

LEY REGULADORA DEL ESTATUTO DEL PERSONAL INVESTIGADOR

precarios.org



fecha 17 de octubre de 2006

Comisión de Relaciones con las Instituciones

Comisión Jurídica

Federación de Jóvenes Investigadores / Precarios

ÍNDICE DE CONTENIDOS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.....	5
CAPÍTULO I.- DEFINICIONES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	11
ARTÍCULO 1.- DEFINICIÓN DE LAS FIGURAS DE PERSONAL INVESTIGADOR	11
ARTÍCULO 2.- NATURALEZA Y OBJETO DEL CONTRATO	11
ARTÍCULO 3.- PARTES DEL CONTRATO.....	12
CAPÍTULO II.- FORMA, DURACIÓN Y MODALIDAD CONTRACTUAL	13
ARTÍCULO 4.- FORMA DEL CONTRATO.....	13
ARTÍCULO 5.- DURACIÓN Y PRÓRROGA DEL CONTRATO	13
ARTÍCULO 6.- ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS	14
ARTÍCULO 7.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	14
ARTÍCULO 8.- FINALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	14
CAPÍTULO III. DERECHOS Y DEBERES DEL PERSONAL INVESTIGADOR (IFI e IE)	15
ARTÍCULO 9.- REMUNERACIÓN	15
ARTÍCULO 10.- PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	15
ARTÍCULO 11.- VACACIONES, PERIODOS DE DESCANSO Y PERMISOS	15
ARTÍCULO 12.- MEDIOS DE INVESTIGACIÓN.....	16
ARTÍCULO 13.- ESTANCIAS EN OTROS CENTROS.....	16
ARTÍCULO 14.- REPRESENTACIÓN	16
ARTÍCULO 15.- LABORES ADMINISTRATIVAS.	17
ARTÍCULO 16.- CERTIFICADO ACREDITATIVO.	17
ARTÍCULO 17.- AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.	17
ARTÍCULO 18.- OTROS DERECHOS.	17
ARTÍCULO 19.- DEBERES DEL INVESTIGADOR.....	18

DISPOSICIONES TRANSITORIAS	19
DISPOSICIONES ADICIONALES.....	20
DISPOSICIONES FINALES	21

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1

El Consejo Europeo de Lisboa fijó para la Comunidad Europea el objetivo de convertirse antes de 2010 en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo. El llamado “Programa de trabajo para 2010” relativo a los sistemas educativos y de formación fue posteriormente ratificado durante el Consejo Europeo celebrado en Barcelona (2002). El cumplimiento de este objetivo tiene como piedra angular la disposición de recursos humanos suficientes y bien desarrollados. Dentro de este ámbito, la Comisión de la Comunidad Europea establece en su Recomendación 2005/251/CE, de 11 de Marzo de 2005, relativa a la Carta Europea del Investigador y al Código de conducta para la contratación de investigadores:

a) “*Reconocimiento de la profesión.* Todos los investigadores que siguen una carrera de investigación deben ser reconocidos como profesionales y tratados en consecuencia. Esto debe comenzar al principio de sus carreras, es decir, a nivel de postgrado, y debe incluir todos los niveles independientemente de su clasificación a nivel nacional (por ejemplo, empleado, estudiante de postgrado, doctorando, becario de postgrado, funcionario público)”.

b) “*Estabilidad y permanencia en el empleo.* Los empleadores y/o financiadores deben velar por que el rendimiento de los investigadores no sea socavado por la inestabilidad de los contratos de empleo, y deben por tanto comprometerse, en la medida de lo posible, con la mejora de la estabilidad de las condiciones laborales de los investigadores, aplicando y respetando las disposiciones y principios establecidos en la directiva 1999/70/CE del Consejo, relativa al trabajo de duración determinada”.

c) “*Financiación y salarios.* Los organismos que emplean y/o financian investigadores deben velar por que éstos gocen de condiciones de financiación y/o salariales justas y atractivas con disposiciones de seguridad social adecuadas y equitativas (incluyendo prestaciones por enfermedad y paternidad, derechos de pensión y subsidio de desempleo) de conformidad con la legislación nacional vigente y con los convenios colectivos nacionales o sectoriales. Este principio debe aplicarse a los investigadores en todas las etapas de su carrera, incluidos aquellos en fase inicial, de forma proporcional a su situación jurídica, rendimiento, su nivel de cualificaciones y/o sus responsabilidades”.

d) “*Participación en órganos decisorios.* Los organismos que emplean y/o financian investigadores deben considerar legítimo, y de hecho deseable, que los investigadores estén representados en los órganos pertinentes de información, consulta y toma de decisiones de las instituciones para las que trabajan, a fin de proteger y defender sus intereses profesionales individuales y colectivos y contribuir activamente a los trabajos de la institución”.

