

NOTA INFORMATIVA SOBRE EL RD-LEY 32/2021 DE, 28 DE DICIEMBRE, DE 2021

El **Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia**, aprobado por el Consejo de Asuntos Económicos y Financieros de la UE (ECOFIN) el 13 de julio de 2021, incluye una serie de inversiones y un amplio conjunto de reformas estructurales.

Estas reformas responden a recomendaciones específicas de las instituciones europeas y los correspondientes diagnósticos realizados por las propias instituciones estatales, los agentes sociales y la sociedad civil.

Este Plan ha sido elaborado sobre **cuatro grandes ejes transversales**: Transición ecológica, Transformación digital, Cohesión territorial e Igualdad de género, en torno a los que se han establecido **diez políticas palanca** que integran a su vez **30 componentes o líneas de acción**, tanto de tipo regulatorio como de impulso a la inversión. Cada componente se centra en un reto u objetivo concreto e incluye **reformas** e inversiones para alcanzar el objetivo propuesto.

La **política palanca número VIII** tiene por título: Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo e incluye dos componentes, uno de los cuales es el **Componente 23: Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo**

Las **primeras reformas del Componente 23** ya han sido adoptadas a través de una serie de Reales Decretos.

El **RD-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** se centra en cuatro de las Reformas del **Componente 23**. Da respuesta a los objetivos y necesidades planteados en estas Reformas y ha sido objeto de acuerdo, el día 23 de diciembre de 2021, con los agentes sociales CEOE, CEPYME, CCOO y UGT. Ha sido aprobado el 28 de diciembre y publicado en BOE (nº 313), de 30 de diciembre.

Esta reforma laboral afecta a todos los sectores, incluido el de la ciencia, la tecnología y la innovación. Tiene por objetivo reducir la temporalidad de las relaciones laborales y limitar la elevada precariedad existente en los centros de investigación y en las universidades públicas, en línea con las decisiones de la Unión Europea en este sentido.

Este RD-Ley incluye **cinco artículos** de modificación de otras tantas leyes, **siete disposiciones adicionales, nueve disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales**.

El Artículo primero del RD-ley 32/2021 lleva por título: *Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado el RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre*. Esta modificación afecta a varios artículos de esta Ley, entre otros al artículo 15 que se refiere a la **Duración del contrato de trabajo**.

A continuación, se especifican aquellas modificaciones que afectan a los procedimientos que actualmente se están aplicando desde la UCM para la contratación de personal de apoyo a la investigación (PAI).

Artículo Primero, Punto 3 del RD-ley 32/2021. Se modifica el Art.15 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. ¹

“El Art. 15 queda redactado de la siguiente forma²

*1. El contrato de trabajo se presume concertado por **tiempo indefinido**.*

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.³

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

2. A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.”

Por tanto, en la modificación del Art. 15 en la que se precisan las causas que justifican el recurso a la contratación de duración determinada y las nuevas reglas sobre la concatenación de contratos, **desaparece la posibilidad de celebrar contratos por obra y servicio.**

“Disposición transitoria tercera. Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados antes del 31 de diciembre de 2021.

1. Los contratos para obra y servicio determinados basados en lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del apartado tres del artículo primero, **celebrados antes del 31 de diciembre de 2021,**

¹ Las modificaciones son mucho más amplias que lo que se indica en este documento. Únicamente se recogen las más significativas en relación a la contratación de personal de apoyo a la investigación

² Únicamente se recogen algunos de los párrafos del Artículo

³ Redacción anterior del Art.15: 1. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

a) Cuando se contrate al trabajador para la **realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.** Estos contratos no podrán tener una **duración superior a tres años** ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

*así como los contratos fijos de obra suscritos en virtud de lo dispuesto en el artículo 24 del VI Convenio Estatal de la Construcción, **que estén vigentes en la citada fecha, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en los citados preceptos.***

*Asimismo, **los contratos por obra o servicio determinados celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, previstos en normas con rango de ley, vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años y que estén vigentes en la fecha señalada en el párrafo anterior, mantendrán su vigencia hasta el cumplimiento de la duración fijada de acuerdo a su normativa de aplicación, con el límite máximo de tres años contados a partir de la citada fecha.***

2. Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y los contratos de interinidad basados en lo previsto en el artículo 15.1.b) y c) del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente, celebrados según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del apartado tres del artículo primero, se regirán hasta su duración máxima por lo establecido en dicha redacción.

