

# Propuestas de la FJI al Borrador 0 del Anteproyecto de Ley de la Ciencia y la Tecnología

precarios.org



13 de marzo de 2009

Federación de jóvenes investigadores / precarios



## Declaración de intenciones

La Federación de Jóvenes Investigadores -FJI-PRECARIOS- ha preparado este conjunto de propuestas como enmiendas al Borrador Cero del Anteproyecto de Ley de la Ciencia y la Tecnología -B0ALCYT-. El borrador presentado no satisface las expectativas de la Federación, ni en el contenido, ni en la estructura. Por lo tanto, y habida cuenta de que este B0ALCYT sufrirá profundas modificaciones tras las aportaciones de los agentes implicados en el Sistema Español de Ciencia y Tecnología -SECYT-, se plantean consideraciones generales en vez de enmiendas concretas al articulado.

## Puntos claves de la propuesta

- Nueva estructura, más ajustada a lo propuesto en las Jornadas de la Ley de la Ciencia y la Tecnología -LCyT-, organizadas por el Ministerio de Ciencia e Innovación -MICINN- y de las Jornadas de Jóvenes Investigadores 2009 de la FJI-Precarios, organizadas en Barcelona bajo el título "Política Científica en España, necesidades y propuestas".
- Concreción en el articulado en los puntos en los que la FJI tenga una posición definida.
- Líneas o sugerencias generales en aquellos puntos donde la FJI no tiene una posición tan definida por ser aspectos menos trabajados en el seno de la Federación.

## Consideraciones Generales al B0ALCYT

### Exposición de motivos

Según la FJI existen varias ideas que deberían ser incluidas en la exposición de motivos de la LCyT y que no están recogidas en el borrador actual:

- Una de las finalidades principales de esta nueva Ley debe ser el desarrollo de la sociedad y el incremento del bienestar social. Este debe ser el fin último de todo avance en el conocimiento y, por lo tanto, debe figurar como prioritario en la exposición de motivos de la LCyT. El borrador trasluce la idea de que el desarrollo y bienestar social se derivan directamente de la rentabilidad económica. Siendo cierto que en nuestras sociedades de mercado la rentabilidad económica puede traer cierto bienestar y desarrollo social, estos últimos conceptos superan al de desarrollo o rentabilidad económica y requieren de una acción decidida de los estados y gobiernos para poner la Ciencia y la Tecnología al servicio de la sociedad. Para este fin, no sólo es necesaria la participación de toda la comunidad científica, sino también la implicación decidida de todas las administraciones. Por eso, creemos que debe ser objetivo fundamental de la Ciencia y, por tanto, de esta Ley, el contribuir al bienestar social, al conocimiento y al desarrollo económico del país, procurando que la transferencia de conocimiento a la sociedad produzca el tan necesario crecimiento económico, social y cultural.

- La LCyT nace en un momento de intensas reformas legislativas en el marco laboral investigador. Merece una mención especial la Proposición de Ley relativa a la modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, de forma que se posibilite la protección social y la contratación laboral de los investigadores (125/000002), que fue tomada en consideración favorablemente por unanimidad en el Congreso de los Diputados, así como el Estatuto del Personal Docente e Investigador, que está en fase de aprobación.
- Han de tomarse como referencia la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores -CEI/CCCI- (Recomendación de la Comisión Europea de 11 de marzo de 2005: Diario Oficial de la Unión Europea de 22 de marzo de 2005, L75/67) como punto de partida para el diseño de la carrera investigadora y la contratación de investigadores. El Estatuto del Personal Investigador en Formación (RD 63/2006 de 27 de enero) queda desfasado, ya que no se ajusta a dicha normativa europea. Por este motivo, y debido a la piramidalidad del sistema científico español, se hace necesario hacer un diseño de la Carrera Investigadora que permita dignificar la profesión del personal investigador, mejorando su imagen hacia la sociedad y posibilitando la estabilización en cada una de las etapas.

