

Análisis de situación a partir de la promulgación del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Este documento ha sido en primera instancia elaborado por entidades sanitarias catalanas para ser remitido a la Dirección General de Investigación de Cataluña, teniendo también en cuenta el anteproyecto de ley de la ciencia en fase de audiencia pública y que añade contenido a la normativa laboral. A partir del primer borrador, REGIC ha introducido sus aportaciones. Comentar que REGIC hará un análisis del ante-proyecto de Ley de la Ciencia en profundidad y presentará un documento al respecto en la consulta pública que hay actualmente abierta.

1. INTRODUCCIÓN

El 29/12/21 entró en vigor el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de Trabajo (en adelante , la “Reforma Laboral”), que resulta de aplicación, entre otras, a las fundaciones del sector público estatal y autonómico y comportará importantes cambios normativos en la regulación de la contratación laboral y de las causas de extinción contractual del personal de estas fundaciones. La finalidad de la norma es reducir la temporalidad laboral y mejorar la protección y estabilidad del trabajo (estableciendo “relaciones laborales sanas, no basadas en la precariedad y que garantizan el trabajo”), circunstancias que “incrementarán la productividad y reforzará la seguridad jurídica , lo que favorecerá la atracción de inversión extranjera y la creación de empresas de mayor valor añadido”.

En este sentido, cabe destacar el absoluto compromiso de las fundaciones de investigación biomédica que suscriben el presente documento con el respeto por los derechos de todos/as los/las trabajadores/as y con los principios rectores de la Reforma Laboral. Sin embargo, consideramos que es necesario adaptar los cambios normativos a la realidad de nuestro entorno y, concretamente, en particular, a las particularidades de la actividad de investigación, que no parecen haber sido específicamente contempladas en la norma de referencia.

Con fecha 18 de enero se abre el período de audiencia pública del anteproyecto de ley de la ciencia que articula normativa sobre temas laborales que ayudan a interpretar y dan herramientas para la aplicación de la normativa de la reforma laboral.

Así pues, el objeto del presente documento es sintetizar los problemas de aplicación práctica que dicha Reforma Laboral representa para las entidades gestoras de investigación biomédica del sector público y privado, proponiendo posibles soluciones que permitan conciliar el espíritu y finalidad de la norma con las necesidades y realidad de las entidades afectadas teniendo en cuenta el anteproyecto de Ley de la Ciencia (APLC).

En aras de la brevedad, se expondrá todo el análisis en formato de tabla. Ésta se ha confeccionado teniendo en cuenta tanto aspectos jurídicos de la Reforma Laboral como comentarios y aportaciones de las respectivas Gerencias y responsables de RRHH de las entidades que han participado en la elaboración de este documento.

2. ANÁLISIS

CAMBIOS DE LA REFORMA LABORAL	PROBLEMÁTICA PLANTEADA	PROPUESTA
<p>Mediante la supresión del contrato por obra o servicio (modificación del artículo 15 del TRLET) y la limitación de la contratación temporal (hasta convertirla en una figura residual), se refuerza la idea de que el contrato indefinido debe ser la figura contractual de aplicación general. (Artículo primero Tres por el que se modifica el artículo 15 y Disposición Derogatoria Única)</p>	<p>Para las entidades del sector público, no es posible conciliar la necesidad de concertar contratos indefinidos, de forma prioritaria, con las actuales limitaciones de masa salarial y, sobre todo, con el respeto a la tasa de reposición (artículos 19 y 20 de la Ley 22 /2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022).</p> <p>Aunque los Agentes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación somos considerados prioritarios a efectos de tasa de reposición, la limitación del crecimiento impuesta por la misma nos aboca a no poder recurrir al contrato indefinido para cubrir el grueso de las necesidades de contratación de personal (la tasa de reposición, aun estando considerados “prioritarios” resulta insuficiente para cubrir todas las necesidades que nuestra actividad genera).</p>	<p>Se propone exceptuar a los “Agentes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación” de las limitaciones que la tasa de reposición impone, permitiendo la contratación indefinida, a todos los efectos, de todo el personal, siempre y cuando exista disponibilidad presupuestaria al efecto (y siguiendo los principios recogidos en el EBEP que nos resultan de aplicación).</p> <p>Sin esta excepción, la reforma laboral, globalmente considerada, resulta virtualmente inaplicable por las fundaciones de investigación del sector público.</p>