Nuestro país continúa sin cumplir con las recomendaciones citadas anteriormente, a pesar de que existe una creciente preocupación en la Comunidad Europea en relación al impacto que este incumplimiento pueda tener en el logro de los objetivos marcados en Lisboa y Barcelona. Esta preocupación puede verse reflejada, por ejemplo, en las conclusiones del Consejo de la Unión Europea, en su sesión nº 2653, de 18 de Abril de 2005, en Luxemburgo, donde se incide una vez más en la necesidad de seguir el camino marcado para conseguir dichos objetivos:

“El Consejo

1. Recuerda el papel fundamental de la política de investigación y desarrollo tecnológico en el contexto de la Estrategia de Lisboa y la importancia del éxito en la realización del Espacio Europeo de Investigación (EEI) y la importancia que el Consejo Europeo de 22 y 23 de Marzo de 2005 concedió al desarrollo del capital humano en el contexto de la revisión a medio plazo de la Estrategia de Lisboa.

[...]

3. Reconoce que la potencial penuria de investigadores puesta de manifiesto, particularmente en materia de ciencia, ingeniería y tecnología, planteará una amenaza grave a las fuerzas innovadoras de la UE, a la capacidad de conocimiento y al crecimiento de la productividad en un futuro cercano y podría obstaculizar el logro de los objetivos de Lisboa y Barcelona. En consecuencia, Europa necesita dar un importante paso al frente para crear las condiciones necesarias que hagan más atractiva y más viable la profesión de investigador y que permitan el desarrollo de estructuras de carrera y perspectivas de empleo a largo plazo para los investigadores.
4. Reitera que unos recursos humanos suficientes y bien desarrollados en I+D constituyen la piedra angular para el avance de los conocimientos científicos, el progreso tecnológico, la mejora de la calidad de vida, la garantía del bienestar de los ciudadanos europeos y contribuyen a la competitividad de Europa. A tal fin es preciso ofrecer a los investigadores perspectivas profesionales viables en todas las fases de su carrera, independientemente de su situación contractual y del itinerario profesional elegido, y que los investigadores sean tratados como profesionales y estén plenamente integrados en las instituciones en las que trabajan.”

2

La Ley 13/1986, del 14 de Abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica significó un paso adelante en el desarrollo científico y tecnológico y subrayó la relevancia de la formación del personal investigador. A partir de ahí, tanto los Ministerios como las diversas Comunidades Autónomas, las Universidades, Organismos Públicos de Investigación, fundaciones e incluso entidades privadas han desarrollado diferentes iniciativas destinadas a la potenciación de programas de becas para la formación de los investigadores.

No obstante, los programas de becas han dado lugar a la existencia de un vacío legislativo que, en la práctica, deja al investigador indefenso y en diferente situación según el programa de becas al que esté adscrito o según de qué universidad dependa su programa de doctorado. A este respecto, el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se

aprueba el Estatuto del Personal Investigador en Formación, supuso una tímida e insuficiente iniciativa para regular la situación del personal investigador durante su fase inicial, ya que no recoge las recomendaciones de la Comisión Europea y la adscripción al mismo por parte de las entidades financiadoras de estos programas de becas depende únicamente de que en la convocatoria defina su finalidad de realizar una Tesis doctoral, y propone una selección no justificada de contingencias protegidas y no protegidas. Consecuentemente, la heterogeneidad de condiciones laborales de los investigadores no desaparece y el único factor común en todos los programas de becas es que los investigadores en formación no son considerados trabajadores de pleno derecho.

Actualmente nos encontramos con que una parte importante del desarrollo científico en nuestro país está en manos de este personal en fase inicial que, a pesar de una extensa formación científica y académica y a pesar de ser la base del sistema de I+D+i del Estado, sufre un alto grado de precariedad laboral y profesional.