### **Objetivos de la Ley**

La Ley debería comenzar con una definición de la investigación y el desarrollo. Es fundamental que este punto quede explicado desde el principio ya que constituye la base de todo el texto. Asimismo, debería incluir una enumeración de las áreas que regula para fijar el ámbito de aplicación; este aspecto es particularmente importante para determinar los límites de actuación, especialmente en el caso del sector privado, que no estaba regulado por la ley 13/1986, y para el que por lo tanto no hay precedente.

Por otra parte, tal y como hemos indicado en la exposición de motivos, creemos que entre los objetivos de la Ley debe aparecer el impulso al incremento del bienestar social y al desarrollo de la sociedad.

### **Gobernanza de Sistema Español de Ciencia y Tecnología**

Como propuestas a este Título, consideramos que es importante añadir los siguientes puntos:

- Entre los principios que rigen el Sistema Español de Ciencia y Tecnología deberían incluirse los de participación y voluntad de servicio social.
- Se deberá tener en cuenta la opinión de los investigadores en todas las etapas para la creación de la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología -EECYT-.
- El Consejo de Política Científica y Tecnológica tendrá la capacidad de fijar unos mínimos comunes de obligado cumplimiento en todo el Estado para que no produzca heterogeneidad negativa entre las distintas Comunidades Autónomas y el Gobierno de España.

Además, creemos que la Ley debe fijar la creación de la figura del Defensor del Investigador: deberá ser un figura de ámbito estatal, con competencia para actuar en

todos los agentes del SECYT (universidades, OPIS, organismos convocantes de ayudas, empresas, etc.). Deberá contar con una oficina con suficiente personal para realizar su función (inspectores y personal administrativo). Deberá estar coordinado con los Defensores Universitarios existentes. El Defensor del Investigador estará en estrecho contacto con los Defensores Universitarios, que serán informados de los problemas existentes en sus centros y colaborarán para solucionarlos. En los casos en los que no haya una figura equivalente en el centro, el Defensor del Investigador será el encargado de proponer su creación (Defensor del Investigador del OPI correspondiente). El Defensor del Investigador deberá tener competencias bien definidas que le permitan esquivar problemas y limitaciones para actuar en el ámbito de sus competencias, tanto sobre la administración (estatal, autonómica, etc.), como sobre los agentes del SECYT (centros, empresas, departamentos, grupos o personas). Estos estarán obligados a responder a los requerimientos del Defensor del Investigador en un plazo de tiempo determinado.

### **Recursos Humanos dedicados a la investigación**

Debido a la trayectoria de la FJI, este título es especialmente interesante. De hecho, la FJI ha presentado varias propuestas para mejorar la gestión de los RR. HH. en la I+D pública en España (Informe de Carrera Investigadora, Proposición de Ley para la contratación del Personal Investigador en Formación, etc.). Por eso, más adelante presentamos una lista de propuestas concretas al articulado de este título.

La propuesta del B0ALCYT presenta dos aspectos que consideramos imprescindible cambiar:

- No considera la carrera profesional hasta la etapa de consolidación (*tenure track*), dejando las etapas previas dentro de una "etapa de formación". Esto confronta directamente con la Carta Europea del Investigador (CEI), e indirectamente cuestiona la profesionalidad de investigadores predoctorales, postdoctorales, contratados con cargo a proyectos, etc., amparándose en un aspecto de esas etapas: la formación. La formación ha de ser una constante en todas las etapas de la carrera investigadora y, aunque es especialmente importante en las etapas iniciales, éstas incluyen muchas otras facetas. Por lo tanto, la formación por sí sola no debe definir la regulación de esas etapas.
- Estructura la carrera investigadora en un modelo muy restringido, basado en la presunción de que todo investigador inicia su carrera con el doctorado y aspira a tareas de responsabilidad (dirección de un grupo de investigación). Esto restringe las posibilidades de la carrera investigadora, y mantiene la estructura piramidal, con una gran cantidad de investigadores accediendo al doctorado y compitiendo por unos pocos puestos estables.

