

Curso de Iniciación a la Gestión de la Investigación

- Formación, Contratación y Movilidad del Personal Investigador.
- Aspectos generales de las principales convocatorias.

Universidad Pablo de Olavide, 23/05/2019

Miguel Angel Guardia López

Cuando ves el título una ponencia sobre La contratación laboral en el ámbito de la investigación

¿por qué siempre suele asociarse a problemas?



¿ERA EN ESTO EN LO QUE
PENSABAS?





EL AVANCE EN INVESTIGACIÓN SE
BASA SOBRE TODO EN LAS PERSONAS.
ES LA MEJOR INVERSIÓN DE
CUALQUIER UNIVERSIDAD



UNA UNIVERSIDAD MUY INVESTIGADORA
TENDRÁ NECESARIAMENTE UNA GRAN
CANTIDAD DE PERSONAL INVESTIGADOR
TEMPORAL. ¿ ES TABÚ HABLAR DE UN
MEJOR FUTURO LABORAL?

POR SU IMPLICACIÓN
ECONÓMICA Y LABORAL
GESTIONAR LA INVESTIGACIÓN
ES COMPLEJO PERO

**¡NO ES UN
PROBLEMA!**



CRUE

REDUGI
Red de Unidades
de Gestión de la Investigación

La carrera investigadora

ESTABILIZACIÓN = PROFESORADO



Las 5 ETAPAS del joven investigador



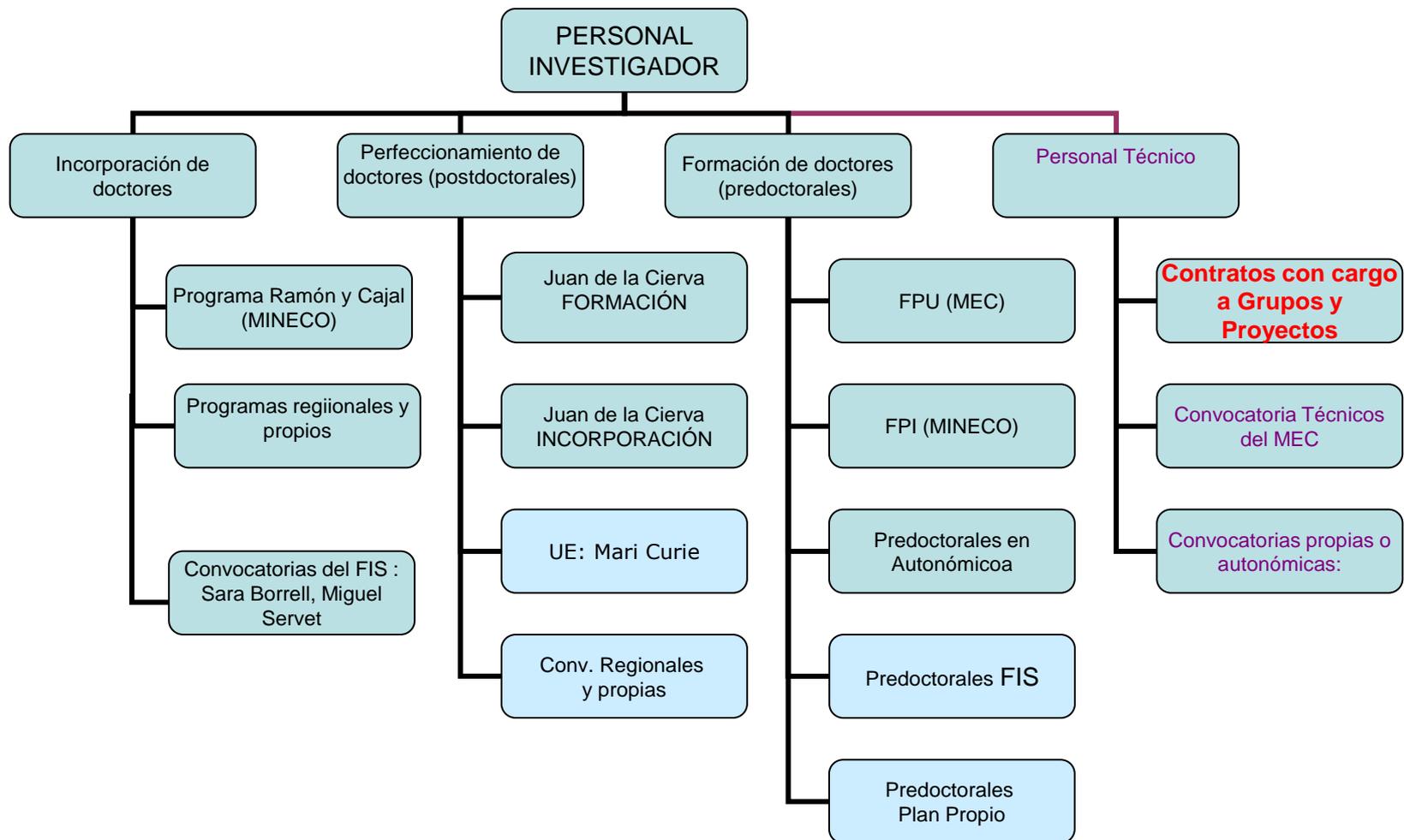
CRUE

REDUGI
Red de Unidades
de Gestión de la Investigación



1 Publicaciones	APRENDIENDO A PUBLICAR	PREDOC
2 Calidad y autoría	TOMANDO RESPONSABILIDADES	DOCTOR
3 Internacionalización	INDEPENDENCIA CIENTÍFICA	POSTDOC
4 Liderazgo	DESARROLLA TUS IDEAS Y TU EQUIPO	PLAZAS NO PERMANENTES
5 Financiación	CONSIGUE TUS RECURSOS	ESTABILIZACIÓN

