

CONTRATOS DE INVESTIGADORES DISTINGUIDOS El ministerio abandona esta figura contractual

En reunión de 11-03-2019 en la DGFP se ha an<mark>unciad</mark>o la eliminación de las convocatorias pendientes de Investigador Distinguido (ID) 2017-2018 y la inclusión de plazas suficientes en la OEP2019 y OEP2020 de Promoción Interna a Científicos Titulares para funcionarizar a los ID de la primera y segunda convocatorias.

Breve historia de los contratos ID

En junio de 2015 se formalizaban los primeros contratos de Investigador Distinguido (Orden ECC/2336/2014, Ref. BOE: BOE-A-2014-12990), correspondientes a la convocatoria 2014, destinados a jóvenes doctores con experiencia y capaces de dinamizar el sistema científico nacional, fuertemente afectado por la pérdida de miles de investigadores en los últimos años.

Los contratos se dirigían a personal investigador doctor, con certificado 13, como personal laboral fijo, fuera de convenio, en la modalidad de Investigador distinguido. [...]. El contrato de trabajo determinará los aspectos relacionados con el seguimiento objetivo de la actividad científica que desarrollen las personas contratadas a través de las evaluaciones que se estipulen en el mismo, de las que dependerá el posible desarrollo de su relación contractual en aspectos como la retribución, la continuidad de la vinculación laboral con el Organismo Público de Investigación o Agencia Estatal de que se trate o su promoción a través de una carrera profesional. [....].

La fuente de estos contratos se situaba en la modalidad de Investigador distinguido prevista en el artículo 23 de la Ley 14/2011, de 11 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, como personal laboral fijo. Pero se agregaban causas de extinción del mismo. En la primera convocatoria se establecía que "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. [...]. Seguían las condiciones salariales de un contrato Fuera de Convenio 3 (FC3), el de mínimo coste de los aprobados por el CSIC en 2014 y casi idéntico al de un Ramón y Cajal. En aquel momento ya denunciábamos que se trataba de investigadores distinguidos, pero menos.

Estos contratos son la pieza clave y el *leit motiv* de esta propuesta: establecer una carrera investigadora laboral paralela a la de funcionarios, en la **que los investigadores puedan ser despedidos**. Y para conseguirlo se saltaban toda la legislación laboral de este país, dejando a estos ID en un limbo legal.

Cuando avanzamos en el análisis jurídico de estos contratos, descubrimos que eran una nueva categoría en la administración, con un problema desde su propio origen, ya que intentaban crear un contrato "fijo" que no lo es y para el que no existe legislación de referencia. Estos contratos de ID eran en la práctica un desarrollo del artículo 22 y no del 23 de la ley 14/2011, cuyos objetivos y condiciones (duración y salario acordado entre las partes) no tienen nada que ver con estos contratos.

Este nuevo **contrato fijo Fuera de Convenio**, **y con despido libre**, no tenía cabida ni en la AGE ni en el Estatuto de los Trabajadores. La propia Abogacía del Estado, en informes de 2015 y 2018, advierte de que el contrato viola los artículos 7, 28 y 37 de la constitución, que consagran el derecho a la negociación colectiva, y apunta además a la falta de competencias de los OPIs para regularlos y al difícil encaje de esta nueva figura laboral en el ordenamiento jurídico existente.

En la actualidad sigue sin aclararse cómo se regulan y qué referencia estatutaria tienen. O sea, cuáles son los derechos laborales de este colectivo, que en estos momentos se encuentra en un limbo jurídico.

Desarrollo y final de un contrato inconstitucional

Desde CC.OO. denunciamos desde la primera convocatoria que estos contratos no tienen ningún sustento ni asidero legal, ya que no encajan con ninguna figura contractual prevista en la legislación laboral vigente. Son por tanto, de manera nativa, contratos realizados en fraude de ley, cuyas cláusulas de rescisión son nulas de pleno derecho.

La segunda y última convocatoria de estos contratos (2015-2016) eliminó la referencia al despido libre pero los contratos continúan en el limbo legal y sin regulación laboral ni estatutaria.

Sin embargo, y a pesar del informe de 2018 de la Abogacía del Estado, que reiteraba el carácter inconstitucional de los mismos, tanto el CSIC como otros OPIs insistían en la defensa de esta figura que, además comenzaba a ser "exportada" a otros ámbitos, como los servicios de sanidad o las universidades. Esperamos que las CCAA también tomen nota y actúen en consecuencia.

En particular, el Plan Estratégico del CSIC 2018-2021 daba un papel estelar a estos contratos y preveía una convocatoria de 70 plazas de ID en 2020 y 100 en 2021, igualando a las plazas solicitadas de Científico Titular.

Los intentos de regular esta figura a través de un estatuto propio volvieron a chocar con la Abogacía del Estado y OPIs como CIEMAT se planteaban desistir de estas plazas mientras el CSIC reclamaba que se estableciera el contrato FC2 como salario inicial en las convocatorias 2017-2018.

Ante la dificultad intrínseca de la figura, el ministerio ha decidido cortar por lo sano y eliminar la convocatoria pendiente mientras propone una solución para los ID que se han incorporado al sistema, unos 18 de la primera convocatoria (el resto ha obtenido ya su plaza de CT) y 50 en la segunda.

La razón es clara: estos contratos de ID son una aplicación inapropiada del artículo 23 de la ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, tal y como reclamamos desde su origen. El ministerio no renuncia a establecer una carrera laboral, pero se tomará el tiempo necesario para que los contratos se adecuen a la legislación laboral vigente.

Por otra parte, se propone como solución para los contratados existentes el acceso a la escala de Científicos Titulares de OPIs a través de la ampliación de la Oferta de Empleo Público de Promoción Interna a CT 2019 para los contratos de la primera convocatoria, y en la OEP 2020 se integrarían los contratados de la segunda y última convocatoria.

Desde CCOO celebramos la decisión del ministerio de eliminar esta figura, que condenaba a nuestros jóvenes investigadores/as a la inseguridad jurídica y al limbo estatutario, impidiendo la promoción de acuerdo a sus méritos.

El sistema científico no necesita nuevas dosis de precariedad, sino OEP suficientes que cubran las vacantes generadas por las jubilaciones de la generación de investigadores que han construido el sistema en democracia. Hay que encontrar formas de recuperar el talento que hemos exportado durante la crisis. El país y la sociedad española lo demandan.

Madrid a 12 de marzo de 2019