En general, consideramos que este esquema está viciado por el actual sistema basado en convocatorias de ayudas pre y postdoctorales. De hecho, la normativa europea (CEI/CCCI), que tiene en cuenta una mayor flexibilidad en la Carrera Investigadora, plantea un esquema dividido en Investigadores en Fase Inicial (IFI) e Investigadores experimentados (IE), que nosotros consideramos necesario asumir en nuestro país, ya que se basa en criterios de experiencia laboral y no en el grado académico. Teniendo en cuenta las características de esta ley, y su eventual duración, se deberían ofrecer unas

líneas generales que permitan diseñar carreras flexibles, pero siempre cuidando que no dejen resquicios que puedan utilizarse para precarizar a los investigadores. En este sentido, no se debe explicitar el tipo de contrato de las primeras etapas, pero sí que sólo se deben desarrollar bajo contratos laborales.

Nuestras consideraciones generales respecto a este apartado son las siguientes:

- El Consejo de Política Científica y Tecnológica deberá diseñar los mecanismos necesarios para fomentar la compatibilidad de la vida laboral investigadora con la personal, incluyendo el derecho a baja por maternidad/paternidad, la consideración del cuidado de hijos e hijas en las evaluaciones, así como el cuidado de personas dependientes.
- Se deben establecer carreras investigadoras múltiples y paralelas, permitiendo la estabilidad, con evaluación en cada una de las etapas. Es necesario destruir la pirámide que existe en la investigación.
- Resulta necesario el desarrollo de una carrera de técnicos con evaluaciones.
- Asimismo, resulta preciso el desarrollo de una carrera de gestores de ciencia con evaluaciones.
- Finalmente, proponemos la creación de una base de datos informática de ofertas de empleo en investigación, para facilitar su difusión y aumentar la transparencia en la asignación de plazas. Esta base de datos sería de carácter público y acceso abierto. Sería obligatoria la publicación en esta red de todas las ofertas financiadas con dinero público (sea a nivel estatal, autonómico, de instituciones locales, etc.); asimismo, se permitiría su uso al sector privado. Para fomentar la cooperación, debería integrarse en estructuras parecidas que ya están en funcionamiento a nivel internacional, como Euraxess.

### **Elementos para el impulso de la investigación científica y técnica, la transferencia del conocimiento, su difusión y la cultura emprendedora**

Nos parece necesario incluir en este punto las siguientes ideas:

- Las Administraciones Públicas han de tener la obligación de fomentar, en el ámbito de sus competencias, la Investigación Científica y Técnica (ICYT), pues consideramos necesario el cambio del modelo productivo, para pasar a señalar la ICYT como la piedra angular de nuestro sistema.
- El Gobierno debería realizar actuaciones con el fin de fomentar la confianza y la autonomía de los grupos de investigación, en temas como por ejemplo la administración de sus recursos económicos, siempre sujetos a evaluaciones con consecuencias.
- También es imprescindible el apoyo a la formación de nuevos grupos de investigación, tanto económicamente (incluso a fondo perdido) como mediante la dotación de personal (considerando también la estabilización de este personal), así como fomentar su independencia.
- Es preciso fomentar los proyectos coordinados entre grupos de investigación, centros, y demás agentes de ejecución del Sistema Español de Ciencia y Tecnología, tanto en (y entre) el ámbito público como en el privado.