Así, podemos destacar como elementos que configuran esta precariedad los siguientes aspectos:

a) Los investigadores en fase inicial no tienen la condición de trabajadores por cuenta ajena. Sólo los investigadores en fase inicial - siempre que la ayuda recibida sea para hacer la tesis doctoral - que hayan tenido dos años de beca y hayan obtenido el DEA pueden acceder a la fase de contrato en prácticas, siempre y cuando no incurran en alguna de las múltiples restricciones que ese estricto régimen laboral supone: fecha límite de finalización de la licenciatura, duración mínima y máxima del contrato... Dicho contrato, que suele implicar exclusividad y ni siquiera queda incluido en los convenios laborales vigentes, tan solo puede consumarse si la ayuda recibida está destinada a la consecución de una Tesis Doctoral, hecho que ocurre en la práctica totalidad de los casos a pesar de que en las bases de algunas convocatorias no se halle esta finalidad definida. Es por esto que muchos de los investigadores en fase inicial, realizando el mismo trabajo, lo hacen en condiciones totalmente diferentes.

Los investigadores que realizan la tesis están cubiertos durante su primer y segundo año por un régimen especial de cotización a la Seguridad Social que excluye determinadas coberturas sociales y presenta una base especial de cotización.

El colectivo más desfavorecido, que sigue en el limbo de una situación calamitosa, es el de aquellos investigadores becados para participar en proyectos de investigación sin hacer la tesis. Estos trabajadores de hecho: no cotizan a la Seguridad Social (con la excepción de los investigadores comprendidos en el ámbito de aplicación del Real Decreto 63/2006) y por tanto no se les aplican las garantías de las que goza el resto de trabajadores: quedan fuera del sistema de la Sanidad Pública (algunos tendrán un seguro privado, sin derecho a medicamentos subvencionados, con restricciones en la cobertura y las terapias...); no pueden acceder a las prestaciones de desempleo una vez finalizada su labor; los años destinados al trabajo de investigación no computarán a efectos de una futura pensión de jubilación o de una posible pensión de invalidez; no está prevista la posibilidad de una incapacidad temporal por enfermedad o accidente y en muy pocas becas están regulados los permisos de maternidad o paternidad; pueden recibir o no una remuneración económica por su labor investigadora, pero su cuantía será muy inferior a la de un

trabajador de similar titulación y ocupación; no tienen derecho a vacaciones reguladas o, en muchos casos, el periodo y duración de las mismas están sujetos a la voluntad de sus directores de tesis; el tiempo trabajado (incluyendo el que se destina a docencia) no se considera como experiencia profesional sino como prolongación de los estudios.

A pesar de todas estas exclusiones y de no ser considerados trabajadores, los investigadores becados tienen estipulada una jornada laboral y una dependencia jerárquica, con frecuencia tienen prohibido inscribirse en el INEM como desempleados y realizan un trabajo productivo para la entidad que los acoge.

La mayor precariedad dentro de los investigadores en fase inicial la sufren los Investigadores Sin Remuneración Regulada (ISRR), un colectivo demasiado numeroso para un país que pretende dar un impulso definitivo a su sistema de I+D+i. Los ISRR trabajan en Universidades y Organismos Públicos de Investigación (OPIs) realizando la misma labor investigadora que cualquier otro investigador en fase inicial que sí percibe una remuneración por ello. Sin embargo, los ISRR carecen no sólo de una retribución salarial por su trabajo, sino que en gran parte de los casos carecen también de un seguro de accidentes, no pueden asistir a los cursos que oferta su centro de investigación, y por supuesto, también carecen de asistencia sanitaria pública y del resto de garantías sociales que deberían corresponderles como a cualquier trabajador más.

b) La única retribución económica que existe es la beca (a excepción de los IFIs incluidos en el EPIF y que cumplan con los requisitos para un contrato en prácticas), que, en algunos casos, está sujeta a declaración dentro del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas en calidad de Rendimientos de Trabajo; es decir, la actividad no tiene consideración de trabajo, pero la remuneración tributa como si lo fuera, incluyendo las ayudas por viajes que no tienen la condición de dietas. Además, el importe de esta beca es muy inferior al salario de un contratado para un trabajo similar e inferior también al que su condición de licenciado implicaría.

c) La ausencia de una regulación expresa y de cumplimiento obligatorio provoca situaciones muy diferentes tanto respecto al trabajo a desarrollar como en relación a los derechos y deberes de los diferentes tipos de becas existentes. Eso suele conducir a que se asuman tareas que no son competencia del becario y no sólo al encubrimiento de una relación laboral sino también a verdaderos abusos de explotación laboral.