MAPA DE AYUDAS. CONVOCATORIAS DE ADMINISTRACIONES PUBLICAS NACIONALES



PRINCIPAL LEGISLACIÓN APLICABLE

- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- 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.
- Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación.
- Las convocatorias aplicables a cada tipo de personal.

LA LEY DE LA CIENCIA

- Regula los derechos y deberes del personal investigador, no sólo el contratado, también del profesorado universitario que realiza esta labor.
- Establece los principios básicos de selección del personal investigador.
- Establece una normativa completa de los procesos de movilidad geográfica, intersectorial e interdisciplinaria, así como la movilidad entre los sectores público y privado .
- Regula una excedencia temporal por movilidad a otros agentes del sistema.
- Establece la regulación de los contratos aplicables al personal investigador:
 - Contrato predoctoral.
 - Contrato de acceso.
 - Contrato de investigador distinguido.
- Excepción del límite máximo de 3 años y de la concatenación establecida en el ET para el contrato de obra o servicio (**Disposición adicional vigesimotercera LCTI**)

EL PERSONAL PREDOCTORAL Y LA EVOLUCIÓN DE SU NORMATIVA A LO LARGO DEL TIEMPO

1. El Real Decreto 1326/2003, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto del becario de investigación.
 - Mantenían el régimen de beca (no contratos), aunque dados de alta en Seguridad Social, pero sin cobertura de desempleo.
2. El Real Decreto 63/2006, de 27 de enero (EPIF)
 - Mantuvo un periodo inicial de beca (2 años) con un periodo final de 2 años de contrato en prácticas.
3. La Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia.
 - Implantó el contrato predoctoral de 4 años, acabando con cualquier etapa de beca en la fase predoctoral.
4. Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación.

Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación.

Entrada en vigor el 16/03/2019

Principales novedades e incertidumbres que incorpora:

1. Se establece una referencia retributiva al vigente convenio colectivo único del personal laboral de la administración del Estado. En concreto al Grupo I.
(Salario Grupo I: 28.372,40 €/año)

Esto tiene como consecuencia que se fija ya un salario mínimo, en función del año en que se encuentre el contrato sería:

- Años 1 y 2 contrato predoctoral: 56% de 2.364,37 = 1.324,05 €/mes (12 pagas).
- Año 3 contrato predoctoral: 60% de 2.364,37 = 1.418,62 €/mes (12 pagas).
- Año 4 contrato predoctoral: 75% de 2.364,37 = 1.773,27 €/mes (12 pagas).

Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación.

Entrada en vigor el 16/03/2019

Pero la ley permite que el salario se distribuya proporcionalmente durante todo el contrato:

«La aplicación de la cantidad anual resultante se podrá también computar al periodo total del contrato predoctoral de cuatro años.»

Nota aclaratoria del 22/03/2019 del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades :

“Que es competencia del Organismo beneficiario, la Universidad o centro de investigación correspondiente, determinar la cantidad anual y que dicha cantidad se podrá también computar al período total del contrato predoctoral de cuatro años. Esta segunda opción permite, sumando las retribuciones correspondientes a cada año y dividiéndolas por el número de años del contrato, prorratear la cuantía que percibirán, lo que habilita a los contratados cobrar todos los años idéntica retribución.»

De hacerse al inicio del contrato y calculada en el año 2019, la retribución sería de 1.458,75 €/mes (12 pagas).

Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación.

Entrada en vigor el 16/03/2019

Problemas que plantea la subida salarial establecida:

«Disposición final cuarta. Gasto público.

La aplicación de este real decreto no supondrá incremento del gasto público.»

«Preámbulo: Esta regulación así establecida será aplicable a las convocatorias de Formación de Profesorado Universitario (FPU) y de Formación de Personal Investigador (FPI)»

Hay una contradicción evidente en el EPIF. Su entrada en vigor (y la de la subida salarial) se aplica a partir del 16 de marzo, pero no puede suponer aumento de gasto público, aunque es aplicable a las convocatorias FPU y FPI....»

Pero las Universidades, que actuamos como empresarios a efectos de contratación, estamos obligados a abonar el salario mínimo establecido desde su entrada en vigor

Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación.

Entrada en vigor el 16/03/2019

Principales novedades e incertidumbres que incorpora:

2. El personal investigador predoctoral en formación podrá colaborar en tareas docentes hasta un máximo de 180 horas durante la extensión del contrato predoctoral.

Problemas que plantea:

- Las convocatorias FPU y FPI actuales fijan las colaboraciones docentes en un máximo de 240 horas durante todo el contrato. Se reducirían por tanto las colaboraciones docentes en 60 horas.
- ¿Esta reducción sería aplicable de inmediato a todos los predoctorales, o solo a los contratados a partir de la entrada en vigor del EPIF?
- ¿Es la docencia un derecho de los predoctorales actuales que se vería reducido ?
- ¿Deberán ser las convocatorias quienes regulen el alcance de este apartado?