- Hemos detectado la necesidad de acercar las pequeñas y medianas empresas y los centros de investigación. Por eso creemos que resulta necesario crear espacios para la cooperación de ambos agentes y la transferencia bidireccional.
- Las Administraciones Públicas fomentarán las actividades conducentes a la mejora de la cultura emprendedora de la sociedad a través de la educación, la formación y la divulgación, con la finalidad de estimular y favorecer dinámicas sociales sostenibles -tanto desde el punto de vista ambiental como económico- y que permitan mantener un alto nivel de bienestar social.
- Los convenios de colaboración que se plantean en la Ley han de darse en tres direcciones: entre diversos agentes públicos, entre el sector público y el privado y también entre diversos agentes privados. Las características de los convenios público-privado deben estar mejor reguladas, y no solamente citadas de pasada. Esto favorecería la colaboración con las empresas y la movilidad entre agentes.
- Además, es importante el seguimiento y la evaluación, por entidades competentes, de los proyectos de investigación realizados por agentes de la empresa privada y financiados por agentes públicos. De estas evaluaciones se deben derivar consecuencias, y las necesarias acciones punitivas en caso de mala praxis. Además, deben existir mecanismos adecuados para penalizar legalmente la violación de la confidencialidad y de las declaraciones de conflicto de intereses.
- Se debería prestar cuidadosa atención a los convenios de colaboración referentes a la “Formación de personal científico y técnico”. Aunque los agentes ejecutores, tanto públicos como privados, deben promover una formación continua durante toda la carrera de los investigadores, es necesario desarrollar una regulación clara y concreta que prohíba que, amparándose en un aspecto formativo, se puedan convocar becas que encubran trabajos de investigación.
- El acceso en abierto a la cultura, a la ciencia y a la tecnología es todo un avance para la difusión del conocimiento y nos parece una propuesta acertada y coherente con los principios que defiende la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos. Por tanto, es necesario obligar al libre acceso tanto a los resultados como a los datos generados por:
  - La actividad del personal de investigación perteneciente al sector público, con independencia de la procedencia de los fondos (públicos o privados).
  - La actividad investigadora desarrollada/financiada con fondos públicos, con independencia de la administración (local, autonómica, estatal o europea) que los proporcione y del sector al que pertenezca el agente de ejecución (público o privado).
- Consideramos necesario recalcar que los investigadores son los responsables de hacer llegar a la sociedad su trabajo. Las instituciones públicas deberán potenciarlo y valorarlo, creando los instrumentos necesarios y adaptando sus criterios de evaluación para reconocer las publicaciones científicas que cumplan con la exigencia de empleo de "estándares abiertos" que marca el Artículo 4.i de la mencionada Ley 11/2007. Creemos que esto contribuirá a fomentar el reconocimiento social de la Ciencia y a la dignificación de la investigación.

## **Fomento y coordinación de la investigación científica y técnica en la Administración General del Estado**

El borrador de la Ley habla de la creación de la Agencia Estatal de Financiación para ocuparse de básica y aplicada, y del Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial, en lo referido al desarrollo experimental. Si lo que se busca es una optimización de los recursos, creemos que sería más efectiva la creación de la Agencia para asumir la financiación global.

Por otro lado, es necesario que la Ley indique qué sucederá con la actual Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT).

Asimismo, pensamos que el Gobierno, las Comunidades Autónomas -CCAA-, organismos de investigación y universidades deberán aplicar criterios para evaluar la excelencia, el mérito y la experiencia coherentes y comunes para el acceso a las plazas de investigación, y eliminar burocracia excesiva estableciendo bases de datos y modelos comunes.

## Propuestas concretas al articulado en referencia a la contratación de investigadores

### Artículo 9. Personal de investigación.

Nota: puntos 1 y 3 sin cambios.

2. Se considera personal investigador el que lleva a cabo actividad investigadora, entendida como el trabajo creativo y sistemático, conducente tanto a incrementar el conocimiento como a la utilización de ese conocimiento para idear nuevas aplicaciones.  
(1)

### Artículo 10. Desarrollo profesional del personal investigador.

1. El desarrollo profesional del personal investigador integra el conjunto de oportunidades de progreso profesional dentro de la carrera investigadora. Este progreso se produce a través de etapas definidas mediante criterios de mérito y experiencia.

2. En los procesos de evaluación previstos en este capítulo se examinará la calidad y la relevancia de los resultados de la actividad investigadora, incluyendo, en su caso, su difusión, transferencia, y otras actividades asociadas. Esta evaluación se llevará a cabo siguiendo las prácticas internacionalmente aceptadas.

### Artículo 11. ~~Etapa de formación predoctoral~~ Etapa de Investigador en Fase Inicial.

1. El personal investigador en los cuatro primeros años de su actividad profesional como investigadores (a tiempo completo o su equivalente), desde la obtención de un título universitario que les dé acceso a estudios de posgrado, o hasta la obtención del título de doctor (si ocurre antes), tendrá la consideración de Personal Investigador en Fase Inicial.

