

La contratación de personal de investigación (científico, técnico y de gestión) en las Universidades privadas sin ánimo de lucro tras la reforma laboral y de la ley de la ciencia: problemas aplicativos y soluciones de gestión

Cristóbal Molina Navarrete

Catedrático de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social

Universidad de Jaén

Madrid, 20 de octubre de 2025

MODALIDADES ESPECÍFICAS DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL DE INVESTIGACIÓN (CIENTÍFICO, TÉCNICO Y DE GESTIÓN) EN LAS UNIVERSIDADES (art. 20.1 LCTI)

TEMPORALES

PREDOCTORAL (CP -art. 21-)

ACCESO DE PERSONA INVESTIGADORA DOCTORA (CAPID, art. 22)

PERSONA INVESTIGADORA DISTINGUIDA (CID -art. 23-)

INDEFINIDAS

ACTIVIDADES CIENTÍFICO-TÉCNICAS (CACT)

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL COMÚN (ET), INCLUIDOS LOS
CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS



Universidades privadas sin ánimo de lucro

Disposición Adicional 1ª, 1, LCTI

Arts. 23 bis y 32 bis LCTI

Podrá aplicarse a las **UP y de Iglesia Católica** los **arts. 21 (CP), 22.1 (CAPID) y 23 (CID)** *“únicamente cuando sean **perceptoras de fondos** cuyo destino incluya la contratación de personal investigador”*.

Además, a las universidades privadas sin ánimo de lucro los **art. 23 bis y 32 bis**, *cuando sean **perceptoras de fondos cuyo destino incluya contratación personal***

contratos de actividades científico-técnicas para la realización de **actividades vinculadas a líneas de investigación o de servicios científico-técnicos**, incluyendo la **gestión científico-técnica de estas líneas (art. 23 bis)**

Contratación de personal técnico de apoyo a la investigación y a la transferencia de conocimiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 bis **(art. 32 bis)**

No les será de aplicación a las Universidades privadas (sin ánimo de lucro)

No se aplican las reglas sobre la posibilidad de evaluar la actividad investigadora, en el contrato de acceso como persona investigadora doctora, a partir de la finalización del segundo año de contrato –apartado 2, del art. 22-

Ni todo lo referido a la obtención del certificado R3 –art. 22 bis- ni a la participación en los procesos selectivos a los que se refiere el art. 22.3 y el art. 22 bis de la LCTI.

Ni, lógicamente, todas las reglas limitativas que proceden de las leyes administrativas, en especial las presupuestarias, con particular referencia a las retribuciones (ej. autorizaciones para contratar, límites masa salarial, etc.)

Como una regla de favor, tendrán garantizada la aplicación del art. 52 e) ET –despido objetivo por pérdida financiación específica

Quedan excluidas del IX CC Universidades Privadas (art.2).
2025

Orientación general de la reforma 2022/2023:

¿Hacia una política de contratación indefinida?

- **Evitación de situaciones que pudieran llevar a reducir el máximo tiempo posible de duración** del contrato –ej. incluye periodo postcontractual en el predoctoral; amplía las causas de interrupción del contrato por razones personales y de conciliación-
- **Mejoras indemnizatorias:** previsión específica en el contrato predoctoral y al finalizar el de acceso
- **Ampliación de los periodos formativos que contempla**, sin duda para facilitar el tránsito al PDI, única vía de estabilización real, no meramente obligacional
- **Medidas de prevención del abuso del contrato de persona investigadora distinguida**
- ***Creación de una figura ad hoc de contratación indefinida para investigación*** (ciencia, técnica y gestión): ¿un ejemplo de más flexibilidad que seguridad?



Marco
normativo:
¿más
laboralización
común y menos
especificidad?