TIPOS DE CONTRATO

CONTRATO DE INVESTIGADOR DISTINGUIDO

OBRA O SERVICIO PARA EL DESARROLLO DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

CONTRATO DE ACCESO

CONTRATO EN PRACTICAS

CONTRATO PREDOCTORAL

Contratos Ley de la Ciencia

Contratos del E.T.

CONTRATO PREDOCTORAL (ART. 21 LCIT)

Objeto: El contrato tendrá por objeto la realización de tareas de investigación, en el ámbito de un proyecto específico y novedoso (tesis doctoral)

- El contrato será de duración determinada, con dedicación a tiempo completo.
- Requisitos: Titulados superiores o graduados universitarios con grado de al menos 300 créditos ECTS o máster universitario, o equivalente, y que **hayan sido admitidos a un programa de doctorado**.
- Este personal tendrá la consideración de personal investigador predoctoral en formación.
- Duración: Máximo de 4 años (6 con discapacidad).
- El contrato deberá acompañarse del escrito de admisión al programa de doctorado expedido por la unidad responsable de dicho programa.
- **FINALIZACIÓN:** La consecución de la titulación de doctorado pondrá fin a la etapa de formación del personal investigador, y a partir de ese momento dará comienzo la etapa postdoctoral (ART.20.4).
- Cotización a la S.S.: Reducción de un 30% de la cuota por contingencias comunes

CONTRATO PREDOCTORAL

Cuestiones para el debate

Es un contrato de naturaleza formativa. Como tal no dispone de indemnización a su finalización pese a las peticiones del colectivo (y a alguna reciente sentencia judicial que le da la razón) de que dispongan de indemnización, como los contratos de obra o servicio.

La polémica de su encuadramiento a nivel de Seguridad social. Inicialmente fue tipificado como 401 (obra o servicio) con una relación laboral especial. Pasó a 420 (prácticas) también con relación laboral especial. Tras la movilización que se produjo en 2017 volvió a su codificación inicial como 401, pero sin que sea de aplicación la indemnización.

La retribución de este contrato no podrá ser inferior al 56 por 100 del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación durante los dos primeros años, al 60 por 100 durante el tercer año, y al 75 por 100 durante el cuarto año. Pueden coexistir con Ayudantes para el mismo objeto e inferiores retribuciones

CONTRATO PREDOCTORAL

Cuestiones para el debate

El problema de que la lectura de tesis haga que finalice la relación laboral al finalizar el periodo de formación predoctoral que lo origina. Suele hacer que la lectura de tesis se produzca más tarde de lo que podría en algunos casos producirse.

La solución que se ha implantado en la convocatoria FPI del Plan Estatal, y posteriormente en FPU es conceder un contrato posdoctoral tras la lectura de la tesis por el tiempo que le falte para completar los 4 años .

CONTRATO DE ACCESO
ART. 22 LCTI

- ¿Cuándo se puede utilizar? o mejor, ¿Cuándo se debe utilizar?

Objeto: *El trabajo a desarrollar consistirá primordialmente en la realización de tareas de investigación, orientadas a la obtención por el personal investigador de un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional, que conduzcan a la consolidación de su experiencia profesional.*

Aunque el contrato se acomoda al programa Ramón y Cajal y por tanto a esta etapa final de reincorporación previa a la estabilización, nada impide que se utilice en una etapa anterior posdoctoral, evitando así los posibles problemas del contrato por obra. Pero las retribuciones deberán ser las mismas que al menos las del programa RyC.

CONTRATO DE ACCESO
ART. 22 LCTI

Requisitos: Estar en posesión del título de doctor

- Sin límite en cuanto a fecha de obtención del doctorado.

Duración. Ningún trabajador podrá estar contratado más de 5 años en esta modalidad.

Características:

- Colaboraciones complementarias en tareas docentes de hasta 80 horas anuales.
- La retribución de este contrato no podrá ser inferior a la que corresponda al personal investigador que realice actividades análogas. ¿AYUDANTES DOCTORES?

La superación de las evaluaciones será tomada en cuenta como mérito en los procesos selectivos de personal laboral fijo que sean convocados por las Universidades o por los OPIS.

CONTRATO DE INVESTIGADOR DISTINGUIDO ART.23 LCTI

- **Objeto:** La realización de actividades de investigación o la dirección de equipos humanos, centros de investigación, instalaciones y programas científicos y tecnológicos singulares de gran relevancia en el ámbito de conocimiento de que se trate, en el marco de las funciones y objetivos del empleador.
- **Requisitos:** Se podrá celebrar con investigadores con título de doctor, españoles o extranjeros de reconocido prestigio.
- **Duración:** la que se pacte, puede ser indefinido
- Resto de condiciones, incluidas salariales las que se establezcan en el contrato.
- Seguimiento y evaluación: Serán las que establezca el empleador de un modo objetivo.
- Si es indefinido es rescindible sin causa objetiva, por la voluntad del contratante, con la indemnización prevista para el despido improcedente en el Estatuto de los trabajadores

