

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Arturo Bronstein (*Argentina*), Martín Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Manuel Luque (*España*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Comité de Redacción

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*).

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Trabajo en investigación: luces y sombras de su progresiva laboralización en España*

Nancy SIRVENT HERNÁNDEZ**

RESUMEN: Las reformas introducidas en España en el ámbito de la actividad profesional del personal investigador han ido en la dirección de incluir a este colectivo dentro del campo de aplicación del Derecho del Trabajo, sustituyendo progresivamente el sistema anterior de becas por otro de contratación laboral. Ello, con el propósito de mejorar el status jurídico del personal investigador y de acabar con las situaciones precarias a que tradicionalmente ha estado sujeto este colectivo. En esta dirección, cobra especial relevancia la promulgación de la Ley de la Ciencia, Tecnología e Innovación, estableciendo contratos de trabajo específicos para el personal investigador en atención a las distintas etapas de su carrera profesional. Pero, pese a los importantes avances que representa esta Ley, todavía se advierten algunas deficiencias en el sistema público de contratación laboral de este colectivo.

Palabras clave: Personal investigador, contratación laboral, empleo público, Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Evolución de la regulación jurídica de la carrera investigadora en España. La progresiva “laboralización” de la actividad de investigación. 3. Las diversas modalidades de contratación laboral previstas en la Ley de la Ciencia, Tecnología e Innovación. 3.1. Contrato predoctoral. 3.2. Contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación. 3.3. Contrato de investigador distinguido. 3.4. El contrato para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

* Realizado en el marco del Proyecto de Investigación n. 91, 2015, concedido por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) sobre el *Estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral*.

** Catedrática EU Departamento Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Alicante. España.

1. Introducción

Es conocido el creciente impulso llevado a cabo por las instituciones europeas en aras de fomentar políticas de educación, investigación e innovación como vías de progreso social, económico y de creación de empleo. Bajo el objetivo estratégico de convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo (declarado en las Conclusiones de la Presidencia en el Consejo Europeo de Lisboa, celebrado los días 23 y 24 de marzo de 2000), la Unión Europea ha impulsado una serie de políticas y reformas encaminadas a hacer de Europa una economía y una sociedad del conocimiento (educación, investigación e innovación) como principales motores de la competitividad y la calidad de vida. Todo ello a resultas de los nuevos retos que plantea la mundialización de la economía y la economía basada en el conocimiento, pues es en este último (en su producción, su adquisición y su utilización) donde reside el desarrollo económico y social¹. En enero de 2000 la Comisión Europea lanzaba la idea de la necesidad de establecer un Espacio Europeo de Investigación (EEI) dirigido a incrementar la investigación en Europa y a lograr una óptima organización de la misma mediante el establecimiento de una zona de investigación sin fronteras en la que los recursos científicos se utilizaran mejor con el fin de fomentar el empleo y la competitividad en Europa. En 2007 se da un nuevo impulso a este proyecto (a través del Libro Verde “El Espacio Europeo de Investigación: nuevas perspectivas”, de 2 de abril de 2008) dando respuestas a algunos de los desafíos planteados en el camino hacia la consolidación de dicho Espacio común, y elaborando acciones dirigidas a la materialización del EEI².

¹ En este orden de ideas algún autor pone de relieve que “la educación es uno de esos campos considerados tradicionalmente alejados de la mera actividad de producción de bienes y servicios; sin embargo pocas actividades presentan una incidencia más elevada en el desarrollo del sistema productivo, y por tanto en la mejora de las condiciones de vida de un país”. Carbajo Nogal, C., “Financiación y captación de fondos en el ámbito de la educación superior: objetivo prioritario”, en AA.VV., *La reforma del régimen jurídico universitario*, Aranzadi, Pamplona, 2015, p. 365.

² Como se advierte en el “Libro Verde” de 2007, pese a los progresos realizados, se advierten todavía notables deficiencias en el establecimiento del EEI. Así, la carrera profesional del investigador sigue siendo una carrera llena de obstáculos (trabas jurídicas que dificultan la movilidad de investigadores); ausencia de coordinación entre la financiación nacional y regional; deficiente explotación de los resultados de la investigación; fragmentación de la investigación pública que hace que Europa resulte poco atractiva para los inversores extranjeros; dificultades de las empresas para asociarse con Universidades, etc.).

En esta misma línea España ha emprendido diversas reformas encaminadas a la implantación de un nuevo modelo productivo que contribuya al desarrollo económico sostenible y al bienestar social mediante la generación, difusión y transferencia del conocimiento y la innovación. Con este claro propósito ya se aprobó en 1986 la Ley de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica (Ley 13/1986, de 14 de abril), actualmente reemplazada por la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (en adelante, LCTI) que nació con el firme objetivo de alcanzar la consolidación e internacionalización de la ciencia potenciando la generación de una comunidad científica y técnica profesionalizada, competitiva y abierta al mundo, y la transición hacia una economía basada en el conocimiento³.