2. Se incentivará el articulado destinado a implementar programas formativos en esta etapa, especialmente orientados a facilitar la movilidad de estos investigadores. Estos programas se definen independientemente de los programas de doctorado y de si el investigador está incluido en un programa de doctorado o no.

### Artículo 12. ~~Etapa de formación postdoctoral~~ Etapa de Investigador Experimentado.

1. El personal investigador que cuente con una experiencia de al menos cuatro años de investigación (a tiempo completo o equivalente) desde la obtención de un título universitario que le dé acceso a estudios de posgrado, y los investigadores en posesión de un título doctoral, independientemente del tiempo requerido para obtenerlo, tendrán la consideración de Personal Investigador Experimentado.

2. Los agentes de ejecución **deberán** establecer sistemas de promoción del Personal Investigador Experimentado sobre la base de la superación de procesos de evaluación (2), que determinarán la promoción a grados sucesivos o la estabilización en caso de considerarse oportuna.

3. Se incentivará el articulado orientado a implementar programas formativos en primeros grados de la etapa de Investigador Experimentado, especialmente destinados a promover la movilidad en esta etapa y a formar al investigador para el desempeño eficaz de su actividad profesional con cursos de desarrollo profesional. Estos programas se definen independientemente de los programas de doctorado y de si el investigador está incluido en un programa de doctorado o no.

### **Artículo 13. Carrera profesional del personal investigador Etapa de Investigador Responsable.**

1. El personal Investigador Experimentado que haya mostrado especial competencia en su actividad profesional, sobre todo en la dirección de proyectos de investigación (incluyendo gestión de recursos humanos), dirección de líneas de investigación, actividades de coordinación con otros investigadores y grupos (especialmente de centros de trabajo distintos y, sobre todo, internacionales), y otras actividades que demuestren un alto grado de organización e independencia, podrá optar al acceso a la etapa de Investigador Responsable.

2. El sistema de acceso a la etapa de Investigador Responsable se articula como:

a) Grado de acceso. Podrán optar a este grado los Investigadores Experimentados que hayan obtenido el título de doctor y que hayan alcanzado un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional, así como un alto grado de independencia. Como requisito previo, el agente de ejecución valorará los méritos y capacidades de los Investigadores Experimentados que deseen entrar en la etapa de Investigador Responsable, seleccionando para este grado de acceso sólo a aquellos que reúnan los requisitos adecuados. Estos investigadores realizarán tareas orientadas a la consolidación de su experiencia profesional y equivalentes a las del resto del Personal Investigador Responsable. El desempeño de su actividad investigadora como Personal Investigador Responsable, y su permanencia en el grado, serán evaluados a la finalización del cuarto año desde la entrada al grado de acceso, por un órgano externo. (3)

b) Grados posteriores. Los agentes de ejecución **deberán** establecer sistemas de promoción del Personal Investigador Responsable sobre la base de la superación de procesos de evaluación, que determinarán la promoción a los grados sucesivos, los cuales serán diferenciados de los grados del resto de Personal Investigador Experimentado.

3. Los agentes de ejecución del sistema, con arreglo a sus normas de organización interna, podrán incorporar directamente, mediante contratos indefinidos, personal investigador en el grado de Investigación Responsable, previa valoración de sus méritos y capacidades.

4. Excepcionalmente, el personal investigador podrá promocionar a grados superiores al inmediato que tuviese reconocido, previa valoración de sus méritos y capacidades.

#### **Artículo 14. Figuras contractuales.**

1. Los agentes de ejecución concertarán contratos laborales con el personal investigador, para la realización de su actividad investigadora, y siempre de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores. No se permitirán otro tipo de modalidades, salvo las excepciones indicadas en el presente articulado.