d) En algunos casos, y en especial en organismos públicos de investigación, se sufre una falta de representación como colectivo en los órganos de gobierno.

e) Falta de una clara política de futuro. Al no existir una línea gubernamental estratégica y planificada, se hace difícil la integración una vez acabada la beca, el proyecto o la tesis doctoral, dentro del sistema investigador español. Esto implica a menudo la pérdida del potencial investigador por la marcha de estos investigadores a otros países con más infraestructuras, lo que se conoce popularmente como "fuga de cerebros", o al abandono del mundo de la investigación.

f) Falta de una clara respuesta del sector privado. El personal investigador tampoco encuentra un lugar dentro de las empresas en el que aplicar sus conocimientos y

capacidades de manera productiva.

Como consecuencia de esta precariedad laboral, la elección por parte de los licenciados de desarrollar la carrera investigadora en nuestro país se convierte en un verdadero ejercicio de vocación, por lo que se constata una importante escasez de investigadores, particularmente en determinadas disciplinas fundamentales, que planteará en un futuro próximo una grave amenaza para la fuerza innovadora, capacidad de conocimiento y el crecimiento de la productividad, y puede provocar que nuestro país se quede relegado a una categoría que no le debiera corresponder en el cumplimiento de los objetivos de desarrollo científico y tecnológico fijados en Lisboa y Barcelona por la Unión.

3

La presente Ley pretende cambiar la actual política de becas existente por una política de contratos dignos para el personal investigador en fase inicial, lo cual redundará en la necesaria protección social de los investigadores predoctorales y postdoctorales y en un reconocimiento social y laboral más justo que el existente en la actualidad.

Del mismo modo, se corregirá la gran heterogeneidad existente, no sólo a nivel de autonomías (donde se constata que un investigador predoctoral de tercer año, por ejemplo, puede estar becado en una comunidad y contratado en otra), sino incluso a nivel de centro, donde pueden coexistir desempeñando una labor similar investigadores: becados de convocatorias a nivel estatal, becados y/o contratados de convocatorias autonómicas, becados y/o contratados de convocatorias propias, contratados por obra y servicio al amparo del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores (según lo desarrollado por la Ley de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica), becados con cargo a proyecto, contratados bajo la figura del profesor colaborador,...

La presente Ley intenta corregir los aspectos negativos antes señalados, con una legislación de mínimos que unifique criterios y que procure mejorar las condiciones de formación e investigación. Evidentemente, este nuevo modelo dará un impulso a la investigación básica y aplicada nacional en beneficio de todos los sectores de la sociedad y equipará las condiciones de los jóvenes investigadores españoles a las de los países europeos más avanzados.

Como primera medida, se propone crear una figura que aglutine a los titulados superiores no doctores con menos de 4 años de experiencia investigadora, denominada INVESTIGADOR EN FASE INICIAL (IFI), en concordancia con la nomenclatura utilizada por la Comisión Europea (*Early Stage Researcher*, ESR).

Los investigadores postdoctorales o con cuatro o más años de experiencia conforman otra categoría - tal y como estipula la Carta Europea del Investigador - y su contratación se efectuará al amparo de las figuras ya estipuladas por la Ley de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica, la Ley Orgánica de Universidades y las disposiciones que las complementen o sustituyan o mediante la figura de INVESTIGADOR EXPERIMENTADO (IE; *Experienced Researcher*, ER, según la

terminología de la Comisión Europea) que se desarrolla en esta Ley.

Así pues, la opción que a la vista de la situación descrita se considera más correcta es la consideración del carácter laboral del trabajo realizado por este personal investigador, configurando la combinación entre prestación de servicios y aportación de conocimientos como una relación laboral de carácter especial. El investigador ha de considerarse como un agente de producción más. En este sentido, se requiere un esfuerzo a la hora de diferenciar esta relación laboral de carácter especial con otras situaciones que tengan como única y exclusiva finalidad la de facilitar la formación de la persona pero sin ninguna contraprestación de servicios o de conocimientos por su parte, sin poder considerarse como agente de producción.