CONTRATO DE INVESTIGADOR DISTINGUIDO

Cuestiones para el debate

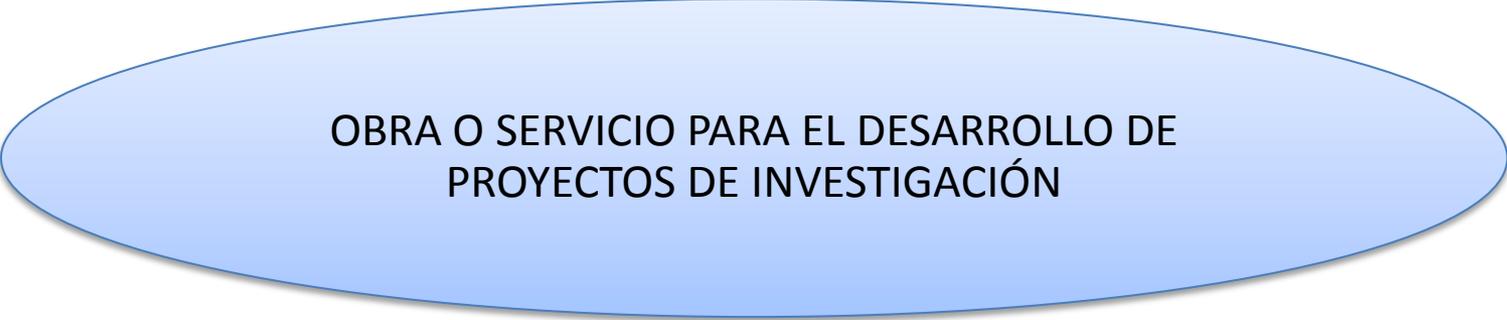
- La principal cuestión para el debate es su escasa utilización en las universidades.

Se va a utilizar, de forma generalizada, para la contratación de los investigadores del programa Beatriz Galindo, en fase de selección.

- Algunas universidades han regulado esta figura (Universidad de Valencia, de Castilla la Mancha, Pública de Navarra, etc.) aunque tampoco lo utilizan.
- Está pensado para un tipo muy específico de relaciones que por su propia naturaleza sería poco utilizado (fichaje de científicos relevantes por las Universidades), pero también podría ser utilizado para solucionar algunos problemas distintos.

OBRA O SERVICIO PARA EL DESARROLLO DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

- Es una modalidad temporal y por tanto no puede ser utilizada para una necesidad estructural de la entidad.
- Es el contrato que más incide en la temporalidad . Por ello la directiva europea hizo que se cambiara la norma española (Ley Caldera) para evitar tanto la prolongación excesiva de estos contratos como su encadenamiento.
- Así como es por todos conocido el ET hace que sean indefinidos (art. 15.1) si:
 - Se prolongan más de 3 años.
 - Se concatenan 2 o más contratos por 24 meses en los últimos 30 meses para la misma empresa o grupo de empresas.
 - O se celebran en fraude de ley.



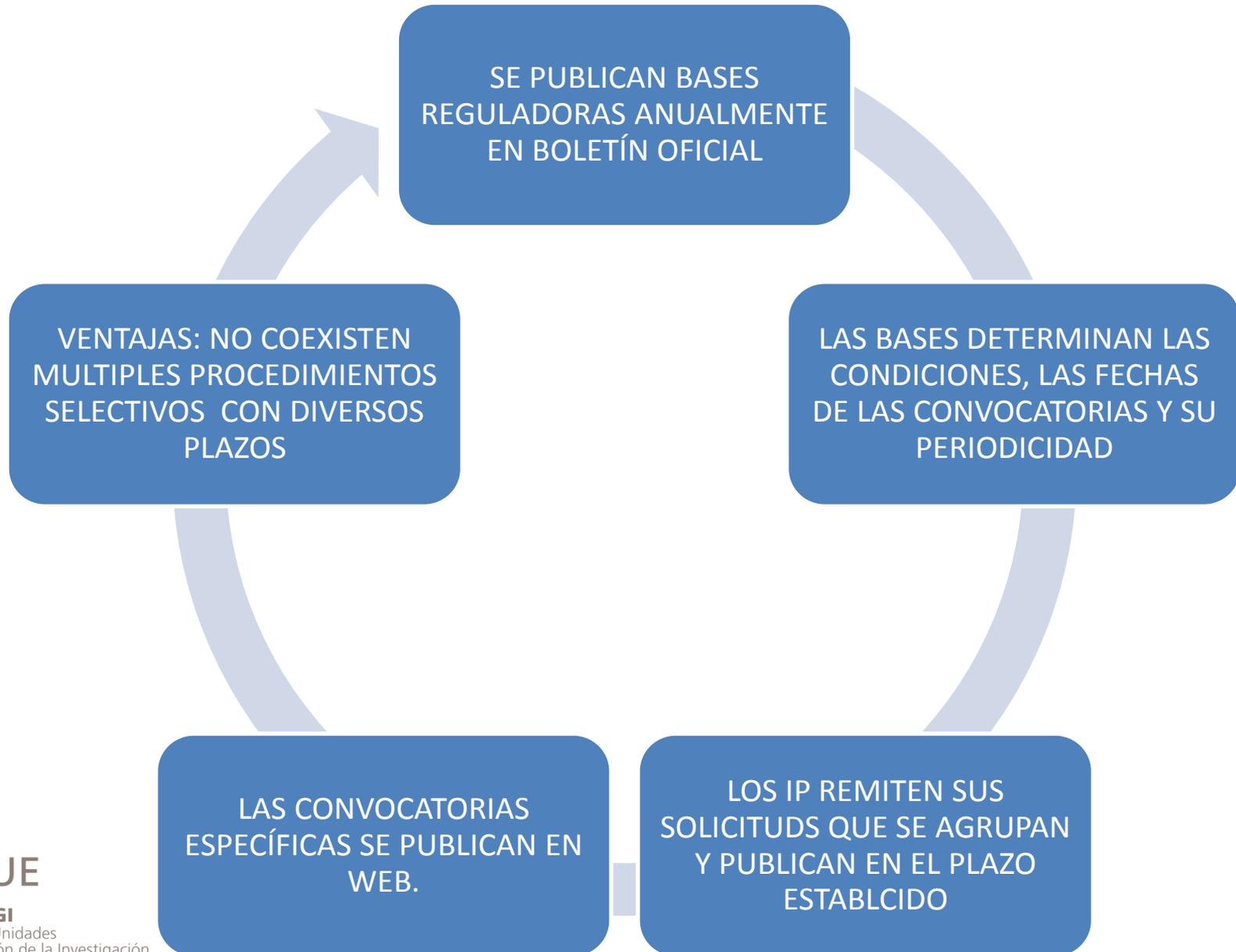
OBRA O SERVICIO PARA EL DESARROLLO DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

