de 21 de diciembre, y su normativa de desarrollo; por lo tanto, a diferencia de lo que ocurre con regulaciones contenidas en la LCTI cuya aplicación en el ámbito de las universidades públicas cede a favor de la LOU, en este caso entendemos que prevalece lo dispuesto en la LCTI dado el tenor literal del precepto, que dice «además de». Por si se albergase alguna duda, la propia LCTI en su DF tercera reforma, entre otros contenidos de la LOU, la DF décima, relativa a la movilidad, señalando que será de aplicación al personal docente e investigador de las universidades públicas la regulación de la movilidad del personal de investigación prevista en la LCTI.

Como consecuencia de la movilidad del personal investigador, se producirán situaciones de adscripción del personal investigador a otros agentes públicos de investigación y a agentes privados sin ánimo de lucro, siempre que sus órganos de gobierno tengan participación en aquellas instituciones públicas. Esta adscripción tendrá que ser autorizada por la universidad o el organismo o centro donde preste sus servicios el personal investigador. Igualmente, se contempla la autorización de la adscripción de personal investigador procedente de otros agentes públicos de investigación; en este supuesto vemos que solo cabe la recepción de personal procedente del ámbito público. En ambos casos, el objeto de la adscripción será la realización de labores de investigación científica y técnica, desarrollo tecnológico, transferencia o difusión del conocimiento, o de dirección de centros de investigación, instalaciones científicas o programas y proyectos científicos durante el tiempo necesario para la ejecución del proyecto de investigación, y previo informe favorable del organismo de origen y de acuerdo con lo que los estatutos, en su caso, establezcan respecto al procedimiento y efectos de la adscripción. En el RD 1730/2007, de 21 de diciembre, por el que se crea la agencia estatal CSIC y se aprueba su Estatuto, se señalaba la posibilidad de que su personal fuese autorizado a desarrollar labores de investigación fuera del ámbito orgánico del Consejo en el artículo 32; en este supuesto se hablaba de cesión temporal a instituciones o empresas, manteniendo la situación de servicio activo en el CSIC, sin que se produjese vinculación jurídica alguna con la institución externa. También en el mismo precepto se contemplaba la adscripción al CSIC de personal que prestase sus servicios en departamentos ministeriales, Comunidades Autónomas, universidades, OPIS y entidades públicas y privadas, sin que este personal tuviese vínculo jurídico con el CSIC. La LOU, en cambio, no hacía ninguna referencia a esta posibilidad, por lo que, como ocurría respecto a la movilidad, la DF tercera de la LCTI modifica la DA décima de la LOU, añadiendo a la misma un párrafo

tercero donde se dice que el personal perteneciente a los cuerpos docentes universitarios podrá ocupar puestos de trabajo adscritos a OPIS para realizar labores relacionadas con la investigación científica y técnica, mediante los mecanismos de movilidad previstos en la normativa de función pública.

El artículo 17 de la LCTI, en su apartado 3, recoge la situación de excedencia temporal para el personal investigador funcionario de carrera o laboral fijo que preste servicios en universidades públicas, en OPIS de la Administración General del Estado, en organismos de investigación de otras Administraciones públicas o en centros del Sistema Nacional de Salud o vinculados o concertados con este, con el objeto de que pueda incorporarse a otros agentes públicos de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación. Para ello se establece la necesidad de contar con una antigüedad mínima de cinco años y que no proceda la situación administrativa de servicio activo. Se trata de una situación administrativa que no se contempla expresamente en el EBEP, ya que no se trata ni de una excedencia voluntaria por interés particular ni de cualquiera de las otras que allí se regulan. La concesión de la excedencia temporal se subordinará a las necesidades del servicio y al interés que la universidad pública u organismo para el que preste servicios tenga en la realización de los trabajos que se vayan a desarrollar en la entidad de destino, y se concederá, en régimen de contratación laboral, para la dirección de centros de investigación e instalaciones científicas o programas y proyectos científicos, para el desarrollo de tareas de investigación científica y técnica, desarrollo tecnológico, transferencia o difusión del conocimiento relacionadas con la actividad que el personal investigador viniera realizando en la universidad pública u organismo de origen. A tales efectos, la universidad u organismo de origen en el que preste servicios deberá emitir un informe favorable en el que se contemplen los anteriores extremos. Esta excedencia temporal no podrá tener una duración superior a cinco años (límite máximo que no se contempla en el EBEP), sin que sea posible, agotado dicho plazo, la concesión de una nueva excedencia temporal por la misma causa hasta que hayan transcurrido al menos dos años desde el reingreso al servicio activo o la incorporación al puesto de trabajo desde la anterior excedencia. Durante ese período, el personal investigador en situación de excedencia temporal no percibirá retribuciones por su puesto de procedencia, pero sí tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, a su cómputo a efectos de antigüedad, a la consolidación de grado personal en los casos que corresponda según la normativa aplicable y a la evaluación de la actividad investigadora en su caso. Todos estos beneficios que no están presentes

en la excedencia voluntaria por interés particular tratan de facilitar esa movilidad entre distintas instituciones.

Si antes de finalizar el período por el que se hubiera concedido la excedencia temporal el excedente no solicita el reingreso al servicio activo o, en su caso, la reincorporación a su puesto de trabajo, será declarado de oficio en situación de excedencia voluntaria por interés particular o situación análoga para el personal laboral que no conlleve la reserva del puesto de trabajo, permitiendo, al menos, la posibilidad de solicitar la incorporación de nuevo a la universidad pública u organismo de origen.

En el apartado 4 del artículo 17 se recoge idéntica posibilidad para la incorporación a agentes privados de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación o a agentes internacionales o extranjeros. Los requisitos son los mismos y en este caso, además, se exige que la universidad pública u organismo de origen mantenga una vinculación jurídica con el agente de destino a través de cualquier instrumento válido en Derecho que permita dejar constancia de la vinculación existente, relacionada con los trabajos que el personal investigador vaya a desarrollar, requiriéndose igualmente el informe favorable del centro de origen. En este supuesto, a diferencia del anterior, el personal investigador en situación de excedencia temporal no tendrá derecho al cómputo a efectos de antigüedad del tiempo que permanezca en esta situación ni a la consolidación de grado personal. Para estos supuestos, en los que la excedencia temporal es para la incorporación a un agente privado o extranjero, la Ley establece la obligación de proteger el conocimiento de los equipos de investigación conforme a la normativa de propiedad intelectual e industrial, a las normas aplicables a la universidad pública u organismo de origen y a los acuerdos y convenios que estos hayan suscrito.

La LOU no recoge supuestos de excedencia temporal a excepción de lo dispuesto en el artículo 83.3, que permite la incorporación de profesores a empresas de base tecnológica cuando hayan participado en los proyectos de investigación vinculados a la misma⁵. Estas excedencias tienen un límite temporal máximo de cinco años y durante el tiempo que permanezcan en esta situación los profesores tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo del tiempo a efectos de antigüedad. Entendemos que este supuesto ahora tiene encaje en lo previsto en el apartado 4 del artículo 17 de la LCTI y que, por lo tanto, debe prevalecer lo dispuesto en él frente a lo dispuesto en la LOU.