CAPÍTULO I.- DEFINICIONES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1.- DEFINICIÓN DE LAS FIGURAS DE PERSONAL INVESTIGADOR

Se definen dos figuras de personal investigador:

a) Se entiende por Investigador en Fase Inicial, en adelante IFI, aquella persona en posesión de titulación superior no doctor, con menos de cuatro años de experiencia en investigación, que desarrolle un trabajo de investigación que contribuya a la construcción del conocimiento científico y que, simultáneamente, amplíe sus conocimientos en el ámbito de investigación.

b) Se entiende por Investigador Experimentado, en adelante IE, aquella persona en posesión de titulación superior, con cuatro o más años de experiencia en el campo de la investigación y/o en posesión del título de doctor, que desarrolle un trabajo de investigación que contribuya a la construcción del conocimiento científico.

Tienen la consideración de IFI o IE, siempre que cumplan las condiciones del párrafo a) o b), según el caso, aquellas personas que realicen un trabajo de investigación propio, bien individual o bien integrado en un equipo de investigación, dentro del ámbito organizativo de un centro de investigación y bajo la dirección, supervisión, poder rector y disciplinario de la entidad contratante.

Las actividades de investigación y desarrollo a las que hace referencia esta Ley se consideran en los términos establecidos por el artículo 35.1.a) del Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades.

ARTÍCULO 2.- NATURALEZA Y OBJETO DEL CONTRATO

a) Los IFIs podrán desarrollar su trabajo de investigación en el marco de la figura contractual *Contrato para Investigadores en Fase Inicial*, desarrollado en esta ley como figura general, sin perjuicio de que puedan usarse otras modalidades contractuales de iguales o superiores prestaciones.

Este contrato determina una relación laboral, pero de carácter especial, dadas las características específicas tanto de las partes como de los servicios a realizar. Mediante este contrato, el investigador realiza un trabajo y se forma simultáneamente. La naturaleza formativa del contrato requiere la existencia de un supervisor (según lo estipulado en el artículo tercero) que velará por el correcto desarrollo del trabajo de investigación.

El objeto del contrato es el desarrollo de un trabajo de investigación, pudiendo ser dicho trabajo la elaboración de una tesis doctoral; el contratado no estará obligado a realizar otras labores no estipuladas en el contrato.

b) Los IE desarrollarán su trabajo de investigación en el marco de las figuras ya estipuladas por la Ley de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica, la Ley Orgánica de Universidades y las disposiciones que las complementen o sustituyan, o bien en el marco del contrato de trabajo *Contrato para Investigadores Experimentados* que desarrolla la presente ley.

Este contrato no tiene ya carácter formativo, por lo que la figura de un supervisor no será obligatoria, aunque podrá utilizarse también esta figura para la incorporación de investigadores a grupos de investigación preexistentes.

ARTÍCULO 3.- PARTES DEL CONTRATO

Los sujetos contratantes o empleadores podrán ser las Universidades, Organismos Públicos de Investigación, Administraciones o entidades privadas que se dediquen total o parcialmente a tareas de investigación científica. Los sujetos contratados o trabajadores serán los IFIs o los IEs. Las Administraciones Públicas podrán promover la contratación de IFI subvencionando dichos contratos por medio de programas de formación de personal investigador o de formación de personal universitario.

Debido a la naturaleza formativa del contrato de IFI, la entidad contratante designará un supervisor, cuya función consistirá en:

- a) asegurar el seguimiento regular del trabajo de investigación y detectar cualquier problema referente al planteamiento y desarrollo del proyecto para intentar resolverlo conjuntamente con el IFI.
- b) proporcionar asesoramiento técnico y científico al IFI.
- c) actuar como mediador entre el IFI y el contratante.
- d) asegurar el interés científico del proyecto dentro del campo de investigación pertinente.
- e) velar por los diversos aspectos de formación del IFI relacionados con la investigación y sus métodos, tanto a través de sus propios consejos como asegurando el acceso a los cursos o estancias de formación complementarias.
- f) en el caso de ser la elaboración de una tesis doctoral el objetivo del contrato, evaluar el trabajo y permitir su presentación y defensa si reúne los mínimos de calidad exigibles.