- También como por todos es conocido, tanto el ET (DA 15) como la LCTI (DA 23) han exceptuado tanto de la duración máxima de 3 años como de la concatenación a las Universidades y OPIS para la contratación de personal investigador ¿y técnico? Para el desarrollo de proyectos de investigación o inversión.
- Entonces ¿Cuál es el problema?: EL FRAUDE DE LEY

Principales puntos negativos de los contratos por obra para realización de proyectos

- **No se suelen considerar por las Universidades personal investigador homologado por lo que en general:**
 - **No tienen derechos de participación en órganos de gobierno (no forman parte de los consejos de Dptos.)**
 - **No acumulan méritos para avanzar en su carrera investigadora. Muchos quedan «condenados» a esta temporalidad eterna.**
 - **No suelen tener posibilidad de prestar colaboraciones docentes lo que impide que mejoren sus curriculum y puedan abandonar en el futuro esta categoría para alcanzar la de profesorado.**

ESQUEMA DE CONVOCATORIAS PROPIAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL CON CARGO A GRUPOS Y PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN.



CONVOCATORIAS DE PERSONAL FINANCIADAS POR GRUPOS Y PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

- **El principal Objetivo es Colaborar en la ejecución de los proyectos, agilizando su ejecución y garantizando su justificación.**
- **Se suele sacrificar o al menos disminuir los principios de publicidad y mérito en pos de la agilidad de los procedimientos, imprescindible para la correcta ejecución de los proyectos.**

Regulación legal:

- **Las normas de la convocatoria específica. En la mayoría de los casos existen bases reguladoras previas o están amparadas en un reglamento general aprobado por Consejo de Gobierno.**
- **Algunas universidades no realizan convocatorias públicas o tienen procedimientos «express» sin adecuada publicidad.**

CONDICIONES LABORALES: tipos o categorías salariales o si estos no existen.

Muchas Universidades no regulan las condiciones laborales de estos contratos por obra o servicio financiados con proyectos de investigación, dejando que sean los IP los que fijen las condiciones entre unos mínimos o máximos.

En otras, como La UCLM desde siempre han regulado detalladamente las condiciones económicas por categorías y tipos de contrato



ANEXO I

RETRIBUCIONES CONTRATOS LABORALES CON CARGO A PROYECTOS DE INVESTIGACION AÑO 2014

1) CONTRATOS DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Cuota Patronal: 32,10%

EL TIEMPO PARCIAL LLEVA ASIGNADO UN PORCENTAJE DE 33,10%

Tipo de contrato: 401 (tc) y 501 (tp)