⁵ M. V. PETIT LAVALL, «Las empresas de base tecnológica en las Universidades Públicas», en *Comentarios a la Ley Orgánica de Universidades* (Dir. J. GONZÁLEZ GARCÍA), Thomson-Civitas, 2009, págs. 1365 y ss.

Respecto al personal estatutario, la LCTI en su DF sexta modifica la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto marco del personal estatutario, añadiendo un apartado 4 al artículo 67 en el que se señala que el personal estatutario podrá ser declarado en la situación de excedencia temporal en los términos y con los efectos establecidos en la LCTI.

Lo regulado en los apartados 3 y 4 del artículo 17 en cuanto a las condiciones de concesión de estas excedencias tendrá carácter supletorio en el ámbito de los centros y estructuras de investigación de las CC.AA., ya que para sus centros estas podrán establecer las condiciones que consideren oportunas (DA vigésima de la LCTI).

Siguiendo con el contenido del artículo 17, en su apartado 5 se hace referencia a que el personal investigador pueda ser autorizado para las estancias formativas en centros de reconocido prestigio, tanto en territorio nacional como en el extranjero. La concesión de la autorización se subordinará a las necesidades del servicio y al interés que la universidad pública u organismo para el que el personal investigador preste servicios tenga en la realización de los estudios que vaya a realizar el interesado, siendo necesario que la unidad de la universidad pública u organismo de origen emita un informe favorable. La autorización de la estancia formativa se concederá para la ampliación de la formación en materias directamente relacionadas con la actividad de investigación científica y técnica, desarrollo tecnológico, transferencia o difusión del conocimiento que el personal investigador viniera realizando en la universidad pública u organismo de origen, o en aquellas otras consideradas de interés estratégico para la universidad pública u organismo. Durante la estancia el personal investigador conservará su régimen retributivo, y la duración acumulada de las autorizaciones concedidas a cada investigador cada cinco años no podrá ser superior a dos años.

La LCTI amplía la posibilidad en su artículo 18 de autorizar al personal investigador a prestar servicios a tiempo parcial en sociedades mercantiles creadas o participadas por los organismos en los que presta sus servicios, incidiendo directamente en el ámbito de las incompatibilidades de los empleados públicos. En este precepto se señala que las universidades públicas, el Ministerio con competencias en materia de personal en el caso de los OPIS estatales, o las autoridades competentes en el caso de centros del Sistema Nacional de Salud o vinculados o concertados con este, o de organismos de investigación de otras Administraciones públicas, podrán autorizar al personal investigador la prestación de servicios, mediante un contrato laboral a tiempo parcial y de duración determinada, en sociedades mercantiles creadas o

participadas por la entidad para la que dicho personal preste servicios. Esta autorización requerirá la justificación previa, debidamente motivada, de la participación del personal investigador en una actuación relacionada con las prioridades científico-técnicas establecidas en la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología o en la Estrategia Española de Innovación.

Los reconocimientos de compatibilidad no podrán modificar la jornada ni el horario del puesto de trabajo inicial del interesado, y quedarán automáticamente sin efecto en caso de cambio de puesto en el sector público. Por lo tanto, aquí se trata de simultanear dos puestos de trabajo, uno en el ámbito público y otro en el ámbito privado; para ello, la LCTI señala que las limitaciones establecidas en los artículos 12.1.b) y d) y 16 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas, no serán de aplicación al personal investigador que preste sus servicios en las sociedades que creen o en las que participen las entidades a que alude este artículo, siempre que dicha excepción haya sido autorizada por las universidades públicas, el Ministerio correspondiente o las autoridades competentes de las diferentes Administraciones públicas según corresponda.

Junto con la excepción de aplicación de algunos preceptos de la Ley de incompatibilidades establecida en el apartado 3 del artículo 18, la LCTI procede en la DF primera a la modificación de dicha Ley. En primer lugar, se modifica la terminología empleada en el artículo 4.2, que hacía referencia solamente a los cuerpos docentes universitarios en posesión del título de doctor, para permitirles la compatibilidad para el desempeño de un segundo puesto de trabajo en el sector público sanitario o de carácter exclusivamente investigador en centros de investigación del sector público, incluyendo el ejercicio de funciones de dirección científica dentro de un centro o estructura de investigación, dentro del área de especialidad de su departamento universitario, y siempre que los dos puestos vengam reglamentariamente autorizados como de prestación a tiempo parcial. Ahora el precepto amplía esta posibilidad para todo el personal docente e investigador. En segundo lugar, se modifica el artículo 6, incorporándole un apartado 2 en el que se recoge lo dispuesto en el artículo 18 de la LCTI: *«El personal investigador al servicio de los OPIS, de las Universidades públicas y de otras entidades de investigación dependientes de las Administraciones Públicas, podrá ser autorizado a prestar servicios en sociedades creadas o participadas por los mismos en los términos establecidos en esta ley y en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, por el Ministerio de la Presidencia o por los órganos competentes de las Uni-*

versidades públicas o de las Administraciones Públicas». En la DA vigesimosegunda se permite aplicar el artículo 18 al personal investigador que, con anterioridad a la entrada en vigor de la LCTI, viniera prestando sus servicios en las sociedades a las que se refiere dicho precepto, siempre que sea autorizado por las universidades públicas o las autoridades competentes en cada caso. Finalmente, la LCTI contempla además la posibilidad de que los agentes públicos de financiación y sus órganos, organismos y entidades puedan adscribir temporalmente, a tiempo completo o parcial, personal funcionario de carrera que sea investigador, experto en desarrollo tecnológico o especialista relacionado con el ámbito de la investigación, para que colabore en tareas de elaboración, gestión, seguimiento y evaluación de programas de investigación científica y técnica, previa autorización de los órganos competentes y de la entidad en la que el personal investigador preste sus servicios.

3. *Modalidades contractuales*

Los artículos 20 a 23 de la Ley regulan las modalidades contractuales del personal investigador, dando lugar a una de las novedades más importantes de la LCTI y que más trascendencia mediática ha tenido. Las modalidades contractuales recogidas en la Ley pueden ser utilizadas, conforme al artículo 20.2, por:

- a) Los OPIS de la Administración General del Estado y los organismos de investigación de otras Administraciones públicas.
- b) Las universidades públicas, únicamente cuando sean perceptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador o para el desarrollo de sus programas propios de I+D+i. Una previsión semejante ya se contenía en el artículo 17 de la Ley 13/1986, en su redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio.

Todas estas entidades pueden, además, contratar personal investigador a través de las modalidades de contrato de trabajo establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, y en aquellas CC.AA. 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 los mismos les corresponderá a ellas, en el marco de la legislación laboral vigente.