- **Artículo 20.1 LCTI:** LCTI, ET y normas de desarrollo, convenios colectivos y EBEP. ¿No hay jerarquía entre los diversos cuerpos normativos? ¿Estricta supletoriedad –según remisiones expresas- posteriores-?
- **RD 103/2019**, de 1 de marzo (EPIPF)
- **La llamada a los convenios colectivos** ¿más que una función pedagógica para llevar a un **cambio o corrección de práctica convencional excluyente** o restrictiva apelando al diferente título de financiación –**personal o específico**-? STS, 4ª, 708/2022, 7/9 (inclusión en subidas colectivas salarios del PI)

Excepción a la obligación general de inclusión del P.I. en los convenios de PDI –o PTGAS- de la Universidad

Contrato Persona Investigadora Distinguida (CID).

Ejemplo de exclusión general del Personal Investigador, no solo del CID, el XIV CCE para los centros de educación universitaria e investigación (2024-2027)

En Universidades Públicas y Fundaciones públicas de Investigación.

Art. 2.2 c) del III CC del personal laboral de las Universidades Públicas de la Comunitat Valenciana

art. 2 b) del Convenio colectivo de las fundaciones públicas e institutos de investigación sanitaria de la Comunitat Valenciana (DOGV, 28 de agosto de 2024), como exclusión específica, junto a la del personal de alta dirección (lo que evidencia que no se identifican ambas figuras, pero sí se consideran con análoga razón excluyente)

Art. 2. Exclusiones

(...)

c) **El personal investigador en formación** que se rige por lo dispuesto en el Real Decreto 103/2019...

d) **El personal investigador contratado para el desarrollo de actividades en forma de proyectos de investigación vinculadas a líneas de investigación** o servicios científico técnicos, incluyendo la gestión de estas líneas, cuyo salario y condiciones vengán previstas, configuradas o preestablecidas en la Ley 14/2011.... **Así como el personal contratado para la realización de proyectos de investigación concertados con el Ministerio de Educación o con otras entidades públicas o privadas, cuya retribución y demás condiciones de trabajo se ajustarán estrictamente a las establecidas por los organismos patrocinadores...**

Por último, quedará excluido el PDI cuyo salario y condiciones vengán establecidos **en cualquier tipo de convocatoria competitiva para la financiación de programas, proyectos de investigación o formativa para el personal docente e investigador de los centros.**

e) **La figura del Investigador Distinguido**, regulado en la Ley 14/2011, de la Ciencia, Tecnología e Investigación; Profesor Distinguido, regulado en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario...

En todo caso, las personas trabajadoras que se encuentren contempladas en los apartados c), d) y e), no percibirán un salario bruto anual inferior al que percibirían por la aplicación de las tablas de este convenio.

Contratación específica temporal

PREDOCTORAL

Art. 21 LCTI y art. 22 III CC personal laboral (formación, junior y senior)

Duración. 1-4 años (6 si PD), prorrogable por años) y a tiempo completo. Interrupciones que amplían ¿quién paga el exceso del máximo?
Tiempo completo

Objeto. Tesis doctoral –vinculada a proyectos o **líneas de investigación y difusión** (orientación postdoctoral). *Colaborar tareas docentes* 180 HH max. (60 por año, máximo)

Retribución. Específica: mínimo 56% -1 y 2 año-, 60% -3 año- y 75% -4- del salario categoría equivalente –como mínimo equivalente al grupo M3 personal laboral AGE-. 32.465 -14 pagas- ¿Tb postdoctoral?

Formación evaluable (causa resolución)

Cese. Desajuste RD-LCTI. Indemnización

POSTDOCTORAL

Artículo 22 y 22 bis LCTI. **CAPID**

Duración. 3-6 (8 si personas con discapacidad). Prorrogable por años hasta el máximo. Tiempo completo.

Objeto. ¿Perfeccionar capacidades de investigación y transferencia de resultados o tránsito hacia la carrera estable de PDI?