CATEGORIA	TIPO CATEGORIA	SUELDO 00000	FLEXIBILIDAD HORARIA 20009	ESPECIAL RESPONSABIL. 20010	TOTAL MES BRUTO	IMPORTE EXTRAS (2 anuales)	RETRIBUC. ANUAL (14 pagas)	BASE COTIZACIÓN	CUOTA PATRONAL MENSUAL	COSTE SIN INDEMINIZ.	INDEMNIZ. EXTINCIÓN ***	COSTE ANUAL
QUINTA-O (FPI-BACHILLER ELEMENTAL)		564,25	58,78	-	623,03	1.246,07	8.722,49	726,87	205,81	11.522,40	262,87	11.785,27
		636,48	66,14	-	702,62	1.405,23	9.836,61	819,72	263,13	12.994,17	296,45	13.290,61
CUARTA-O (FPI-BACHILLER SUPERIOR)	Cuarta-O-I	636,48	66,14	144,08	846,70	1.693,39	11.853,74	987,81	317,09	15.658,79	357,24	16.016,03
	Cuarta-O-II	636,48	66,14	288,14	990,76	1.981,52	13.870,64	1.155,89	371,04	18.323,12	418,02	18.741,14
	Cuarta-O-III	636,48	66,14	432,24	1.134,86	2.269,72	15.888,01	1.324,00	425,00	20.988,07	478,82	21.466,88
TERCERA-O (DIPLOMADO)		714,77	73,49	-	788,26	1.576,52	11.035,64	919,64	295,20	14.578,07	332,58	14.910,66
	Tercera-O-I	714,77	73,49	216,13	1.004,39	2.008,77	14.061,40	1.171,78	376,14	18.575,11	423,77	18.998,88
	Tercera-O-II	714,77	73,49	432,24	1.220,50	2.441,01	17.087,04	1.423,92	457,08	22.571,97	514,95	23.086,93
	Tercera-O-III	714,77	73,49	648,36	1.436,64	2.873,28	20.112,95	1.676,08	538,02	26.569,20	606,14	27.175,35
SEGUNDA-O (GRADUADO, LICENCIADO)		928,74	95,55	-	1.024,28	2.048,57	14.339,97	1.195,00	383,59	18.943,10	432,16	19.375,27
	Segunda-O-I	928,74	95,55	288,14	1.312,43	2.624,86	18.374,00	1.531,17	491,50	24.272,05	553,74	24.825,79
	Segunda-O-II	928,74	95,55	576,34	1.600,62	3.201,25	22.408,74	1.867,40	599,43	29.601,95	675,33	30.277,28
	Segunda-O-III	928,74	95,55	864,51	1.888,80	3.777,60	26.443,18	2.203,60	707,36	34.931,44	796,92	35.728,36
PRIMERA-O (DOCTOR)		1.391,69	146,96	-	1.538,65	3.077,30	21.541,10	1.795,09	576,22	28.455,80	649,18	29.104,98
	Primera-O-I	1.391,69	146,96	360,22	1.898,87	3.797,74	26.584,15	2.215,35	711,13	35.117,66	801,17	35.918,82
	Primera-O-II	1.391,69	146,96	720,42	2.259,07	4.518,15	31.627,04	2.635,59	846,02	41.779,32	953,14	42.732,47
	Primera-O-III	1.391,69	146,96	864,51	2.403,16	4.806,33	33.644,31	2.803,69	899,99	44.444,13	1.013,94	45.458,07

*** LA INDEMNIZACIÓN PARA LAS PERSONAS QUE SE CONTRATEN EN EL AÑO 2014 ES DE 11 DIAS POR AÑO DE SERVICIO.

¿Qué problemas suelen plantearse?

- 1. Existencia de fraude en la celebración de los contratos temporales. La actividad no es específica y determinada, sino la general de la Universidad.**
 - Siempre que se nos han planteado demandas por esta cuestión lo ha sido por contratos de personal técnico.
 - Las tareas que realmente realizan los contratados superan las establecidas para el puesto que se convocó, haciendo tareas generales de la Universidad.
 - La Universidad no realiza un control de la actividad real de estos contratados en los departamentos o laboratorios donde ejercen su labor
 - Los investigadores responsables suelen reconocer en los tribunales la existencia de dichas irregularidades, que ellos mismos han causado, pues suelen apoyar las reivindicaciones de sus contratados.

INTENTO DE SOLUCIÓN:

- Controlar las funciones establecidas para cada puesto en las convocatorias.
- Hacemos partícipes de esta tarea a los IP, haciéndoles firmar al resolver las plazas una declaración responsable de que los contratados no realizarán funciones distintas de las publicadas en la convocatoria.

¿Qué problemas suelen plantearse?

2. Concatenación de contratos temporales.

- Los grupos de investigación más productivos obtienen proyectos que se solapan en el tiempo, necesitan mantener sus equipos de contratados, ya formados, o de personal técnico.
- Por otra parte las plazas se ofertan en convocatorias públicas y la “Universidad” no puede controlar estos procesos. Las plazas suelen ganarlas las personas que ya han disfrutado anteriormente de contratos: mejor curriculum, adecuación a los puestos, integración en los equipos....
- Aunque la ley permite la precarización «eterna» de este tipo de contratos, habrá que demostrar que la actividad no era estructural e indefinida, sino temporal
- Ejemplo: Un técnico es contratado sin solución de continuidad dentro del mismo grupo de investigación durante un plazo muy largo (más de 10 años) con cargo a diversos proyectos. Aunque la ley lo permite, puede ser catalogado como un Fraude de Ley al estar en realidad ocultando una actividad no temporal, sino estructural.

PRINCIPALES CONVOCATORIAS DE FORMACIÓN

Ayudas Estatales. CONTRATOS PREDOCTORALES FPU: aprox. 850 contratos anualmente. Última convocatoria: BOE de 09-10-2018.

1. Condiciones:

- Contratos de 4 años.
- Salario 1.368 euros brutos mes (12 pagas).

2. Requisitos:

- Los candidatos deben ser Titulados Universitarios y no ser doctores.
- Cada convocatoria regula la fecha límite de finalización de estudios a efectos de participación (en FPU 4 años, en última convocatoria, título posterior a 01/01/2014).
- Matriculados en doctorado o en un máster que posibilite su acceso al doctorado en el siguiente curso académico.