Como novedad importante, se obliga a que los programas de ayudas de las Administraciones públicas que tengan por objeto la realización de tareas de investigación en régimen de prestación de servicios por

personal investigador que no sea laboral fijo o funcionario de carrera deban requerir la contratación laboral del personal por parte de las entidades beneficiarias de las ayudas para las que vaya a prestar servicios. Con lo cual se está prohibiendo la figura del becario siempre que exista una financiación pública para la realización de una labor investigadora (art. 20.5), e igual previsión se contempla en la DA vigesimotercera para todo el personal de investigación⁶.

Las modalidades de contrato de trabajo específicas del personal investigador son las siguientes:

- a) contrato predoctoral;
- b) contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación;
- c) contrato de investigador distinguido.

El régimen jurídico aplicable a estas modalidades de contrato de trabajo será el que se establece en la LCTI y en sus normas de desarrollo, y en su defecto será de aplicación lo dispuesto en el ET y en sus normas de desarrollo.

A) *Contrato predoctoral*

En primer lugar está el contrato predoctoral, regulado en el artículo 21 y que se caracteriza por lo siguiente:

— El contrato tendrá por objeto la realización de tareas de investigación, en el ámbito de un proyecto específico y novedoso, por quienes estén en posesión del título de licenciado, ingeniero, arquitecto, graduado universitario con grado de al menos trescientos créditos ECTS (*European Credit Transfer System*) o máster universitario, o equivalente, y hayan sido admitidos a un programa de doctorado. Este personal tendrá la consideración de personal investigador predoctoral en formación⁷.

⁶ Los programas de ayudas a la investigación que impliquen la realización de tareas de investigación en régimen de prestación de servicios por personal de investigación deberán establecer la contratación laboral de sus beneficiarios por parte de las entidades a las que se adscriban, mediante la formalización de un contrato laboral de acuerdo con lo establecido en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el convenio colectivo vigente en la entidad de adscripción.

⁷ Conforme al artículo 3 del RD 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación, tienen la condición de personal investigador en formación aquellos graduados universitarios que sean beneficiarios de programas de ayuda dirigidos al desarrollo de actividades de formación y especialización científica y técnica a través, como mínimo, de los correspondientes estudios oficiales de doctorado, sin perjuicio de

— Otorga la condición de trabajador desde el inicio del contrato. Esta es su característica más novedosa ya que hasta el momento la regulación de estos contratos la encontrábamos en el Estatuto del personal investigador en formación, aprobado por el RD 63/2006, de 27 de enero, que señalaba un doble régimen jurídico: los dos primeros años el investigador en formación tenía la condición de becario y a partir del tercer año adquiriría la condición de contratado laboral (art. 3). En la DA segunda de la LCTI se señala que, en el plazo de dos años desde la entrada en vigor de la LCTI, el Gobierno elaborará un Estatuto del personal investigador en formación que deberá someterse a informe previo del Consejo de Política Científica, Tecnológica y de Innovación. Dicho Estatuto sustituirá al actual Estatuto del personal investigador en formación e incluirá las prescripciones recogidas para el contrato predoctoral en la LCTI. En la DT cuarta se contempla la regulación de los programas de ayuda existentes a la entrada en vigor de este precepto, que será al año de la publicación de la Ley, conforme a la DF undécima⁸.

— Contrato de duración determinada, a tiempo completo, de carácter anual, prorrogable por períodos anuales previo informe favorable de la comisión académica del programa de doctorado o, en su caso, de la escuela de doctorado, durante el tiempo que dure su permanencia en el programa hasta un máximo de cuatro años, salvo personas con discapacidad, en cuyo caso puede prorrogarse hasta los seis años. Respecto a estos plazos, habrá que tener en cuenta los nuevos plazos que para la realización de la tesis doctoral fija la nueva regulación de los estudios de doctorado⁹.

las especialidades previstas en la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias.

⁸ DT cuarta:

«1. Los programas de ayuda al personal investigador en formación financiados con fondos públicos, incluidos en el ámbito de aplicación del Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación, existentes a la entrada en vigor del artículo 21 de esta ley, deberán adaptarse al contenido de dicho artículo únicamente por lo que respecta a las convocatorias que se publiquen a partir de ese momento.

2. Para las convocatorias de ayudas al personal investigador en formación que se encuentren en ejecución a la entrada en vigor del artículo 21 de esta ley, continuará en vigor la situación jurídica de beca durante los dos primeros años desde la concesión de la ayuda, y para la situación jurídica de contrato se continuará utilizando la modalidad de contrato de trabajo en prácticas, según lo establecido por el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero.

3. Los contratos laborales financiados por programas de ayuda al personal investigador en formación que ya se hubieran suscrito a la entrada en vigor del artículo 21 de esta ley se mantendrán en su forma jurídica inicial hasta finalizar su vigencia».

⁹ Vid. el RD de Doctorado 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas de doctorado, que señala en su artículo 3.2:

— Se celebrará por escrito entre el personal investigador predoctoral en formación, en su condición de trabajador, 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 posgrado en su caso.

— 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.

— La retribución de este contrato no podrá ser inferior al 56 por 100 del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación durante los dos primeros años, al 60 por 100 durante el tercer año y al 75 por 100 durante el cuarto año. Tampoco podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional que se establezca cada año, según el artículo 27 del ET.

— La DA decimooctava de la LCTI establece una reducción del 30 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes en la cotización relativa al personal investigador contratado bajo la modalidad de contrato predoctoral establecida en el artículo 21 de esta Ley, que quedará acogido al Régimen General de la Seguridad Social. Esta reducción de las cuotas empresariales tiene como objeto facilitar la utilización de esta figura y abaratar los costes que en un primer momento tendrían que asumir las distintas Administraciones.

«La duración de los estudios de doctorado será de un máximo de tres años, a contar desde la admisión del doctorando al programa hasta la presentación de la tesis doctoral.

No obstante lo anterior, y previa autorización de la comisión académica responsable del programa, podrán realizarse estudios de doctorado a tiempo parcial. En este caso tales estudios podrán tener una duración máxima de cinco años desde la admisión al programa hasta la presentación de la tesis doctoral.

Si transcurrido el citado plazo de tres años no se hubiera presentado la solicitud de depósito de la tesis, la comisión responsable del programa podrá autorizar la prórroga de este plazo por un año más, que excepcionalmente podría ampliarse por otro año adicional, en las condiciones que se hayan establecido en el correspondiente programa de doctorado. En el caso de estudios a tiempo parcial la prórroga podrá autorizarse por dos años más que, asimismo, excepcionalmente, podría ampliarse por otro año adicional.

A los efectos del cómputo del período anterior no se tendrán en cuenta las bajas por enfermedad, embarazo o cualquier otra causa prevista por la normativa vigente.

Asimismo, el doctorando podrá solicitar su baja temporal en el programa por un período máximo de un año, ampliable hasta un año más. Dicha solicitud deberá ser dirigida y justificada ante la comisión académica responsable del programa, que se pronunciará sobre la procedencia de acceder a lo solicitado por el doctorando».