Actividad docente. De 80 a 100 HH/año

Reorientación del contrato como genuina pasarela al PDI. Evaluación intermedia solo a efectos de promoción + Certificado R3. Reserva plazas 15% (Reafirma LOSU). **No en Privadas**

Cese. Indemnización.

Tablas salariales para el año 2025. Subida: 5,00 %

Subgrupo 3.º Personal investigador	Sueldo	Trienio	Hora extra
Investigador.	1.959,79		31,31
Colaborador de investigación.	1.826,87		29,22
Investigador/a de Transferencia Doctor/a.	1.826,87		29,22
Investigador/a de			

Tablas salariales para el año 2026. Subida: 2,00 %

Subgrupo 3.º Personal investigador

Investigador.	1.998,99		31,94
Colaborador de investigación.	1.863,41		29,80
Investigador/a de Transferencia Doctor/a.	1.863,41		29,80
Investigador/a de Transferencia Titulado/a Universitario.	1.258,43		20,11
Ayudante de investigación.	1.258,43		20,11

4. Acceso al mundo laboral y formación. Quienes se inician en la investigación en las categorías de Colaborador de Investigación y Ayudante de Investigación, percibirán el 75 % de las cantidades indicadas en las Tablas Salariales. Transcurridos 2 y 4 años, respectivamente, si continuasen prestando servicios al Centro, pasarán automáticamente a percibir el 100 % de la

III Convenio Colectivo Personal Laboral CV

Artículo 53. Retribuciones del personal de investigación

1. El personal de investigación será retribuido en función de lo previsto en las correspondientes convocatorias o programas de actuación. En caso de que las diferentes figuras tengan una referencia normativa a otro tipo de contrato se adecuará la retribución a la que corresponda normativamente a estas últimas.

2. El personal de investigación será retribuido, al menos, con las siguientes cantidades anuales: (salario mínimo convencional)

a) Doctores/as: **20.000,00 €**

b) Titulados/as universitarios/as no doctores/as: **18.500,00 €**

c) Otro personal contratado: **16.000,00 €.**

PREDOCTORALES FPI	SALARIO	12 PAGAS
PRIMER AÑO	1.522,61 €	
SEGUNDO AÑO	1.522,61 €	
TERCER AÑO	1.631,67 €	
CUARTO AÑO	2.039,21 €	

PREDOCTORALES FPU Convocatoria CT84/23	SALARIO	14 PAGAS
PRIMER AÑO	1.359 €	
SEGUNDO AÑO	1.698 €	
TERCER AÑO	1.698 €	
CUARTO AÑO	1.747,90 €	

PREDOCTORALES FPI Convocatoria CT62/23	SALARIO	12 PAGAS
PRIMER AÑO	1.522,61 €	
SEGUNDO AÑO	1.591,42 €	
TERCER AÑO	1.989,28 €	
CUARTO AÑO	2.039,21 €	

STS, 4ª, 26/2024, de 6 de marzo

Colectivo afectado por el conflicto colectivo.

Universidad del País Vasco (UPV). Personal investigador doctor con contrato de duración determinada (programas Ramón y Cajal y Juan de la Cierva y programa posdoctoral de perfeccionamiento de personal investigador doctor del Departamento de Educación del Gobierno Vasco).

Doctrina jurisprudencial

Derecho a percibir el mismo salario que los doctores investigadores contratados de manera directa

Contrato de Persona Investigadora Distinguida (CPID)

LCTI

LOSU

Art. 23.

Marco normativo. Especial relevancia de la autonomía privada.

Ámbito. Posibilidad también de personal técnico

Duración. Temporal e indefinido, a tiempo completo y a tiempo parcial.

Objeto. Redefinición de funciones, para garantizar ese carácter de “excelencia”, e incluye docencia, pero vinculada a su especialización. Eliminación práctica abusiva. Posibilidad de docencia –hasta 100 HH-

Cese. Causas extintivas según ET. Regla especial “Desistimiento”, pero pagado –indemnización como despido improcedente-. Derecho preaviso 3 meses.

