

A LA MESA DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

El Grupo Parlamentario Plurinacional SUMAR, presenta, al amparo de lo dispuesto en el artículo 193 y siguientes del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados, la presente **Proposición no de Ley para su debate y aprobación en la Comisión de Comisión de Trabajo, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones relativa al reconocimiento como periodo laboral de la totalidad de la carrera profesional del personal investigador.**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El legislador ha llevado a cabo desde hace años las reformas necesarias para que la investigación sea reconocida plenamente como una actividad profesional, tanto cuando se desarrollaba al amparo de una beca como cuando no existía esta, si bien desde una **perspectiva poco estricta en relación con los criterios o indicios comunes de la laboralidad** proclamados en el artículo 1.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Así, gran parte del personal investigador, el personal técnico y el de gestión de la investigación de nuestro país ha acumulado largos periodos de dedicación profesional, para los que exigía una alta cualificación y titulaciones superiores, sin cotizar a la Seguridad Social, con la consiguiente **penalización a efectos de cobertura sanitaria, desempleo, incapacidad, jubilación y demás prestaciones**. Resulta especialmente común haber dedicado un mínimo de cuatro años a la investigación predoctoral financiada mediante becas predoctorales, pero hay incluso personas que recibían becas posdoctorales o becas para ejecutar proyectos de investigación y que han llegado a acumular

hasta 16 años de trabajo de investigación, generalmente con dedicación exclusiva, por los cuales no se ha cotizado.

La primera norma que reconoció la existencia de una relación laboral en el ámbito investigador fue el *Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación*, que amplió el ámbito subjetivo de aplicación y reguló una relación jurídica laboral dentro del marco normativo general vigente, aplicable durante los últimos años de la formación del personal investigador. Sin embargo, la diferencia que estableció esta norma entre personal investigador “de beca” o “de contrato”, según además reconoce su propia exposición de motivos, no respondió a un análisis estricto sobre los indicios de laboralidad o a la aportación efectiva de los servicios desempeñados por las personas investigadoras al centro, organismo o universidad de adscripción. En efecto, **la ajenidad y dependencia se hicieron descansar exclusivamente sobre la acreditación administrativa por parte del personal investigador de un Diploma de Estudios Avanzados**, lo cual resulta, como poco, muy dudoso en términos jurídicos.

Posteriormente, el *Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social* permitió al personal investigador la suscripción de un convenio especial con la Seguridad Social, que permitiría entender como cotizados los periodos de formación realizados antes de esa fecha, hasta un máximo de dos años. **El enfoque de esta norma incide, de nuevo, en la exclusión automática y ajena a todo análisis jurídico del carácter laboral de la relación de las personas investigadoras**, situándolas además ante la coyuntura de abonar la integridad de la cotización, incluida la cuota empresarial, o perder definitivamente a efectos de cotización dicho periodo de 2 años.

Así las cosas, en el año 2022 se produce un cambio profundo de perspectiva que, esta vez sí, parece pretender acabar con años de segregación del personal investigador. El día 6 de septiembre se publica en el Boletín Oficial del Estado la **Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, que avanza en el reconocimiento de los derechos laborales** de investigadores e investigadoras, como medida fundamental para la retención, atracción y retorno del talento. En concreto, en el marco del nuevo diseño de carrera científica, se crean nuevas modalidades contractuales que abarcan, al fin, la totalidad de la carrera investigadora.

De acuerdo con lo expuesto, y en tanto el ámbito de la investigación en España no ha sufrido alteraciones en términos tales en los últimos 20 años como para entender modificado el resultado de un eventual análisis sobre los indicios comunes de laboralidad, es dado concluir que la modificación introducida por la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, lo que ha hecho es, por fin, dotar de reconocimiento jurídico a una situación de hecho más que evidente: el carácter laboral de los servicios prestados por el personal investigador en el ámbito de las becas de investigación.