— La DF undécima de la LCTI fija como fecha de entrada en vigor el 2 junio 2012; con ello se trataba de dilatar en el tiempo la asunción del coste que supone este cambio normativo para las diferentes instituciones públicas obligadas a aplicarlo, aunque mucho nos tememos que para esa fecha la situación económica, desgraciadamente, persistirá.

B) *Contrato de acceso al SECTI*

En segundo lugar, se regula el contrato de acceso al SECTI con los requisitos fijados en el artículo 22 de la LCTI:

— Solo podrá concertarse este contrato con quienes estén en posesión del título de doctor o equivalente, sin que sean de aplicación los límites de cinco o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, a que se refiere el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores¹⁰; esta limitación ya había sido excepcionada en la legislación precedente ya que, por razones de la propia naturaleza de la carrera investigadora, normalmente han transcurrido más de cinco años desde la terminación de la titulación cuando se accede a este contrato. Tras la aprobación del RD que regula el doctorado, tal vez puedan acortarse los tiempos de acceso al haberse fijado un plazo máximo de tres años para hacer la tesis doctoral.

— 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 conduzca a la consolidación de su experiencia profesional.

— 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 trabajador podrá ser contratado mediante esta modalidad, en la misma o distinta entidad, por un tiempo superior a cinco años (se repite la misma exigencia que en la anterior Ley de la Ciencia).

¹⁰ Conforme al artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de reforma del mercado laboral, «*el contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la LO 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios*».

— 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.

— La retribución de este contrato no podrá ser inferior a la que corresponda al personal investigador que realice actividades análogas.

— El personal investigador que sea contratado al amparo de lo dispuesto en este artículo podrá prestar colaboraciones complementarias en tareas docentes relacionadas con la actividad de investigación propuesta, hasta un máximo de ochenta horas anuales, previo acuerdo en su caso con el departamento implicado, con la aprobación de la entidad para la que presta servicios, y con sometimiento a la normativa vigente de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas.

— En caso de prestar servicios en universidades públicas, se tendrá en cuenta la evaluación superada a efectos de la consideración de los méritos investigadores en la evaluación positiva requerida para la contratación como profesor contratado doctor

En lo no previsto en este artículo será de aplicación el artículo 11.1 del ET. Esta previsión nos sitúa en el ámbito del contrato de trabajo en prácticas, al igual que ya ocurría con la anterior Ley de la Ciencia, que permitía expresamente esta modalidad de contratación en su artículo 17.b). La regulación contemplada en la Ley 13/1986 establecía una serie de peculiaridades que prácticamente desvirtuaban la configuración del contrato en prácticas. La finalidad de ambas figuras contractuales no es la misma, ya que el contrato para la incorporación de investigadores tiene como finalidad principal la de insertar al investigador en el mercado laboral, teniendo el aspecto formativo un carácter residual, mientras que en el contrato en prácticas la formación es su rasgo característico. Estas diferencias en su naturaleza llevaron a que se produjesen importantes disfunciones por las peculiaridades de la propia actividad investigadora y del personal investigador y, por ello, esta posibilidad apenas se utilizó en los primeros años de vigencia de la Ley 13/1986, siendo modificada la regulación inicial por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y mejora de su calidad, si bien el Estatuto de los Trabajadores seguía siendo de aplicación en lo no regulado¹¹.

¹¹ J. MORENO GENÉ, «La contratación en prácticas de los investigadores Ramón y Cajal según recientes sentencias del TSJ de Madrid», *Aranzadi Social*, 8, BIB/501. Señala este autor que «la configuración del contrato para la incorporación de investigadores al sistema español de ciencia y tecnología parece responder a las dificultades que existen para absorber el flujo de investigadores que produce el sistema, con lo que se convierte en una vía para facilitar una ca-

A partir de esta nueva regulación se ha utilizado esta modalidad en los contratos «Ramón y Cajal», «Juan de la Cierva» y «Miguel Servet», habiendo dado lugar a una amplia jurisprudencia sobre la cuestión, jurisprudencia que en buena parte ha considerado que estos contratos no son en formación y que su utilización por parte de los organismos de investigación es un fraude de ley, al ser contratados investigadores de los que la entidad empleadora tiene pleno conocimiento de que poseen la formación y la experiencia práctica para desempeñar la tarea que se les encomienda, «*burlando así la finalidad contractual pactada*» (en todos los casos nos encontramos con investigadores con dilatada experiencia y vinculación al centro a lo largo de numerosos años); por ello, muchas resoluciones obligaron a considerar existente una relación laboral indefinida con los centros de investigación (vid. STS de 15 de marzo de 1996, RJ 2073; SSTSJ de Madrid de 19 de junio de 2007 y de 24 de marzo de 2008)¹². Conocidas estas dificultades por el legislador, hubiese sido preferible que se configurase una modalidad contractual sin vinculación alguna al contrato en prácticas del artículo 11.1 del ET, ya que la remisión a este precepto solo nos puede llevar a aceptar que estamos realmente ante un contrato en prácticas, lo cual no deja de ser un tanto sorprendente cuando una de las exigencias del contrato es que el personal investigador ya sea doctor, lo que implica que a buen seguro tiene adquirida la formación suficiente para desarrollar el objeto de este contrato de acceso al SECTI, que, como ya hemos señalado, consiste en el perfeccionamiento y la especialización profesional, lo cual claramente supera la finalidad del contrato en prácticas.

Una vez hecha la configuración de esta modalidad contractual, el artículo 22.2, 3, 4 y 5 se refiere a la evaluación de la actividad investigadora desarrollada bajo la vigencia del contrato. A partir de la finaliza-

rrera investigadora de los investigadores-becarios al término de su formación, más que una vía de capacitación práctica o profesional. Todo lo cual ha permitido afirmar que se trata de un contrato en prácticas en cierta medida desvirtuado.

*Esta inclinación por la finalidad de fomento del empleo del contrato de incorporación de investigadores al sistema español de ciencia y tecnología determina el completo régimen jurídico de esta modalidad contractual, dando lugar a una serie de particularidades que lo diferenciarán del contrato en prácticas común u ordinario, que pese a contemplar también una finalidad de inserción laboral, se encuentra más dirigido a garantizar la formación del trabajador contratado, no en vano, los sujetos, los requisitos de titulación, la duración del contrato, la retribución del trabajador, etcétera, no pueden permanecer al margen de la finalidad perseguida con el recurso a una modalidad contractual». También en *El personal docente e investigador laboral de las Universidades Públicas: aspectos legales*, Editorial Bomarzo, 2010.*

¹² También ha existido jurisprudencia que ha considerado que pesaban más las características propias del contrato de incorporación de investigadores y que, por lo tanto, no existía ese fraude de ley por la utilización del mismo: STSJ de Madrid de 23 de julio de 2007 (con un voto particular muy clarificador sobre la cuestión) y SSTSJ de Galicia de 11 de junio de 2010 y 12 de julio de 2011.

ción del segundo año de contrato, el personal investigador contratado bajo esta modalidad podrá someter a evaluación la actividad investigadora desarrollada. Las evaluaciones tendrán en cuenta criterios de excelencia, serán realizadas conforme a las normas de la universidad u organismo contratante, y contarán con un informe externo que tendrá carácter vinculante en caso de ser negativo. Este informe externo será realizado por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) o el órgano equivalente de evaluación externa en las CC.AA., en el caso de personal investigador contratado por universidades públicas o por la Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva (ANEP) o el órgano equivalente en las CC.AA. para el resto del personal investigador. Si la evaluación es negativa, el personal investigador podrá someter la actividad investigadora desarrollada a una segunda y última evaluación antes de finalizar el contrato o sus prórrogas.