3. Los directores de la beca deben ser Doctores, con vinculación permanente al organismo, o al menos con contrato durante el periodo que cubre la beca.

Si no es así precisan un **codirector** que cumpla los requisitos.

Ningún director puede avalar más de una solicitud por convocatoria.

CONVOCATORIA FPU

1. PRIMERA FASE:

- Se valora sólo el cumplimiento de los requisitos y la calificación académica del grado.

2. SEGUNDA FASE:

- Se evaluará mediante un procedimiento único por un Comité de Evaluación que estará integrado por personal experto de la ANECA, conforme a los criterios establecidos en el Anexo II de la convocatoria.
- Interés científico y calidad del proyecto formativo que presente la persona candidata, que incluya el objeto de la tesis doctoral con la mayor concreción posible y su adecuada financiación, hasta 0,50 puntos.
- Currículum vitae de la persona solicitante, hasta 2,00 puntos.
- Currículum vitae de quien dirige la tesis doctoral, hasta 2,50 puntos, distribuidos como sigue: experiencia investigadora del director/a de la tesis hasta 1,50 puntos y por capacidad de formación doctoral hasta 1,00 puntos.
- Actividad investigadora en los últimos cinco años del grupo en el que se integraría el doctorando, hasta 1,00 puntos.

aspectos del sistema de formación sanitaria especializada.

b) Quienes mientras hayan estado cursando los estudios anteriormente señalados, se hayan dedicado a la atención y cuidado de hijos menores de seis años entre el 1 de enero de 2009 y el 1 de enero de 2013.

c) Quedará ampliado en dos años el periodo de finalización de estudios señalado en los apartados a), b), c) y d) del punto anterior, respecto de quienes padecieran una discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

d) Quienes hayan interrumpido los estudios a causa de una enfermedad grave o se hayan dedicado a la atención de personas mayores de la familia en primera línea parental.

Artículo 8. Nota media mínima del expediente académico.

1. Los solicitantes deberán acreditar la obtención de una nota media en su expediente académico, en la escala 0-10, igual o superior a la nota de referencia para cada nivel y rama de conocimiento, de acuerdo con la adscripción que corresponda al título en el Registro de Universidades, Centros y Títulos (RUCT).

2. La nota media mínima para cada nivel de titulación y rama de conocimiento, será la siguiente:

Ramaz de conocimiento de las enseñanzas universitarias	Nota media mínima por nivel de título universitario				
	1º ciclo	2º ciclo	Ciclo largo	Grado	Master
Artes y Humanidades	—	7,32	7,21	7,46	8,36
Ciencias	6,62	7,17	6,86	7,21	8,30
Ciencias de la Salud	7,04	---	7,08	7,44	8,35
Ciencias Sociales y Jurídicas	6,91	7,36	6,86	7,30	8,09
Ingeniería y Arquitectura	6,42	6,93	6,74	6,77	7,97

En aquellos casos en que el acceso del solicitante a las enseñanzas de máster o de doctorado, en función de las diferentes ordenaciones académicas vigentes, se haya producido a través de más de un título consecutivo de nivel diferente, como es el caso de los diplomados, ingenieros técnicos, arquitectos técnicos o maestros y títulos de grado que no alcanzan los 240 créditos, la nota media mínima deberá ser acreditada independientemente respecto de cada uno de los títulos académicos. En todo caso la nota media deberá ser calculada con al menos 240 créditos superados.

La adscripción de títulos de estudios superiores no universitarios a las ramas de conocimiento universitarias será la siguiente:

CRITERIOS DE EVALUACIÓN. FPU



1. Nota expediente académico: 4 puntos

La calificación tiene una doble ponderación:

- Por titulación y universidad
- Por afinidad entre la titulación y el área de los estudios de doctorado

2. Resto méritos del candidato y grupo en el que se integra: 6 puntos

- a) Interés científico y calidad del proyecto formativo que presente el candidato, que incluya el objeto de la tesis doctoral con la mayor concreción posible y su adecuada financiación, hasta 0,50 puntos.
- b) Currículum vitae del solicitante, hasta 2,00 puntos.
- c) Currículum vitae del director de la tesis doctoral, hasta 2,50 puntos, distribuidos como sigue: experiencia investigadora del director de la tesis hasta 1,50 puntos y por capacidad de formación doctoral hasta 1,00 puntos.
- d) Actividad investigadora en los últimos cinco años del grupo en el que se integraría el doctorando, hasta 1,00 puntos.

CONTRATOS PREDOCTORALES PLAN ESTATAL. FPI

- No hay nota mínima del grado como requisito de participación.
- Se solicita en alguno de los proyectos que han obtenido financiación para un contrato predoctoral.
- Las solicitudes serán objeto de informe de evaluación científico -técnica por parte de los investigadores principales de los proyectos de investigación susceptibles de asignación de las ayudas.
- Los criterios de evaluación científico -técnica serán los siguientes:
 - a) Expediente académico del candidato. Puntuación: de 0 hasta 40 puntos.
 - b) Adecuación del candidato al proyecto de investigación. Puntuación: de 0 hasta 60 puntos.