CAPÍTULO II.- FORMA, DURACIÓN Y MODALIDAD CONTRACTUAL

ARTÍCULO 4.- FORMA DEL CONTRATO

Los contratos de IFI e IE se formalizarán obligatoriamente por escrito y se hará constar expresamente:

- a) Titulación y formación científica del trabajador.
- b) Línea(s) de investigación que el trabajador llevará a cabo.
- c) Duración del contrato.
- d) Jornada y horario de trabajo; en su caso, se especificarán también las horas de docencia permitidas y su remuneración.
- e) Salario.
- f) Centro de realización de la investigación (sin perjuicio de las posibles estancias en otros centros).

En el caso del contrato de IFI, se hará constar también el o los supervisores de la investigación (en el caso de contratos celebrados para la realización de la tesis, el supervisor será el Director de Tesis y los posibles Codirectores).

ARTÍCULO 5.- DURACIÓN Y PRÓRROGA DEL CONTRATO

Los contratos tendrán una duración no inferior a 12 meses, excepto en el caso de los establecidos para la realización de la tesis doctoral, que tendrán una duración mínima de 48 meses. No se computarán a estos efectos los periodos de suspensión del contrato por maternidad/paternidad, incapacidad temporal o ejercicio de cargo público representativo.

Si finaliza el contrato sin haber completado el proyecto para el que el investigador ha sido contratado, la entidad contratante podrá suscribir una prórroga, que se regirá por la presente ley, excepto en lo tocante a la duración mínima, que en todo caso no podrá ser inferior a 3 meses.

En el caso de que el contrato finalizado sea un contrato de IFI, pero la condición del investigador haya cambiado a la de IE, según la definición recogida en el art. 1 de la presente Ley, no existe posibilidad de prorrogar el contrato de IFI y deberá formalizarse un nuevo contrato dentro de las modalidades disponibles para los IEs.

ARTÍCULO 6.- ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

El investigador podrá realizar tareas esporádicas y puntuales que ayuden a completar su formación y mejorar el currículum, siempre con carácter voluntario (no serán voluntarios, en el caso de contratos celebrados para la realización de la tesis, los cursos de doctorado y demás requisitos académicos del programa de doctorado). Podrá colaborar también en tareas docentes, dentro de los límites fijados por cada convocatoria y según reglamento la universidad donde ejerza la docencia. En todo caso, la docencia comportará una remuneración y figurará recogida en el Plan de Ordenación Docente.

La realización de estos trabajos esporádicos y puntuales necesitará, en caso de realizarse en horario laboral, de autorización previa (en el caso de los IFIs, será el Supervisor el encargado de la autorización), excepto en los casos siguientes:

- Realización de cursos de formación, prevención de riesgos laborales,... ofertados para el personal adscrito al centro de investigación.
- Realización de cursos, trabajos y demás actividades enmarcadas en el programa de doctorado en el que el investigador pueda estar matriculado para la obtención de la tesis.
- Participación en órganos representativos o de dirección del centro o la universidad a los que estuviese vinculado.
- Participación en tribunales, comités evaluadores, comités de selección,...

ARTÍCULO 7.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo se suspenderá por las causas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores. Una vez transcurrida la causa de suspensión, el investigador reanudará su trabajo en las mismas condiciones existentes con anterioridad a la suspensión, sin tener que acreditar ningún nuevo requisito.

ARTÍCULO 8.- FINALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato se extinguirá por las siguientes causas:

- a) Agotamiento de la duración máxima prevista.
- b) Baja voluntaria del investigador
- c) Motivos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III. DERECHOS Y DEBERES DEL PERSONAL INVESTIGADOR (IFI e IE)

ARTÍCULO 9.- REMUNERACIÓN

El investigador recibirá una remuneración salarial no inferior a la establecida en el convenio colectivo del ramo o entidad a la que se destine el trabajo de investigación para un trabajador de igual titulación y tarea. En el caso de las Universidades, los contratos de referencia serán los de Ayudante (IFI) y Ayudante Doctor (IE), definidos por la LOU.

Si no existiese un convenio, el salario bruto mínimo será superior:

- a) Para los IFIS: al doble del salario mínimo interprofesional fijado por el Gobierno en el momento de la celebración del contrato.
- b) Para los IEs: a dos veces y media el salario mínimo interprofesional fijado por el Gobierno en el momento de la celebración del contrato.

Anualmente, se revisará la cuantía del salario en, por lo menos, la variación del coste de la vida.

En el caso de contratos celebrados para la realización de la tesis, las tasas académicas de cursos de doctorado, trabajos de investigación tutelados o similares irán a cargo de la entidad contratante, sin que su importe pueda deducirse del salario establecido.