En los procesos selectivos de personal laboral fijo que sean convocados por las universidades públicas y por los OPIS se valorará la evaluación superada como méritos investigadores. Además, en el caso de que se produzca la contratación como personal laboral fijo por las universidades públicas, este tendrá la consideración de personal docente e investigador a los efectos del desarrollo de la función investigadora, teniéndose en cuenta la evaluación superada a efectos de la consideración de los méritos investigadores en la evaluación positiva requerida para la contratación como profesor contratado doctor, según el artículo 52 de la LOU¹³.

La DA decimosexta señala que los efectos de la evaluación que se contempla en el artículo 22 serán de aplicación al personal investigador del Programa o Subprograma Ramón y Cajal y el Miguel Servet en determinados supuestos¹⁴, debiendo el Ministerio responsable tener en cuenta los contratos de carácter temporal celebrados como personal investigador del Programa o Subprograma Ramón y Cajal para jóvenes investigadores a la hora de configurar su petición de plazas de personal investigador laboral fijo para la Oferta de Empleo Público. Con

¹³ En la DF tercera de la LCTI se introduce un apartado 3 bis en el artículo 48 de la LOU, con la siguiente redacción: «Asimismo podrán contratar personal investigador conforme a lo previsto en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación».

¹⁴ Cuando este personal haya superado la doble evaluación referida al informe de la cuarta anualidad del contrato establecido en el Programa Ramón y Cajal y de la tercera y última anualidad del Programa Miguel Servet, y al cumplimiento de la posesión de una trayectoria investigadora destacada a los efectos del Programa de Incentivación de la Incorporación e Intensificación de la Actividad Investigadora en el marco del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica. Igualmente, cuando el personal investigador de los Programas o Subprogramas Ramón y Cajal y Miguel Servet supere una evaluación similar a la prevista en el artículo 22.2. En dicha evaluación, el informe externo será el previsto para la cuarta anualidad o última anualidad del contrato establecido en dichos programas o subprogramas.

esta modalidad contractual la LCTI busca una forma de estabilizar al personal investigador y de eliminar la prolongada temporalidad de la contratación de los investigadores, ya que a partir del segundo año si logran una evaluación positiva estarán en disposición de acceder a un contrato de personal investigador laboral fijo.

C) *Investigador distinguido*

Los contratos de trabajo bajo la modalidad de investigador distinguido se podrán celebrar con investigadores españoles o extranjeros de reconocido prestigio en el ámbito científico y técnico que se encuentren en posesión del título de doctor o equivalente, y reunirán las siguientes características:

— El objeto del contrato será 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.

— El contrato tendrá la duración que las partes acuerden.

— La duración de la jornada laboral, los horarios, fiestas, permisos y vacaciones serán los fijados en las cláusulas del contrato.

— El personal investigador contratado no podrá celebrar contratos de trabajo con otras entidades, salvo autorización expresa del empleador o pacto escrito en contrario, y sin perjuicio del respeto a la normativa sobre incompatibilidades del personal.

— El contrato estará sometido al sistema de seguimiento objetivo que el empleador establezca

— Finalmente, el contrato podrá extinguirse por desistimiento del empleador, comunicado por escrito con un preaviso de tres meses, sin perjuicio de las posibilidades de rescisión del contrato por parte del empleador por causas procedentes. En el supuesto de incumplimiento total o parcial del preaviso, el personal investigador contratado tendrá derecho a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del período incumplido. En caso de desistimiento del empleador, el personal investigador contratado tendrá derecho a percibir la indemnización prevista para el despido improcedente en el ET, sin perjuicio de la que pudiera corresponderle por incumplimiento total o parcial del preaviso.

Se trata de una modalidad contractual cuya definición queda en buena medida en manos del centro empleador y del investigador. Nues-

tro sistema de ciencia precisa dotarse de fórmulas flexibles que permitan la captación de talento de otras instituciones nacionales e internacionales, y a esta necesidad viene a responder este contrato. La aplicación que del mismo se haga en un futuro deberá asumirse por el centro receptor no como un elemento distorsionador, sino como un elemento enriquecedor del sistema¹⁵.

III. CONFIGURACIÓN DEL PERSONAL DE LOS OPIS DE LA AGE. ACREDITACIÓN PARA EL ACCESO A LOS CUERPOS DOCENTES UNIVERSITARIOS.

El capítulo II del título II de la Ley regula las especificidades aplicables al personal al servicio de los OPIS, distinguiendo entre personal investigador y personal técnico, entendiéndose que ambos colectivos son personal de investigación (art. 27.1). Se desarrolla así lo dispuesto en el artículo 2.2 del EBEP, que, como consecuencia de las singularidades que concurren en el desarrollo de la labor investigadora del personal investigador al servicio de los OPIS de la Administración General del Estado, permite una regulación singularizada de dicho personal. En lo no dispuesto en la LCTI será de aplicación al personal investigador lo dispuesto en el EBEP, en el ET y su normativa de desarrollo y en las disposiciones reguladoras de la función pública de la Administración General del Estado que se aprueben para el resto de los empleados públicos. La principal novedad es que se establece una nueva estructura de escalas científicas que trata de homogeneizar el régimen de selección, retributivo y de promoción en todos los OPIS. En cuanto al personal investigador, se reproducen las escalas que ya había contemplado el RD 1730/2007, de 21 de diciembre, por el que se crea la agencia estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas y se aprueba su Estatuto, si bien ahora se crean con carácter general para todos los OPIS. Así, el artículo 25.2 señala que el personal investigador funcionario de carrera al servicio de los OPIS de la Administración General del Estado se agrupa en las siguientes escalas científicas:

- a) Profesores de investigación de OPIS.
- b) Investigadores científicos de OPIS.
- c) Científicos titulares de OPIS.

¹⁵ Captar para una institución un investigador distinguido puede exigir unas condiciones retributivas diferentes e incluso otras condiciones laborales, que no siempre son entendidas por el resto de investigadores del centro receptor; entender esta necesidad forma parte del necesario cambio que se ha de producir en nuestro sistema de ciencia. En el ámbito universitario, los propios departamentos no son proclives a incorporar personal de otras instituciones por las distorsiones que les pueda producir en su seno.