Artículo 84

Profesorado distinguido

¿Con remisión a la LCTI, nace esta figura para desplazar a la de la LCTI?

La constante confirmación de **la lógica laboral de la garantía de protección equivalente** frente a la lógica administrativa de la diferencia de la ley de la convocatoria (ejemolo de tendencia a la equiparación)

STS, 4ª, 751/2025, 9 de septiembre. Las personas trabajadoras que prestan servicios como personal postdoctoral, contratadas laboralmente al amparo del *RD 289/2021, se 20 de abril, por el que se regula la concesión directa de subvenciones a universidades públicas para la recualificación del sistema universitario español*, en las modalidades de **ayudas Margarita Salas y María Zambrano (ayudas limitadas a Universidades Públicas)**, tienen derecho a que no les sea descontado de los importes fijados en el Anexo II, apartado 5, la aportación empresarial a la Seguridad Social.

En definitiva, **no tiene obligación de soportar en su retribución** el importe de las cuotas patronales de Seguridad Social, correspondiéndole a las Universidades empleadoras. Ya antes **STS, 4ª, 538/2025, 4 de junio (UPV)**

¿Y qué hay de la lucha por los complementos –trienios, sexenios, quinquenios...-?

STSJ Andalucía, Sala Social, 246/2022, 28 de enero

Derecho del Personal Investigador, pre- y post- doctoral a los trienios, pese a la exclusión convencional. La diferencia de relación contractual no es razón objetiva para la diferencia respecto al complemento de antigüedad. Además, incluye docencia.

STS 70/2023, 25 de enero.

Los complementos autonómicos (en el caso andaluces) que retribuyen la investigación no se vinculan ni a la naturaleza del puesto de trabajo ni a la modalidad contractual sino a la producción investigadora concreta, al margen del peso que la investigación tenga en cada figura contractual.

¿Es para el PDI, pero hay riesgo de extensión al personal investigador que pueda estar en las condiciones de tiempo y tipo de complemento reconocido, al margen de la naturaleza de su relación, laboral o funcionarial, temporal o indefinida, a tiempo parcial o a tiempo completo?

STS, 4ª, 698/2025, 4 de julio.

El P.I. Temporal **no tiene derecho a lucrar el complemento específico** quinquenios ni sexenios en las mismas condiciones que el PDI temporal o fijo. Pese a que el CC autonómico sí incluye al personal investigador en su ámbito funcional y tratarse de condiciones de trabajo a efectos de la Directiva comunitaria 1999/70.

Dos argumentos:

- La LCTI prevé la evaluación de la actividad investigadora a los solos efectos de la carrera profesional **y, no de percepción de complemento retributivo**
- **los trabajadores fijos comparables (PLF) no percibe estos complementos, salvo convenio y, no existe convenio para el PI, solo para el PDI. En este sentido, ni el complemento de docencia pueden acreditarlo, pues no realiza actividad docente y, el complemento de**

Contrato de actividades científico-técnicas (CACT)

Art. 23 bis
LCTI

Derecho supletorio. EBEP y ET. ¿Contrato específico del sector público o contrato indefinido ET con particularidades ligadas a la financiación intermitente?

Ámbito subjetivo. Personas con titulación universitaria en sus diferentes niveles u otra titulación acorde con la competencia a realizar.

Duración. **materialmente** indefinido y puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial. Pero no se integra en las plantillas de la Universidad (¿flexibilidad a cambio de inestabilidad laboral?)

- *no formarán parte de la OPE ni RPT (art. 70 EBEP)*
- *Ni su convocatoria limitada por la masa salarial*

Objeto. Actividad científica, técnica o de gestión vinculada a un proyecto o a una línea de investigación

Extinción. El gran enigma de las causas extintivas se despeja en las Universidades privadas sin ánimo de lucro



¡MUCHAS
GRACIAS POR
SU ATENCIÓN!