ARTÍCULO 10.- PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Los investigadores son trabajadores laborales de pleno derecho y como tales están obligatoriamente incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social. Disfrutarán, por tanto, de la acción protectora establecida en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. La base de cotización a la Seguridad Social no será inferior al sueldo íntegro bajo ninguna circunstancia.

ARTÍCULO 11.- VACACIONES, PERIODOS DE DESCANSO Y PERMISOS

Los investigadores tendrán derecho al período de vacaciones remuneradas al año de duración establecido en el Convenio Colectivo aplicable; en ningún caso será inferior a 30 días naturales. El período de disfrute de dicho periodo se fijará de mutuo acuerdo entre el investigador y el Supervisor, en su caso.

Respecto al régimen de descanso semanal, fiestas y permisos, se aplicará lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y, en su caso, el Convenio Colectivo aplicable.

ARTÍCULO 12.- MEDIOS DE INVESTIGACIÓN

Los IFIs e IEs tendrán derecho a acceder a todos los medios e infraestructuras de investigación de que disponga la entidad contratante en las mismas condiciones que el resto de personal investigador adscrito al centro.

El centro de investigación deberá facilitar los medios necesarios para la óptima consecución del proyecto, incluidos los cursos de formación, siempre en las mismas condiciones que el resto personal investigador adscrito al centro.

ARTÍCULO 13.- ESTANCIAS EN OTROS CENTROS.

Los IFIs e IEs tienen derecho a realizar estancias temporales en otros centros de investigación nacionales o extranjeros y a la asistencia a congresos relacionados directamente con el proyecto de investigación a desarrollar, con previa autorización del supervisor.

Los gastos derivados de las estancias serán sufragados por la entidad contratante de la forma que se determine en la convocatoria; en cualquier caso, incluirán siempre el pago del viaje de ida y vuelta y la dotación mensual percibida se calculará en base al costo de la vida en el país de destino. Los gastos derivados de la asistencia a congresos se satisfarán por la entidad contratante del modo estipulado para el resto del personal investigador, sin perjuicio de la posibilidad de que establezcan también unas ayudas adicionales para el colectivo de IFIs y/o IEs.

Todas estas ayudas serán en calidad de dietas y, por tanto, ese será su tratamiento fiscal.

ARTÍCULO 14.- REPRESENTACIÓN

Los IFIs e IEs tienen derecho a tener representación colectiva propia, siguiendo criterios al menos de proporcionalidad, en los órganos de gobierno de las entidades de investigación que los acojan y en las distintas comisiones delegadas que traten asuntos relacionados con los IFIs y/o IEs.

Tendrán derecho al reconocimiento institucional las asociaciones de IFIs y/o IEs legalmente constituidas.

ARTÍCULO 15.- LABORES ADMINISTRATIVAS.

La contratación en ningún caso se lleva a término para la realización por parte del IFI o IE de labores burocráticas y/o administrativas, propias del Personal de Administración y Servicios.

ARTÍCULO 16.- CERTIFICADO ACREDITATIVO.

Una vez finalizado el contrato, la entidad contratante librará al IFI o IE un certificado oficial acreditativo de la labor desempeñada, donde constará al menos el proyecto desarrollado, sus resultados, los medios, técnicas e instrumentación utilizados, la duración y, si es el caso, la actividad docente realizada.

El periodo de disfrute de un contrato celebrado al amparo de esta ley se reconocerá para la obtención de trienios, quinquenios o sexenios, años sabáticos y gratificaciones o licencias similares en el caso de que el investigador acceda a posteriormente a un puesto de trabajo laboral o funcional en una universidad u organismo público de investigación o, en general, a una plaza en la Función Pública. La actividad docente computará como experiencia docente en los procedimientos de acceso a los puestos anteriores en que sea de aplicación. El reconocimiento será automático mediante la presentación del certificado oficial acreditativo.

ARTÍCULO 17.- AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

El IFI o IE tiene derecho a ser reconocido como autor del trabajo resultante, o bien como coautor, si el trabajo de investigación individual está integrado en un trabajo de investigación de ámbito superior. Este reconocimiento se reflejará también en los artículos publicados en revistas, las patentes o similares.

Los derechos de autor se regirán por todo aquello que dispone la Ley de Propiedad Intelectual y la normativa complementaria.

ARTÍCULO 18.- OTROS DERECHOS.