El personal perteneciente a estas escalas tendrá plena capacidad investigadora y las escalas científicas tendrán el mismo régimen retributivo, de selección y de promoción. En la DA quinta se procede a la supresión de las escalas anteriores, y en la DA sexta se procede a la creación de estas escalas científicas adscritas al MICINN (ahora al Ministerio de Economía y Competitividad), clasificadas en el grupo A, subgrupo A1, de acuerdo con el artículo 76 del EBEP. En todas ellas se exige estar en posesión del título de doctor o equivalente.

La escala de profesores de investigación es la que asume las tareas de especial exigencia y responsabilidad, dentro de las distintas actividades que constituyan la finalidad específica del organismo, con una labor investigadora propia de singular relevancia. La LCTI contempla una novedad que ha sido objeto de un fuerte debate durante la tramitación de la Ley y que afecta a las universidades. A partir de ahora se permite que el personal funcionario perteneciente a la nueva escala de profesores de investigación de OPIS pueda ser acreditado para catedrático de universidad, cuando obtenga el informe positivo de su actividad docente e investigadora, de acuerdo con el procedimiento que establezca el Gobierno. En los primeros borradores de la Ley esta acreditación se contemplaba como automática; ahora se opta por una evaluación conforme a un procedimiento diferenciado. Esta previsión no ha sido aceptada de buen grado por las universidades, que consideraron, y así lo alegaron durante la tramitación de la Ley, que el reconocimiento debería ser recíproco, de forma que los profesores pertenecientes a los distintos cuerpos docentes también pudieran acceder a las escalas de investigadores de los OPIS. Al final se ha optado por un sistema de acreditación no automático, sino diferenciado, en el que una vez obtenida la acreditación los profesores científicos podrán tomar parte en los concursos para la provisión de plazas de catedrático, mientras que un profesor universitario solo podrá participar en los procesos selectivos de los OPIS, si así se prevé en el propio proceso selectivo (art. 26.5).

La escala de investigadores científicos tiene encomendadas funciones de alto nivel, dentro de las distintas actividades que constituyan la finalidad específica del organismo. Para esta escala se prevé, al igual que en el caso anterior, un procedimiento específico para la acreditación para profesor titular de universidad, y en los mismos términos se recoge esta posibilidad para la escala de científicos titulares, escala que tendrá encomendadas las funciones que comprendan a las actividades de investigación científica o tecnológica.

Siguiendo lo dispuesto en el EBEP (art. 16), la LCTI señala que el personal investigador funcionario de carrera al servicio de los OPIS

de la Administración General del Estado tendrá derecho a la carrera profesional, entendida como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional, conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad. Como desarrollo de esta carrera, la consolidación del grado personal correspondiente al nivel de su puesto de trabajo se producirá de acuerdo con lo dispuesto en la normativa general de la función pública, pero la carrera profesional horizontal, de acuerdo con el artículo 17 EBEP, se basa principalmente en un sistema objetivo de evaluación del desempeño del personal investigador funcionario de carrera, que será diseñado por el Gobierno conforme a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación. La evaluación del desempeño tendrá en cuenta los méritos del personal investigador en los ámbitos de investigación, de desarrollo tecnológico, de dirección, de gestión o de transferencia del conocimiento, e incluirá las actividades y tareas realizadas a lo largo de toda la carrera profesional del personal investigador.

El acceso a las plazas de personal investigador funcionario al servicio de los OPIS, así como de personal investigador laboral fijo, se regula en el artículo 26 de la LCTI. El acceso tendrá lugar de acuerdo con la Oferta de Empleo Público aprobada cada año por el Gobierno. La constitución de los órganos de selección y la realización de los procesos selectivos se harán por los OPIS, y en los mismos podrán participar, siempre que posean el título de doctor o equivalente y cumplan el resto de requisitos exigidos en la convocatoria de acceso:

- a) Los españoles.
- b) Los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea.
- c) Los cónyuges de los españoles y de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, siempre que no estén separados de derecho, y sus descendientes y los de su cónyuge, siempre que no estén separados de derecho, cuando sean menores de veintiún años o mayores de dicha edad dependientes.
- d) Los extranjeros con residencia legal en España.
- e) Los extranjeros incluidos en el ámbito de aplicación de los tratados internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores.

Se establece, en todo caso, la necesidad de ser español para acceder a aquellos empleos públicos que directa o indirectamente impliquen una participación en el ejercicio del poder público, o en las funciones que

tengan por objeto la salvaguardia de los intereses del Estado o de las Administraciones públicas.

Respecto a la composición de los órganos de selección, podrán formar parte aquellos españoles o extranjeros, tengan o no una relación de servicios con el organismo público de investigación y con independencia del tipo de relación, que puedan ser considerados profesionales de reconocido prestigio científico o técnico en el ámbito de que se trate¹⁶. El sistema selectivo de acceso será el de concurso basado en la valoración del currículum del personal investigador; valoración que tendrá en cuenta la adecuación de las competencias y capacidades de los candidatos a las características de las líneas prioritarias de investigación y las funciones de las escalas o plazas a las que pretendan acceder. La LCTI, de forma novedosa, reconoce la posibilidad de que los ciudadanos extranjeros y nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea puedan realizar las pruebas en inglés. Esta posibilidad se contempla para facilitar la participación de candidatos extranjeros, para favorecer la movilidad geográfica e interinstitucional del personal asociado a las actividades de I+D+i y para atraer talento a los centros españoles.

El ingreso en las escalas científicas se realizará mediante un turno libre, al que podrán acceder quienes posean el título de doctor o equivalente y cumplan los requisitos exigidos, y un turno de promoción interna. Para el acceso a la escala de investigadores científicos, podrá participar en el turno de promoción interna el personal funcionario perteneciente a la escala de científicos titulares. Para el acceso a la escala de profesores de investigación de OPIS, podrá participar en el turno de promoción interna el personal funcionario perteneciente a las escalas de investigadores científicos de OPIS y de científicos titulares de OPIS. Además, en los procesos selectivos convocados para el acceso a la escala de científicos titulares de OPIS, podrá participar en el turno de promoción interna el personal investigador contratado como personal laboral fijo por los OPIS de la Administración General del Estado, de acuerdo con el artículo 22.3 de la LCTI. Como ya hemos señalado más arriba, los procesos selectivos de acceso a las escalas científicas podrán prever la participación de personal funcionario de carrera de los cuerpos docentes universitarios al servicio de las universidades públicas, y de personal contratado como personal laboral fijo por las universidades públicas en el turno de promoción interna.