PRINCIPALES CONVOCATORIAS DEL PLAN ESTATAL CONTRATOS POSDOCTORALES JUAN DE LA CIERVA-FORMACIÓN

Ultima convocatoria: BOE 20/12/2018

Plazas ofertadas: 225

REQUISITOS DE PARTICIPACIÓN:

- 1. Doctorado**
- 2. Fecha obtención del doctorado: < 2 años (del 01/01/2017 al 31/12/2018)**
- 3. Incorporarse en un centro de investigación (ESPAÑOL) distinto de aquel en que realizaron su formación predoctoral.**

CONDICIONES GENERALES

- Sólo se puede presentar una solicitud a un centro**
- 2 años de contrato**
- Salario bruto/mes : 1.800 euros**
- Reparto por áreas : proporcional al nº de solicitudes de cada área**

CONTRATOS POSDOCTORALES JUAN DE LA CIERVA-FORMACIÓN (2)



CRITERIOS DE VALORACIÓN (100 PUNTOS. Nota de corte 85)

Se valora por igual al candidato y al equipo en el que se integra, en especial al investigador tutor.

- a. **MÉRITOS CURRICULARES DEL CANDIDATO. Hasta 50 puntos**
 - Aportaciones (Hasta 25 puntos)
 - Participación en actividad internacional (hasta 20 puntos)
 - Otros méritos curriculares (5 puntos)

- b. **HISTORIAL CIENTÍFICO-TÉCNICO DEL EQUIPO DE INVESTIGACIÓN EN EL QUE SE INTEGRE EL CANDIDATO. Hasta 50 puntos.**
 - Aportaciones (Hasta 25 puntos)
 - Participación en actividad internacional (hasta 20 puntos)
 - Otros méritos curriculares (5 puntos)

PRINCIPALES CONVOCATORIAS DEL PLAN ESTATAL

CONTRATOS POSDOCTORALES JUAN DE LA CIERVA-incorporación



Ultima convocatoria: 30/10/2017

Plazas ofertadas: 225

REQUISITOS DE PARTICIPACIÓN:

1. Fecha obtención del doctorado: **> 2 años y < 5 años** (del 01/01/2014 al 31/12/2016)
2. Incorporarse en un centro de investigación (ESPAÑOL) distinto de aquel en que realizaron su formación predoctoral. Si se incorporan al centro donde realizaron el doctorado se requieren **estancias posdoctorales superiores a 12 meses**.
3. No ser beneficiario de convocatorias anteriores del Programa JdC

CONDICIONES GENERALES

- Sólo se puede presentar una solicitud a un centro
- 2 años de contrato
- Salario bruto/mes : 2.080 euros
- Reparto por áreas : proporcional al nº de solicitudes de cada área

CONTRATOS POSDOCTORALES JUAN DE LA CIERVA-INCORPORACIÓN (2)



CRITERIOS DE VALORACIÓN (100 PUNTOS. Nota de corte 85)

Se valora por igual al candidato y al equipo en el que se integra, en especial al investigador tutor.

- a. **MÉRITOS CURRICULARES DEL CANDIDATO. Hasta 50 puntos**
 - Aportaciones (Hasta 25 puntos)
 - Participación en actividad internacional (hasta 20 puntos)
 - Otros méritos curriculares (5 puntos)

- b. **HISTORIAL CIENTÍFICO-TÉCNICO DEL EQUIPO DE INVESTIGACIÓN EN EL QUE SE INTEGRE EL CANDIDATO. Hasta 50 puntos.**
 - Aportaciones (Hasta 25 puntos)
 - Participación en actividad internacional (hasta 20 puntos)
 - Otros méritos curriculares (5 puntos)

PRINCIPALES CONVOCATORIAS DEL PLAN ESTATAL PROGRAMA RAMÓN Y CAJAL

Ultima convocatoria: 30/10/2017

Plazas ofertadas: 200

REQUISITOS DE PARTICIPACIÓN:

1. Fecha obtención del doctorado: **> 5 años y < 10 años** (del 01/01/2014 al 31/12/2016)
2. Incorporarse en un centro de investigación (ESPAÑOL) distinto de aquel en que realizaron su formación predoctoral. Si se incorporan al centro donde realizaron el doctorado se requieren **estancias posdoctorales superiores a 12 meses**.
3. No ser beneficiario de convocatorias anteriores del Programa RyC

CONDICIONES GENERALES

- Lo piden sin adscripción a ningún centro concreto. Si son evaluados positivamente tienen 20 días para presentar un acuerdo con uno de los centros que ofertan plazas.
- 5 años de contrato
- Dotación adicional de 40.000 euros para gastos de inicio del proyecto.
- Ayuda adicional de 100.000 para su estabilización al finalizar el contrato.

PROGRAMA RAMÓN Y CAJAL (2)

CRITERIOS DE VALORACIÓN (100 PUNTOS. Nota de corte 85)

Se valora por igual al candidato y al equipo en el que se integra, en especial al investigador tutor.

- a. MÉRITOS CURRICULARES DEL CANDIDATO. Hasta 50 puntos**
 - Aportaciones**

- b. Participación en actividad internacional (hasta 25 puntos)**
 - Otros méritos curriculares (5 puntos)**

- a. Liderazgo y otros méritos curriculares . Hasta 25 puntos.**