2. Los procedimientos de selección que se utilicen deberán respetar los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad y, para ser contratado, únicamente será necesario cumplir el requisito de estar en posesión del nivel de titulación adecuado a la naturaleza del puesto, sin perjuicio de los méritos específicos exigidos en los correspondientes procesos selectivos.

3. Los tipos de contratación para las figuras descritas en los Artículos 11, 12 y 13 se recogen a continuación:

a) Los contratos para el personal Investigador en Fase Inicial deberán tener una duración mínima de 6 meses, aplicándose la legislación laboral vigente en el caso de que concurren varios contratos sucesivos con el mismo agente de ejecución. Esto no impedirá que puedan formalizarse contratos indefinidos (al iniciarse esta etapa o con posterioridad). La finalidad de estos contratos será desarrollar una actividad investigadora acorde con las funciones y objetivos de la entidad, sugiriéndose una especial atención a actividades formativas, tal como se indica en el punto 11.2. Se podrán concertar con los agentes de ejecución contratos laborales de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, con la particularidad de que las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento durante el período de duración del contrato, interrumpirán su cómputo. Estas situaciones excepcionales de interrupción serán tenidas en cuenta como atenuante en las evaluaciones de la actividad del investigador.

b) Los contratos para el personal Investigador Experimentado deberán tener una duración mínima de 1 año, aplicándose la legislación laboral vigente en el caso de que concurren varios contratos sucesivos con el mismo agente de ejecución. Esto no impedirá que puedan formalizarse contratos indefinidos (al iniciarse esta etapa o con posterioridad). La finalidad de estos contratos será desarrollar una actividad investigadora acorde con las funciones y objetivos de la entidad. Se recomienda que el primer contrato dentro de esta fase tenga una duración mínima de 3 años, orientándose el trabajo a desarrollar a la realización de tareas destinadas al perfeccionamiento y especialización profesional, que permitan ampliar, o completar, la experiencia investigadora de los interesados.

Se podrán concertar con los agentes de ejecución contratos laborales de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, con la particularidad de que las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento durante el período de duración del contrato, interrumpirán su cómputo. Estas situaciones excepcionales de interrupción serán tenidas en cuenta como atenuante en las evaluaciones de la actividad del investigador.

c) El personal investigador en el acceso a la etapa de Investigador Responsable podrá concertar con los agentes de ejecución contratos temporales, excepto si ya se encuentra

en situación de contrato de finalización indefinida. Estos contratos temporales tendrán las siguientes particularidades:

- La duración del contrato debe ser de cinco años.
- El contrato se realizará tras un proceso de selección por parte del agente de ejecución, en el cual se evaluarán los méritos del candidato. Se evaluará especialmente su grado de independencia y responsabilidad en actividades anteriores, y se considerará positivamente la movilidad previa.
- El trabajo a desarrollar consistirá en la realización de actividad investigadora que conduzca a la consolidación de su experiencia profesional, situando el grado de independencia y responsabilidad al mismo nivel que el del resto de los Investigadores Responsables ya consolidados.
- La actividad investigadora desarrollada será objeto de una evaluación intermedia en el cuarto año, que habrá de ser realizada por un órgano externo al agente de ejecución.
- Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento durante el período de duración del contrato, interrumpirán su cómputo. Estas situaciones excepcionales de interrupción serán tenidas en cuenta como atenuante en las evaluaciones de la actividad del investigador.

d) Los investigadores que hayan sido contratados conforme a las previsiones de la letra c) anterior y que hayan superado la evaluación correspondiente, serán contratados con carácter indefinido por los agentes de ejecución, como Investigadores Responsables, conforme a sus normas de organización y funcionamiento. La finalidad de estos contratos será desarrollar una actividad investigadora acorde con las funciones y objetivos de la entidad, y según las características indicadas en el punto 13.1.

#### **Artículo 15. Carrera profesional del personal técnico.**

1. Los agentes de ejecución establecerán sistemas de grados dentro de las carreras de los distintos tipos de personal técnico. Los agentes de ejecución podrán establecer sistemas de promoción del personal técnico sobre la base de la superación de procesos de evaluación, que determinarán la promoción a grados sucesivos.