Los IFI e IEs tendrán derechos iguales al resto de personal contratado de su centro, en lo que respecta al uso y disfrute de las instalaciones y demás beneficios complementarios; sin ánimo de exhaustividad, se citan: acceso a las instalaciones

deportivas, aparcamientos, biblioteca, cantinas y comedores, revisiones médicas, pago de tasas académicas, guardería...

Se reconoce así mismo el derecho a:

- a) Ser informados de manera regular de las cuestiones que afecten a la vida investigadora.
- b) Mantener reuniones regulares y frecuentes con su supervisor, en su caso, para analizar los progresos y dificultades del trabajo de investigación.
- c) Asociarse y sindicarse libremente.
- d) Además de los derechos que se han hecho constar expresamente, disfrutarán también de aquellos que la legislación social vigente y los convenios colectivos les reconozcan.

ARTÍCULO 19.- DEBERES DEL INVESTIGADOR.

Son deberes del IFI y del IE:

- a) Cumplir con aprovechamiento las obligaciones asumidas con la realización del proyecto de investigación, bajo el control de su supervisor, en su caso.
- b) Informar puntualmente del progreso de la investigación y responsabilizarse de las tareas que se lleven a cabo, así como cumplir los plazos previstos, según lo acordado con el supervisor, en su caso.
- c) Cumplir puntualmente el reglamento de régimen interno del centro de destino.
- d) Asumir las responsabilidades de los cargos representativos que desempeñen.
- e) Los derivados de la legislación vigente.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA- Las personas que en el momento de la entrada en vigor de esta ley ya estén llevando a cabo su tarea de investigación, según la definición del artículo 1º, al amparo de una beca, deberán ser contratadas en un plazo máximo de 6 meses según lo establecido en esta ley, que les será de total aplicación, excepto la duración mínima establecida en el art. 5; ésta se determinará restando de lo allí establecido el tiempo que se haya disfrutado de la beca actual. Hasta el momento de formalización del contrato, se les reconocerán los derechos y deberes establecidos en el capítulo tercero del presente texto.

Aquellas personas que realicen su tarea de investigación al amparo de un contrato, independientemente de la figura bajo la que se haya celebrado, seguirán rigiéndose por las condiciones suscritas. No obstante, a instancia de cualquiera de las partes, podrá extinguirse el actual contrato para celebrar uno nuevo al amparo de la presente ley, calculándose en este caso la duración mínima según lo expuesto en el párrafo anterior.

SEGUNDA- Aquellos investigadores que con posterioridad a 1990 hayan realizado su labor como IFI o IE según lo expuesto en el art. 1 de la presente ley al amparo de una beca y así lo acrediten, podrán solicitar que el periodo remunerado mediante becas les sea considerado como de alta en el Régimen General de la Seguridad Social a efectos de cómputo de tiempo cotizado para la jubilación.

A tal efecto, el Instituto Nacional de la Seguridad Social establecerá los mecanismos oportunos y los convenios necesarios en un plazo máximo de 3 meses desde la entrada en vigor de esta ley. Los interesados podrán ejercer su opción ante este organismo en los 12 meses siguientes a la fijación del procedimiento.

TERCERA- En el plazo máximo de tres meses desde la entrada en vigor de esta ley, las universidades y centros de investigación deberán comenzar el proceso de adaptación de su normativa interna a lo estipulado en la presente ley. Estos cambios estarán concluidos, en todo caso, en los 12 meses siguientes a la publicación de este texto.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Se prohíbe expresamente utilizar la figura de beca para subvencionar a una persona en posesión del título de grado o superior para desempeñar cualquier tipo de trabajo de investigación y/o desarrollo (cualquiera que sea su denominación: investigación, ayuda a la investigación, transferencia tecnológica...), según lo establecido en el artículo primero de la presente Ley.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

El capítulo tercero de la presente ley tendrá carácter supletorio para cualquier contrato de finalidad eminentemente investigadora que suscriban personas en posesión del título de grado, o superior, con vigencia en el momento de publicación de esta ley o celebrado en un futuro.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

De consecuencia con lo establecido en la disposición adicional primera y en las disposiciones transitorias, queda expresamente derogado el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador en Formación; quedan derogadas igualmente todas las disposiciones normativas de igual o inferior rango que entren en contradicción con la presente ley.

DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

Esta ley entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.