*3. **Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores cuando se extingan, los contratos a los que se refieren los apartados anteriores, por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que dichas causas no hayan actuado por su denuncia.***

POR TANTO, LOS CONTRATOS POR OBRA Y SERVICIO, ES DECIR LOS CONTRATOS PAI QUE SE HAYAN FIRMADO ANTES DEL 31 DE DICIEMBRE DE 2021 MANTIENEN SU VIGENCIA HASTA EL CUMPLIMIENTO DE SU DURACIÓN, Y CON UN LÍMITE MÁXIMO DE 3 AÑOS.

“Disposición transitoria cuarta. Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022.

Los contratos para obra y servicio determinado y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado y su duración no podrá ser superior a seis meses.

POR TANTO, LOS CONTRATOS POR OBRA Y SERVICIO QUE HAYAN SIDO CONVOCADOS, Y SE RESUELVAN Y FIRMEN ANTES DEL 30 DE MARZO TENDRÁN UNA DURACIÓN MÁXIMA DE 6 MESES.

A ESTE RESPECTO, DESDE EL SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL INVESTIGADOR DEL VR DE INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA NO SE HA PARALIZADO EL CALENDARIO DE PUBLICACIÓN DE CONVOCATORIAS DE LOS CONTRATOS PAI (PAI-I Y PAI-T). EN CONCRETO SE HAN ACTIVADO LAS CONVOCATORIAS 1/2022 Y 2/2022, PUESTO QUE, EN AMBOS CASOS, EL CUMPLIMIENTO DE LOS PLAZOS ADMINISTRATIVOS ASOCIADOS AL PROCESO DE CONTRATACIÓN, ENTRAN DENTRO DEL LÍMITE ESTABLECIDO POR LA DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA, ES DECIR, LOS CONTRATOS SE FIRMARÁN ANTES DEL 30 DE MARZO. NO OBSTANTE,

EN CUMPLIMIENTO DE ESTA MISMA DISPOSICIÓN TRANSITORIA, ESTOS CONTRATOS OBLIGATORIAMENTE DEBEN TENER UNA DURACIÓN MÁXIMA DE 6 MESES.

SIN EMBARGO, DE MOMENTO, Y TENIENDO EN CUENTA ESTA MISMA DISPOSICIÓN TRANSITORIA, FORZOSAMENTE HAN QUEDADO INTERRUMPIDAS LAS CONVOCATORIAS POSTERIORES.

“Disposición Adicional quinta. *Contratación en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y Fondos de la Unión Europea.*

Se podrán suscribir contratos de duración determinada por parte de las entidades que integran el sector público, reguladas en el artículo 2 del Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, siempre que dichos contratos se encuentren asociados a la estricta ejecución de Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y solo por el tiempo necesario para la ejecución de los citados proyectos.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación para la suscripción de contratos de duración determinada que resulten necesarios para la ejecución de programas de carácter temporal cuya financiación provenga de fondos de la Unión Europea.

Los citados contratos se realizarán de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y en los términos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.”

SEGÚN LO RECOGIDO EN ESTA DISPOSICIÓN, SE PODRÁN SEGUIR APLICANDO LOS CONTRATOS POR OBRA Y SERVICIO, CUANDO LA FINANCIACIÓN PROCEDA DE PROYECTOS FINANCIADOS DENTRO DEL MARCO DEL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA, O CUANDO SE TRATE DE PROYECTOS EUROPEOS.

NUEVAS POSIBILIDADES DE CONTRATACIÓN A TRAVÉS DE LA FUTURA REFORMA DE LA LEY DE LA CIENCIA, LA TECNOLOGÍA Y LA INNOVACIÓN.

El Anteproyecto de Ley de reforma de la Ley de Ciencia, la Tecnología y la Innovación, actualmente se encuentra en audiencia pública.