2. Las Administraciones Públicas velarán por que todo el personal técnico tenga la oportunidad de avanzar profesionalmente accediendo a medidas de desarrollo continuo de sus capacidades y competencias.

3. Excepcionalmente, el personal técnico podrá promocionar a grados superiores al inmediato que tuviese reconocido, previa valoración de sus méritos y capacidades.

#### **Artículo 16. Carrera profesional del personal de gestión.**

1. Los agentes de ejecución establecerán sistemas de grados dentro de las carreras de los distintos tipos del personal de gestión. Los agentes de ejecución podrán establecer sistemas de promoción del personal de gestión sobre la base de la superación de procesos de evaluación, que determinarán la promoción a grados sucesivos.

2. Las Administraciones Públicas velarán por que todo el personal de gestión tenga la oportunidad de avanzar profesionalmente accediendo a medidas de desarrollo continuo de sus capacidades y competencias.

3. Excepcionalmente, el personal de gestión podrá promocionar a grados superiores al inmediato que tuviese reconocido, previa valoración de sus méritos y capacidades.

### **Artículo 17. Contratos laborales para la realización de proyectos de investigación científica y técnica.**

Nota: puntos a) y b) sin cambios.

c) Los investigadores contratados en esta modalidad serán considerados personal investigador o personal técnico, según proceda, del agente de ejecución. Según su experiencia, el personal investigador se asimilará a las figuras indicadas en los Artículos 11 y 12, y el personal técnico a las figuras que se hayan previsto al amparo del Artículo 15.

d) El plazo de duración de los contratos será el necesario para la ejecución del proyecto de investigación científica y técnica que les sirve de fundamento, incluyendo el plazo de tiempo necesario para realizar el informe final o de resultados. Este plazo de tiempo en ningún caso podrá ser inferior a lo indicado en los artículos 11 y 12, es decir 6 meses para Investigadores en Fase Inicial, o 12 meses para Investigadores Experimentados. Asimismo, y en concordancia con los artículos 11 y 12, los contratos regulados en el presente artículo serán susceptibles de renovación. Las contrataciones sucesivas dentro del mismo centro de trabajo, aunque sean para la ejecución de proyectos diferentes, que sean consecuencia de procedimientos selectivos sujetos al cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad realizados por los agentes de ejecución públicos, producirán la novación contractual a que se refiere el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.

e) La experiencia laboral adquirida en la ejecución de estos contratos se tendrá en cuenta en la contratación posterior, a través de este mismo tipo de contratos o de fórmulas distintas de contratación.

### **Artículo 18. Coordinación de los agentes de ejecución en el diseño de las carreras profesionales del personal de investigación.**

1. El Gobierno **deberá**, a través del Consejo de Política Científica y Tecnológica, establecer los procedimientos necesarios para la homologación de los diferentes sistemas de grados utilizados por los agentes de ejecución. Se incentivará la coordinación entre los agentes de ejecución, con el fin de facilitar este objetivo.

2. Considerando las carreras ya establecidas en los centros de ejecución, las condiciones laborales de los investigadores, para cada etapa y grado, serán equivalentes a las que corresponda al personal incluido en el convenio colectivo, en la escala con idénticas o análogas actividades en el centro.

3. En el caso de los centros públicos universitarios, se sugiere utilizar los tipos de contratos establecidos por la LOMLOU para cada una de las etapas descritas en el presente articulado, tal como se indica a continuación:

- Etapa de Investigador en Fase Inicial: Profesor Ayudante.
- Etapa de Investigador Experimentado, grado inicial: Profesor Ayudante Doctor.
- Etapa de Investigador Experimentado, incluyendo la etapa de Investigador Responsable (acceso y posterior): Profesor Contratado Doctor.

Los profesores ayudantes doctores y contratados doctores que se dediquen especialmente a la investigación deben poder solicitar reducciones de su carga docente.