CAMBIOS DE LA REFORMA LABORAL	PROBLEMÁTICA PLANTEADA	PROPUESTA
	<p>Esta limitación de la tasa de reposición se suma a la limitación también existente en las comunidades autónomas en los procesos de estabilización de empleo temporal. Estos procesos ocurren solo extraordinariamente y bajo supuestos muy específicos (deben cumplirse los principios de dotación presupuestaria estable y puesto de trabajo estructural). Todo ello hace impracticable la contratación indefinida de manera generalizada a día de hoy.</p> <p>Las entidades gestoras de investigación no son empresas que produzcan productos y servicios y que obtengan beneficios de sus operaciones. Por tanto, no recurren a la contratación temporal por razones de mercado buscando una flexibilidad para incrementar el beneficio. En cambio, gestionan fondos para la investigación procedentes de ayudas privadas o subvenciones públicas para el fomento de la actividad de los investigadores. Estas ayudas tienen carácter temporal y por</p>	

CAMBIOS DE LA REFORMA LABORAL	PROBLEMÁTICA PLANTEADA	PROPUESTA
	<p>tanto, para el desarrollo de los proyectos financiados, requieren fórmulas que permitan la flexibilidad de recursos destinados a la investigación. Adicionalmente, aquellas que pertenecen al sector público (autonómico o estatal) están limitadas por la prohibición de la legislación presupuestaria que impide contratar empleados indefinidos por encima de la tasa de reposición.</p>	
<p>La DA 5ª de la Reforma Laboral permite la contratación temporal vinculada a la Contratación en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y Fondos de la Unión Europea, siempre que dichos contratos se encuentren asociados a la estricta ejecución de Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y sólo por el tiempo necesario para la ejecución de los citados proyectos.” Sin embargo, también permite la contratación temporal vinculada a “la suscripción de contratos de duración determinada que resulten necesarios para</p>	<p>Esto comporta la asimilación de la existencia de fondos de financiación temporal europeos con contratación temporal, circunstancia proscrita por el caso de ejecución de programas temporales con financiación competitiva no europea, ya sea internacional estatal o autonómica. Sin embargo, este hecho supondrá, en la práctica, la coexistencia de regímenes laborales distintos por trabajadores/as de una misma institución basados únicamente en la fuente de financiación que sustente el contrato del personal afectado.</p>	<p>Se propone ampliar la figura del contrato temporal vinculado a proyecto de investigación/innovación competitivo, tanto de fuentes nacionales como internacionales, como públicas como privadas que existía con anterioridad a la Reforma Laboral, de forma que no sea el origen de la fuente de financiación lo que determine si se podrá llevar a cabo una contratación temporal (al menos de forma exclusiva). Subsidiariamente, en caso de no ser posible, se propone poder seguir aplicando la figura del contrato “Indefinido por</p>

CAMBIOS DE LA REFORMA LABORAL	PROBLEMÁTICA PLANTEADA	PROPUESTA
<p>la ejecución de programas de carácter temporal cuya financiación provenga de fondos de la Unión Europea.”</p>	<p>Esto puede abocar a los centros a tener que hacer frente a posibles contingencias laborales derivadas de estos extremos.. Por otra parte, no queda definido en la ley qué tipo de contratos podrán formalizarse, limitándose la DA a establecer que se permite “la suscripción de contratos de duración determinada que resulten necesarios...” sin definir si estos serán los incluidos en el artículo primero del 15.2 del ET según la nueva redacción que da el RDL, pero sin limitación temporal de 6 meses o 90 días año o bien si habrá un modelo de contrato específico.</p>	<p>proyecto” a todo el personal vinculado a proyectos de investigación, en los términos que a continuación expondremos.</p> <p>La APLC permite la aplicación de un nuevo tipo de contrato indefinido para el desarrollo de actividades científico-técnicas para todo tipo de personal de investigación en el marco de líneas de investigación definidas. Puede financiarse tanto con fondos públicos como privados externos. No computa a tasa de reposición.</p> <p>Asimismo, debería especificarse qué tipo de contrato de duración determinada es aquel al que se hace referencia en la DA 5ª del RDL y resolver la forma de finalización e indemnización de dichos contratos.</p>
<p>La Reforma Laboral establece que “quedan derogadas las disposiciones referidas a los contratos temporales previstos en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción del precepto previa a la entrada en vigor del apartado tres del</p>	<p>Existen dudas interpretativas relativas a si los contratos de personal investigadores de los artículos 20 a 23 de la Ley de la Ciencia permanecen vigentes.</p>	<p>En nuestra opinión, habría que modificar esta disposición derogatoria, para dejar patente que las figuras de contratación de personal laboral investigador previstas en los artículos 20 a 23 la Ley de la Ciencia permanecen vigentes.</p>