Por último, el **Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones** introdujo una nueva disposición adicional quincuagésima quinta en la Ley General de la Seguridad Social, cuyo apartado 8, en lo que parece una técnica similar a la utilizada ya en el año 2011, **permite a determinado personal investigador la suscripción de un convenio especial con la Seguridad Social para poder integrar hasta 5 años de “formación” en la vida laboral.**

Muchas de las personas que no tuvieron becas, así como las que tuvieron becas de investigación, sobre todo para las personas que acumulan mayor tiempo de actividad investigadora no remunerada y remunerada mediante becas -hasta 16 años-, se encuentran actualmente limitadas o directamente privadas del acceso a la jubilación ordinaria. Realidad que además no sólo afecta a nuestras investigadoras e investigadores a título individual, sino al **propio Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación**, puesto que impide el acceso de las nuevas generaciones a las plazas ocupadas.

Y ello sin olvidar la precariedad a la que se han visto sometidas durante años las personas investigadoras entendidas como “estudiantes” y no propiamente como trabajadoras y trabajadoras, privadas del acceso a todas las prestaciones del sistema (nacimiento, desempleo, incapacidad temporal, etc.), y **a cualesquiera permisos, derechos y garantías de las personas trabajadoras, incluida la prevención de riesgos laborales o la atención sanitaria.**

Además, esta situación ha lastrado en muchas ocasiones la propia carrera profesional y las retribuciones de las personas afectadas, puesto que los periodos no reconocidos como laborales, incluidos aquellos que tuvieron una cotización limitada a la Seguridad Social al amparo de los Reales Decretos 1326/2003, de 24 de octubre, y 63/2006, de 27 de enero, no han sido tenidos en cuenta a efectos de **acreditación de actividad investigadora, de méritos para el acceso o promoción interna o para el reconocimiento de la antigüedad u otros complementos retributivos** de productividad o carrera profesional, si bien sí se tienen en cuenta para la percepción de complementos por evaluación de la actividad investigadora (sexenios).

Por todo ello se presenta la siguiente:



PROPOSICIÓN NO DE LEY

Mediante la que se insta al Gobierno a:

- a) Adoptar las medidas necesarias para el reconocimiento del tiempo total de prestación de servicios en el ámbito de la actividad investigadora del personal investigador, el personal técnico y el de gestión de la investigación como cotizado a efectos de jubilación, incluido el que no se ha realizado al amparo de una beca, y sin exclusiones artificiosas por razones ajenas a la existencia de una verdadera relación laboral, que ha sido reconocida en todos los ámbitos de la investigación abiertamente en el año 2022 a través de la reforma de la Ley 14/2011, de 1 de junio.

Esta petición podría incluso articularse a través de un convenio especial con la Seguridad Social, siempre que cumpla los siguientes requisitos:

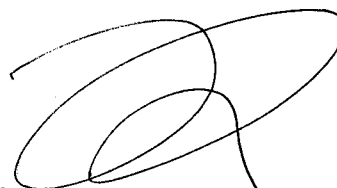
- La base de cotización será independiente de la cuantía de la beca o de su propia existencia, debiendo ser equivalente a la de cualquier persona trabajadora comparable en el periodo correspondiente.
- El convenio no debe estar limitado en el tiempo, de modo que permita un verdadero reconocimiento de toda la actividad laboral desarrollada a efectos de jubilación.
- El convenio debe aplicar una bonificación similar a la que se ha incluido en la disposición adicional quincuagésima quinta de la Ley General de la Seguridad Social, de forma que las personas afectadas paguen la cuota obrera, pero no la que correspondiera a la parte empresarial.
- El convenio debe estar abierto también a su suscripción por quienes han accedido ya a pensiones de jubilación, incapacidad u otras, permitiendo recalcular la pensión a percibir

- b) Adopción de las medidas necesarias para que el tiempo considerado como cotizado a los efectos del apartado a) sea reconocido también a efectos de baremación de méritos o cumplimiento de requisitos para el acceso, promoción, antigüedad, evaluación de actividad investigadora, méritos investigadores, méritos docentes, carrera profesional, u otros complementos o procesos en los que se tenga en cuenta el tiempo trabajado, permitiendo que se permitan aportar los méritos generados por esos años trabajados y no cotizados con carácter inmediato para los procesos de estabilización que se encuentren actualmente en curso.

Congreso de los Diputados, Madrid, a 15 de noviembre de 2023



Aina Vidal Sáez
Portavoz



Verónica Martínez Barbero
Diputada