4. El Consejo de Política Científica y Tecnológica incentivará el que los agentes de ejecución se adhieran a la Carta Europea del Investigador y al Código de Conducta para la Contratación de Investigadores, o a reglamentaciones análogas que pudiesen aprobarse eventualmente. Esta adhesión debe ser efectiva e ir asociada a las auditorías y seguimientos correspondientes, por parte de los agentes responsables.

**Artículo 17: se renumera a 19, sin cambios.**

**Artículo 18: Movilidad del personal investigador. Se renumera a 20.**

La movilidad de los investigadores deberá fomentarse en todas las etapas de la carrera investigadora, como recomienda la CEI. Además, no deberá limitarse al sentido geográfico, sino que podrá referirse a movilidad intersectorial y entre áreas de conocimiento.

- En el caso de los IFI, sería aconsejable que se facilitasen una o varias estancias con una duración total de al menos un año, pero evitando el establecimiento de una duración mínima. Además, deberá garantizarse que todo el personal investigador que realice una estancia en un país extranjero sin concierto con la Seguridad Social española disponga de un seguro de accidentes y asistencia médica.
- Los IE deben ser objeto de una especial atención en cuanto a la incentivación de la movilidad, ya que en esta fase de la carrera investigadora se cuenta tanto con experiencia previa como con una gran capacidad para aprender y establecer contactos. Las ayudas no deben limitarse al aspecto económico, sino también a facilitar el acceso a la información pertinente, fomentando la creación de redes entre grupos de investigación, etc.
- En el caso de los investigadores en “tenure track” o con puestos permanentes, es necesario incentivar a los centros para incrementar el concepto de estancias de sus presupuestos, de manera que puedan realizar estancias de diversa duración en otros centros (incluyendo esta posibilidad para otros miembros de sus grupos). Los períodos sabáticos deben ser potenciados, como oportunidades para que estos investigadores establezcan contactos, aprendan nuevas técnicas y puedan reforzar las líneas correspondientes en sus centros de investigación.

**Artículo 19: se renumera a 21, sin cambios.**

**Artículo 20. Promoción de los estudios de posgrado (Máster y Doctorado).**

1. Se reconoce el papel de los estudios de posgrado para la promoción profesional del personal investigador y del personal técnico, siempre que cuenten con el graduado universitario.
2. Se facilitará que el personal investigador no doctor, tanto en fase inicial como experimentado, pueda acceder a los estudios de máster o doctorado. El acceso y realización de estos estudios no afectará a su estado contractual.
3. El personal incluido en programas de doctorado continuará con las actividades para las que fue contratado, aunque se aconseja que se faciliten las modificaciones que sean precisas, de tal manera que su actividad laboral sea compatible con la actividad formativa del doctorado y con las actividades asociadas (cursos, movilidad, etc.). Estas modificaciones no serán motivo para modificaciones o revisiones de su contrato.
4. Los investigadores dispondrán de la adecuada supervisión y seguimiento dentro de los programas de máster y doctorado. Si sus supervisores no se encuentran capacitados para esta labor, o si existen impedimentos, el agente de ejecución deberá asignar supervisores apropiados durante la duración de estos programas. La asignación de tales supervisores no exime del seguimiento de los estudiantes de máster y doctorado por otros comités de seguimiento de doctorandos que pudieran existir.
5. Se favorecerá la existencia de programas de ayudas a la contratación especialmente orientados a la incorporación de investigadores en agentes de ejecución tanto públicos como privados, en forma de estudiantes de grado o de máster, para que sean contratados como Investigadores en Fase Inicial, siendo uno de sus objetivos la realización de un máster y/o doctorado.

## **Notas**

- (1) Basado en la definición de I+D del Manual de Frascati (2.1). La transferencia y difusión del conocimiento se pueden tratar en otros lugares, pero no son necesarios en la definición de I+D. Para otra definición, ver la Carta Europea del Investigador.
- (2) No se deberían tener en cuenta únicamente requisitos temporales para estas evaluaciones (podría ser para auditorías de seguimiento dentro de cada grado, etc.).
- (3) Esto tiene la ventaja adicional de poder evaluar al centro, si no se corresponde la primera evaluación (centro) con la segunda (externa).