CAMBIOS DE LA REFORMA LABORAL	PROBLEMÁTICA PLANTEADA	PROPUESTA
<p>artículo primero, contenidas en cualquier norma del ordenamiento jurídico y, en particular, en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades y en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación”</p>	<p>Estas figuras permiten la contratación temporal vinculada al desarrollo de la carrera científica.</p>	
<p>La reforma laboral deroga la DA 16 del TRLET:</p> <p>“2. Quedan derogados expresamente el artículo 12.3, los apartats 1 y 2 de la disposición adicional decimoquinta, la disposición adicional decimosexta y la disposición adicional vigesimoprimera del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.”</p>	<p>Esto supone que las fundaciones del sector público pueden llevar a cabo despidos objetivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, pero de la misma manera que una empresa privada. La disposición adicional 16ª, actualmente derogada, establecía un procedimiento específico (arts 51 y 52.c) y unas causas económicas específicas.</p>	<p>Consideramos que debería concretarse una causa específica de extinción contractual por motivos productivos para el caso de reducción de proyectos activos dentro de las líneas, grupos o Áreas de I+D+i para poder ajustar la dimensión de nuestras plantillas a la realidad productiva y organizativa de cada centro de investigación. Es necesario plantearse cómo actuaremos ante situaciones como: grupos de investigación que pierden/no consiguen nuevos proyectos con dotación para financiar a su personal, necesidad de reorganizar los servicios científico-técnicos de una institución, etc.</p>
<p>La Reforma Laboral no contempla expresamente la figura del contrato indefinido vinculado a proyecto de</p>	<p>Dado que este contrato (i) no computa a efectos del cálculo de la tasa de reposición y (ii) permite la contratación temporal</p>	<p>Se propone mantener la vigencia de esta figura y ampliar su alcance, de tal forma que aplique a todos los programas y</p>

CAMBIOS DE LA REFORMA LABORAL	PROBLEMÁTICA PLANTEADA	PROPUESTA
<p>investigación, que introdujo en nuestro Ordenamiento Jurídico el Real Decreto-Ley 3/2019, de 8 de febrero, de medidas urgentes en el ámbito de la Ciencia, la Tecnología, Innovación y Universidad (BOE de 9 de febrero).</p> <p>En el preámbulo de la APLC se explicita que se quiere incidir y fomentar la carrera tanto investigadora como la del personal de investigación (sea técnico o administrativo), pero en los diferentes artículos de la APLC no se hace mención a cómo se articulará la posible carrera profesional del personal de investigación (no del personal investigador que sí se hace mención).</p>	<p>vinculada a proyectos de investigación, habría que reforzar su vigencia, ya que actualmente sólo puede aplicarse a proyectos públicos competitivos.</p>	<p>proyectos de investigación, tanto público competitivos como por aquellos sustentados por fondos de financiación de naturaleza privada (competitivos y no competitivos: caso específico de los AACC).</p> <p>Con la APLC parece que el nuevo contrato pueda ser aplicado a tareas de investigación clínica y adaptarse a una línea de investigación en concreto. Por tanto con el APLC este punto quedaría resuelto.</p>
<p>En el artículo primero punto uno se modifica el artículo 11 del ET, relativo a los contratos formativos. Reduce la duración del contrato de prácticas a un máximo de 12 meses, en lugar de los 24 actuales. Deja esta duración</p>	<p>Hay en la actualidad programas de fomento de empleo basados en subvenciones a las entidades para la contratación de personas que han finalizado recientemente los estudios, financiando 2 años de duración.</p>	<p>Se propone exceptuar a los “Agentes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación” y/o a las entidades sin ánimo de lucro en general de la duración máxima de 24 meses en los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional.</p>