Para el personal técnico también se prevé una carrera profesional y se establece que le serán de aplicación las previsiones de la LCTI sobre

¹⁶ La composición de los órganos de selección se ajustará a los principios de composición y presencia equilibrada entre mujeres y hombres establecidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (DA decimotercera).

selección del personal investigador (art. 16), sobre movilidad (art. 17), participación en otras sociedades (art. 18), así como la adscripción a agentes públicos de financiación, instituciones o entidades como personal técnico (art. 19). Al igual que ocurría con el personal investigador, la LCTI recoge los derechos y deberes del personal técnico que preste servicios en OPIS de la Administración General del Estado (art. 28).

Respecto al personal técnico también se lleva a cabo una reorganización de las escalas. El artículo 29 de la LCTI señala que las escalas del personal técnico funcionario de carrera al servicio de los OPIS de la Administración General del Estado son las siguientes:

- a) Tecnólogos de OPIS.
- b) Técnicos superiores especializados de OPIS.
- c) Científicos superiores de la Defensa.
- d) Técnicos especializados de OPIS.
- e) Ayudantes de investigación de OPIS.
- f) Auxiliares de investigación de OPIS.

También se contempla la posibilidad de que se puedan prever procesos de promoción interna entre las escalas técnicas y las científicas del mismo subgrupo de los previstos en el artículo 76 del EBEP. La DA quinta suprime escalas técnicas, y en la DA sexta se crean las previstas en la propia Ley.

IV. PREVISIONES PARA EL PDI DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS. APLICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES SOBRE RECURSOS HUMANOS DE LA LCTI A OTRAS ENTIDADES

El título II se cierra con un capítulo III en el que se recogen ciertas previsiones para el personal docente e investigador al servicio de las universidades públicas. En primer lugar, se señala que podrán obtener la acreditación nacional y, en consecuencia, presentarse a los concursos de acceso a los cuerpos docentes universitarios quienes posean el título de doctor o equivalente y cumplan los requisitos exigidos por la LOU, el EBEP y demás normativa aplicable, y por las convocatorias correspondientes. En segundo lugar, se altera la composición de las comisiones para la acreditación nacional y para los concurso de acceso que regula la LOU, señalándose que las evaluaciones para la obtención de la acreditación nacional y de los concursos de acceso se llevarán a cabo por comisiones en las que podrán participar, tengan o no una relación de servicios con la universidad y con independencia del tipo de

relación, expertos españoles, así como hasta un máximo de dos expertos nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea o extranjeros. Estos expertos deberán poder ser considerados profesionales de reconocido prestigio científico o técnico. Como consecuencia de esta previsión contemplada en el artículo 31 de la LCTI, se modificaría la LOU de forma automática; sin embargo, por cuestiones de técnica normativa, la propia DF tercera modifica el artículo 57.2

En tercer lugar, se establece que el personal contratado por las universidades públicas como personal laboral fijo de acuerdo con el artículo 22.4 de la LCTI podrá ser acreditado para profesor titular de universidad cuando obtenga el informe positivo de su actividad docente e investigadora de acuerdo con el procedimiento que establezca el Gobierno. De nuevo se contempla un procedimiento específico para la acreditación de este personal. La LCTI no aclara si será el mismo que habrá de regular para los científicos titulares. Ante esta previsión habrá que tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 48.4 de la LOU, cuyo contenido también se modifica en la DF tercera. Este precepto señala que no se computará como profesorado contratado a quienes no impartan docencia en las enseñanzas conducentes a la obtención de los títulos oficiales, así como al personal propio de los institutos de investigación adscritos a la universidad y de las escuelas de doctorado, a efectos de respetar la exigencia contenida en el mismo precepto de la LOU de que el PDI contratado, computado en equivalencia a tiempo completo, no podrá superar el 49 por 100 del total del PDI de la universidad.

Por último, se señala que las universidades públicas, en el ejercicio de su autonomía, podrán establecer la distribución de la dedicación del personal docente e investigador a su servicio en cada una de las funciones propias de la universidad establecidas en la LOU, siempre de acuerdo con lo establecido en dicha Ley y en su desarrollo normativo. Esta previsión se hacía en el Proyecto de Estatuto del PDI que finalmente no ha llegado a aprobarse, por lo que seguimos careciendo del desarrollo normativo de la LOU en lo que se refiere al régimen jurídico del PDI universitario.

Las previsiones hechas en el título II de la Ley pueden ser aplicadas en algunos de sus extremos a otras entidades. En concreto, la definición de personal investigador recogida en el artículo 13.1 podrá ser aplicada a las universidades privadas y a las universidades de la Iglesia católica; a 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 empresaria-

les; a los consorcios públicos y fundaciones del sector público, y también a otros organismos de investigación de la AGE diferentes a los OPIS. También los artículos 20, 21 y 22.1 pueden ser aplicables a las entidades antes mencionadas, si bien únicamente cuando sean perceptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador en el caso de las universidades privadas y universidades de la Iglesia católica, cuando sean beneficiarias de ayudas o subvenciones públicas que tengan como objeto la contratación de personal investigador, cuando se trate de entidades sin ánimo de lucro u otros organismos de investigación de la AGE, o cuando el fin u objeto social comprenda la ejecución directa de actividades de investigación científica y técnica o de prestación de servicios tecnológicos, o aquellas otras de carácter complementario necesarias para el adecuado progreso científico y tecnológico de la sociedad, siempre que dichas actividades formen parte de los programas de desarrollo del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica o del Plan Estatal de Innovación, en el caso de los consorcios públicos y fundaciones del sector público.

El artículo 23 (contrato de investigador distinguido) puede ser aplicado a las universidades privadas y universidades de la Iglesia católica y a los consorcios públicos y fundaciones del sector público, con los mismos requisitos que en el supuesto anterior. Finalmente, a los consorcios públicos y fundaciones del sector público en los que la participación estatal sea igual o superior a la de cada una de las restantes Administraciones públicas se les podrán aplicar los artículos 14 y 15, relativos a los derechos y deberes del personal investigador.

V. OTRAS PREVISIONES DE LA LCTI RELATIVAS A LAS UNIVERSIDADES

A lo largo del texto hemos hecho referencia ya a algunas de las modificaciones introducidas en la LOU relacionadas con los recursos humanos; vamos a mencionar ahora otros preceptos que han sido modificados en la DF tercera de la LCTI. Así, se modifica el artículo 7, que regula los centros y estructuras universitarios para incorporar las escuelas de doctorado previstas en el RD 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas de doctorado, y también se añade un nuevo párrafo en el artículo 8 para incorporar su definición y su forma de creación¹⁷. Las escuelas de doctorado son unidades creadas por una o varias universidades, por sí mismas o en colaboración con otros or-

¹⁷ Sobre la creación de centros, vid. J. CUESTA REVILLA, «La estructura de las universidades», en *Comentarios a la Ley Orgánica de Universidades* (Dir. J. GONZÁLEZ GARCÍA), Thomson-Cívitas, 2009, págs. 251 y ss.