Dentro de las reformas introducidas se incluye una nueva modalidad de contrato de personal investigador. Se trata del **contrato de actividades científico-técnicas**. En este sentido en el Art. veintidós de este Anteproyecto se dice lo siguiente:

“Artículo Veintidós. *Se añade un nuevo artículo 23 bis, con la siguiente redacción:*

Artículo 23 bis. *Contrato de actividades científico-técnicas.*

1. *El objeto de los contratos de actividades científico-técnicas será la realización de actividades vinculadas a líneas de investigación o de servicios científico-técnicos,*

incluyendo la gestión científico-técnica de estas líneas que se definen como un conjunto de conocimientos, inquietudes, productos y proyectos, contruidos de manera sistemática alrededor de un eje temático en el que confluyan actividades realizadas por uno o más grupos de investigación y requerirá su desarrollo siguiendo las pautas metodológicas adecuadas en forma de proyectos de I+D+I.

*2. Los contratos de actividades científico-técnicas, de **duración indefinida**, podrán estar vinculados a la existencia de financiación externa o financiación procedente de convocatorias de ayudas públicas en concurrencia competitiva asociada a los mismos durante su vigencia, y no formarán parte de la Oferta de Empleo Público.*

Para su celebración se exigirán los siguientes requisitos:

a) El contrato se podrá celebrar con personal con título de Licenciado, Ingeniero, Grado, Máster, Técnico/a Superior o Técnico/a, o con personal investigador con título de Doctor o Doctora.

b) Los procedimientos de selección del personal laboral previsto en este artículo se regirán en todo caso a través de convocatorias públicas en las que se garanticen los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y concurrencia.

3. En todo caso, cuando los contratos estén vinculados a financiación externa o financiación procedente de convocatorias de ayudas públicas en concurrencia competitiva en su totalidad, no requerirán del trámite de autorización previa.

4. En lo no previsto en este artículo, con especial referencia a sus derechos y obligaciones, serán de aplicación el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, correspondiendo al personal contratado la indemnización que resulte procedente tras la finalización de la relación laboral.”

ESTAMOS A LA ESPERA DE QUE LOS ÓRGANOS COMPETENTES NOS CONFIRMEN QUE ESTA NUEVA FIGURA SERÁ UNA POSIBLE ALTERNATIVA A LOS CONTRATOS PAI.

NO OBSTANTE, HAY QUE INDICAR QUE EN CUMPLIMIENTO DEL RD 32/2021 Y LO INDICADO EN ESTE ART. 23 BIS, ESTA NUEVA MODALIDAD DE CONTRATO DE ACTIVIDADES CIENTÍFICO-TÉCNICAS, SERÁ UN CONTRATO INDEFINIDO, POR LO QUE SU CESE, DEBERÁ SER POR CAUSAS JUSTIFICADAS Y SIEMPRE DEBERÁ IR ACOMPAÑADO DE LA CORRESPONDIENTE INDEMNIZACIÓN.

Desde el Vicerrectorado de Investigación y Transferencia somos conscientes de la incertidumbre y la preocupación que esta situación está generando entre nuestros investigadores. Preocupación que, como no podía ser de otra forma, compartimos. Se trata de un nuevo escenario legislativo en el que hemos tenido que entrar de una forma una tanto precipitada y sin que se nos hayan proporcionado las herramientas precisas para poder abordarlo.

No obstante, para tratar de dar solución lo antes posible a esta situación y estar preparados para cuando se apruebe la reforma de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, desde este Vicerrectorado ya estamos trabajando para identificar las diferentes casuísticas de necesidades

de contratación de personal, asociadas a la Investigación y la Transferencia que se desarrolla en nuestra Universidad.

Igualmente, estamos haciendo las consultas pertinentes a los órganos competentes para ver como debemos proceder respecto al desarrollo de los proyectos de investigación que ya están en marcha y en su proceso de justificación.

Espero que esta información haya servido para aclarar, algunas de las dudas que hayan podido surgir en estos últimos días, aunque soy consciente de que lo recogido en estos párrafos no es suficiente para dar respuesta a todas ellas.

Madrid a 28 de enero de 2021

Margarita San Andrés
Vicerrectora de Investigación
y Transferencia