CAMBIOS DE LA REFORMA LABORAL	PROBLEMÁTICA PLANTEADA	PROPUESTA
<p>de 24 meses exclusivamente a los contratos de formación en alternancia.</p>	<p>Por tanto este tipo de ayudas no podrán ser ejecutadas, aunque cabe la duda (ver el punto relativo a la DA 5ª) de si es posible suscribir contratos de duración determinada para la ejecución de este tipo de programas que generalmente cuentan con financiación que proviene de fondos de la Unión Europea.</p>	
<p>En la APLC figura en el artículo veintidós la modalidad de contrato de actividades científico técnicas, con duración indefinida, pero que pueden estar vinculados a financiación externa o financiación procedente de convocatorias de ayudas públicas en concurrencia competitiva en su totalidad, correspondiendo al persona contratado la indemnización que resulte procedente tras la finalización de la relación laboral.</p>	<p>Si no se aclara o se exceptúa en la legislación laboral, cabe el riesgo de que se solicite la aplicación del artículo 51 del ET, relativo a los despidos colectivos, a finalizaciones de este tipo de contratos (no temporales) pero que están vinculados a programas de ayudas con finalización de plazo, en su mayoría, en las mismas fechas. Ello motivaría que hubiese en las entidades un número de despidos objetivos superior al que figura en los límites del citado artículo 51 para un periodo de 3 meses para que se considere despido colectivo:</p> <p>a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.</p>	<p>Incluir o bien en el APLC o en el RDL o bien una excepción respecto al artículo 51 para los contratos indefinidos de actividades científico técnicas cuando estén vinculadas a financiación específica de proyectos o estructuras de investigación tal y como se recoge en el artículo veintidós de la APLC o bien incluir una excepción genérica a los agentes de la ciencia respecto al artículo 51 del ET cuando se trate de personal investigador asociado a proyectos o estructuras de investigación.</p>

CAMBIOS DE LA REFORMA LABORAL	PROBLEMÁTICA PLANTEADA	PROPUESTA
	<p>b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.</p> <p>c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.</p>	
<p>El RDL introduce, además, una nueva posibilidad para adquirir la condición de trabajador indefinido, relativa a aquella persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado, con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal, con independencia de que no sea ese mismo trabajador quien haya venido ocupando dicho puesto de trabajo durante el periodo temporal indicado.</p>	<p>Esta novedad implica que las entidades deban realizar un exhaustivo análisis de aquellos puestos (ejemplo, técnicos de apoyo a la investigación en estructuras o en grupos de investigación) que tradicionalmente han sido ocupadas por trabajadores temporales, en tanto que ahora deja de resultar suficiente la contabilización de los períodos de concatenación de los contratos temporales de un trabajador en particular, extendiéndose el análisis, con la nueva redacción, al propio puesto de trabajo y a cómo ha venido siendo desarrollado en el pasado.</p> <p>Esta nueva previsión legal generará sin duda problemas interpretativos y de</p>	<p>Excluir de este punto del artículo 15.5, segundo párrafo, del ET según modifica el RDL, a los agentes del conocimiento cuando los puestos a los que hace alusión dicho artículo estén vinculados a estructuras o proyectos de investigación específicos.</p>

CAMBIOS DE LA REFORMA LABORAL	PROBLEMÁTICA PLANTEADA	PROPUESTA
	<p>aplicación práctica, a la hora de identificar qué puesto es el ocupado, por ejemplo en aquellos casos en los que no exista tanto un puesto como unas funciones o actividades concretas a desarrollar, lo cual es frecuente en aquellos trabajos que se realizan conforme a proyectos concretos.</p> <p>Asimismo, la aplicación de este mecanismo de adquisición de la condición de trabajador indefinido puede llevar a que adquieran tal condición trabajadores que están ocupando la posición cuando se supera el límite legal, aun cuando puedan haber existido anteriores empleados que pudieran tener un mejor derecho a ello por haberlo ocupado durante un mayor periodo temporal.</p>	