ganismos, centros, instituciones y entidades con actividades de I+D+i, nacionales o extranjeras, que tienen por objeto fundamental la organización, dentro de su ámbito de gestión, del doctorado en una o varias ramas de conocimiento o con carácter interdisciplinar. Las universidades podrán crear escuelas de doctorado de acuerdo con lo previsto en su propia normativa y en la de la respectiva Comunidad Autónoma. Su creación deberá ser notificada al Ministerio de Educación, a efectos de su inscripción en el Registro de Universidades, Centros y Títulos. Respecto a la forma de creación, llama la atención, una vez que estos centros se configuran al lado de las facultades y escuelas, que no se exija para su creación la misma fórmula que para estas, es decir, que su creación sea acordada por la Comunidad Autónoma, bien por propia iniciativa (con el acuerdo del Consejo de Gobierno de la universidad), bien por iniciativa de la universidad mediante propuesta del Consejo de Gobierno, en ambos casos con informe previo favorable del Consejo Social. Es cierto que al remitirse a la normativa de la Comunidad Autónoma, esta podrá exigir la creación mediante decreto de su Consejo de Gobierno con el informe del Consejo Social, pero entendemos que hubiese sido más adecuado que fuese la LOU la que estableciese el procedimiento de creación, al igual que hace con las escuelas, facultades e institutos universitarios de investigación; mas teniendo en cuenta que la Escuela de Doctorado puede estar creada por diferentes universidades pertenecientes a distintas CC.AA., pudiendo darse el caso que la normativa de creación sea distinta en cada una de ellas.

La LCTI también modifica la rúbrica del título IV de la LOU, que pasa a encabezarse bajo el epígrafe «Coordinación, cooperación y colaboración universitaria». En este título se añade un artículo 30 bis con el siguiente tenor: «*Las Universidades, para el mejor cumplimiento de sus funciones al servicio de la sociedad, podrán cooperar entre ellas, con Organismos Públicos de Investigación, con empresas y con otros agentes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación o pertenecientes a otros países, mediante la creación de alianzas estratégicas que permitan desarrollar programas y proyectos de excelencia nacional e internacional. El Ministerio de Educación podrá impulsar estos procesos de cooperación para la excelencia, mediante su participación en dichos programas y proyectos*», y un artículo 30 ter que regula los convenios de colaboración para la creación y financiación de escuelas de doctorado, y que señala que:

«Los agentes públicos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, incluidos los Organismos Públicos de Investigación y los centros e instituciones del Siste-

ma Nacional de Salud, podrán suscribir convenios de colaboración entre sí o con agentes de ejecución privados nacionales, supranacionales o extranjeros, para la creación o financiación conjunta de escuelas de doctorado. En todo caso, para la formalización de los referidos convenios será precisa la participación de, al menos, una universidad española a la que corresponderá la expedición de los títulos de doctor de acuerdo con lo previsto en la normativa vigente.

Estos convenios quedarán sujetos al derecho administrativo, y en ellos se incluirá la totalidad de las aportaciones realizadas por los intervinientes. El objeto de estos convenios no podrá coincidir con el de ninguno de los contratos regulados en la legislación sobre contratos del sector público».

Además de la reforma de la LOU, en la LCTI se recogen otras disposiciones que afectan a las universidades públicas. Así, se contempla la posibilidad, ya existente, de que estas celebren convenios de colaboración sujetos al Derecho administrativo entre sí o con agentes privados que realicen actividades de investigación científica y técnica, nacionales, supranacionales o extranjeros (art. 34). También se contempla la posibilidad de que se creen centros de investigación en el extranjero, de acuerdo con lo dispuesto en la LOU (art. 39), y se considera a las universidades como agentes del Plan Estatal de Innovación, lo cual facilitará enormemente su participación en proyectos de innovación desarrollados por el sector productivo, lo cual incrementará la colaboración universidad-empresa (art. 43).

RECAPITULACIÓN

La nueva LCTI tiene importantes retos por delante que deben ser asumidos en los próximos años y en cuya consecución las universidades deben jugar un papel muy importante como agentes del Sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación. El aumento del número de investigadores en los últimos años hace necesario que se desarrolle la carrera profesional que diseña la Ley de una forma coherente. Esta nueva regulación va a afectar al personal docente e investigador de las universidades de forma importante, ya que estas podrán contratar de acuerdo con los nuevos modelos que establece la LCTI cuando sean receptoras de fondos públicos cuyo destino sea la contratación de personal investigador, con lo cual en el seno de las universidades po-

drán convivir diferentes perfiles de personal, ya que al lado del personal docente e investigador podrá existir personal exclusivamente investigador, lo cual va a cambiar la dinámica interna de las instituciones. El régimen jurídico del PDI pasa a regularse, además de por la LOU y por sus normas de desarrollo, por la LCTI, ya que los cuerpos docentes universitarios y los profesores contratados y ayudantes doctores tienen la consideración de personal investigador. La mayor parte del PDI se beneficiará de las posibilidades de movilidad e internacionalización que se contemplan, siendo más fácil a partir de ahora la integración del PDI en empresas e instituciones que desarrollen labores de investigación, lo cual facilitará la colaboración universidad-empresa. También las escalas de investigadores de los OPIS podrán acreditarse por un procedimiento *ad hoc* para su incorporación a los cuerpos docentes universitarios. En cuanto a las modalidades contractuales que contempla la Ley (contrato predoctoral, contrato de acceso al sistema de ciencia, tecnología e innovación y contrato de investigador distinguido), estas podrán ser utilizadas por las universidades cuando perciban fondos públicos para ello. La desaparición de la figura del becario a favor de una relación contractual que se concreta en el contrato predoctoral desde el primer momento en que se desarrollen labores investigadoras financiadas por programas de ayudas supone un avance muy importante en la estabilización y en el reconocimiento del personal en formación.

BIBLIOGRAFÍA

- CUESTA REVILLA, J.: «La estructura de las universidades», en *Comentarios a la Ley Orgánica de Universidades* (Dir. J. GONZÁLEZ GARCÍA), Thomson-Civitas, 2009, págs. 251 y ss.
- CUETO PÉREZ, M.: *Régimen jurídico de la investigación: la labor investigadora en la Universidad*, Cedecs, 2002.
- «Régimen jurídico de la investigación en la Universidad: novedades de la LOU», núm. 161 de esta REVISTA.
- «La Universidad y la investigación», en *Comentarios a la Ley Orgánica de Universidades* (Dir. J. GONZÁLEZ GARCÍA), Thomson-Civitas, 2009, págs. 695 y ss.
- MORENO GENÉ, J.: *El personal docente e investigador laboral de las Universidades Públicas: aspectos legales*, Editorial Bomarzo, 2010
- «La contratación en prácticas de los investigadores Ramón y Cajal según recientes sentencias del TSJ de Madrid», *Aranzadi Social*, 8, BIB/501.
- PETIT LAVALL, M. V.: «Las empresas de base tecnológica en las Universidades Públicas», en *Comentarios a la Ley Orgánica de Universidades* (Dir. J. GONZÁLEZ GARCÍA), Thomson-Civitas, 2009, págs. 1365 y ss.