La política de expansión de la investigación científica, técnica y de innovación promovida desde las instituciones europeas pasa por incrementar los recursos humanos dedicados a la investigación y fomentar su productividad, aprovechando las experiencias de los investigadores más consolidados. En este sentido juega un papel esencial la captación y formación de nuevos investigadores capaces de atender las exigencias generales de la investigación científica, el desarrollo tecnológico y la innovación, y hacer frente a aquellos ámbitos que demanden más intensamente personal cualificado. Resulta necesario, pues, el establecimiento de un marco normativo adecuado que asegure un eficaz reclutamiento de personal investigador y el desarrollo estable y en condiciones dignas de la carrera profesional desde sus inicios, garantizando el paso de unas etapas a otras.

En este contexto cabe recordar los principios recogidos en la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la contratación de investigadores (Recomendación de la Comisión de 11 de marzo de 2005), exigiendo a las entidades empleadoras y financiadoras una serie de deberes y compromisos: reconocer como profesionales a todos los investigadores que siguen una carrera de investigación desde el inicio de sus carreras; velar por que el rendimiento de los investigadores no se vea socavado por la inestabilidad de los contratos de empleo; por que los investigadores (en todas las etapas de su carrera) gocen de condiciones salariales justas y atractivas con disposiciones de seguridad social adecuadas y equitativas; por que, en cualquier etapa de su carrera e independientemente de su

³ Como reza en el preámbulo de esta Ley “la generación de conocimiento en todos los ámbitos, su difusión y su aplicación para la obtención de un beneficio social o económico, son actividades esenciales para el progreso de la sociedad española”.

situación contractual, tengan la oportunidad de desarrollarse profesionalmente y mejorar sus posibilidades de empleo, accediendo a medidas de desarrollo continuo de sus capacidades y competencias; o comprometerse con la mejora de la estabilidad de las condiciones laborales de los investigadores.

En España, la LCTI recoge todo un catálogo de derechos y deberes específicos del personal investigador de conformidad con lo indicado en dicha Recomendación europea, si bien incorporando las singularidades correspondientes en virtud de la naturaleza de la relación jurídica que une al personal investigador con la entidad para la que se prestan servicios, al poder estar aquél sujeto al derecho administrativo o al derecho laboral, y ser funcionario de carrera, interino o personal laboral fijo o temporal. Esta distinta vinculación jurídica, unido al carácter público o privado del organismo empleador, va a determinar la aplicación de diversos cuerpos normativos o, cuando menos, la necesidad de respetar un distinto orden a la hora de aplicar dichas normas jurídicas. De este modo, dependiendo de la categoría de trabajadores de que se trate, resultará de aplicación una u otra norma jurídica, y la LCTI será aplicable preferentemente a cualquier otra o, por el contrario, deberá jugar por detrás de otras Leyes específicas⁴. La multiplicidad de normas jurídicas que pueden resultar de aplicación en este ámbito determina la existencia de una pluralidad de estatutos jurídicos del personal investigador que confieren gran complejidad al sistema y dificulta enormemente el objetivo de cohesión propugnado por la propia LCTI.

En el presente estudio se va a centrar la atención única y exclusivamente en el personal investigador sujeto al ordenamiento laboral, y de forma más concreta, en el análisis de las modalidades de contrato de trabajo temporal específicas recogidas en la LCTI para desarrollar la actividad investigadora, pues pese a que en la actualidad existe una multiplicidad de contratos de trabajo que sirven de soporte a la prestación de servicios del personal investigador, en este lugar interesan únicamente aquellos que han sido diseñados de forma específica para este colectivo. Así pues, se descarta el estudio de los distintos contratos de trabajo de carácter temporal recogidos en el ET (de aplicación también en este ámbito) en la medida en que no son específicos de la actividad investigadora, a saber: el

⁴ Así, por ejemplo, si la vinculación que une al investigador con la entidad empleadora pública es de carácter laboral, le resultará de aplicación, en primer término, la LCTI y de forma subsidiaria el ET y su normativa de desarrollo. En cambio, tratándose de una relación funcionarial, se regirá en primer lugar por lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y en segundo lugar, por lo previsto en la LCTI, y supletoriamente por la normativa de desarrollo de la función pública.

contrato de obra o servicio determinado, el contrato eventual por circunstancias de la producción, y el de interinidad. No obstante, sí se hará una breve referencia a una submodalidad de contrato de obra o servicio determinado previsto en la LCTI, el denominado contrato para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica, a fin de poner de relieve ciertas particularidades que reviste este contrato cuando se utiliza en el ámbito de la investigación. Tampoco serán objeto de tratamiento en este lugar los contratos de trabajo de carácter temporal contemplados en la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril (conocida como LOMLOU, que vino a modificar la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades – LOU –), singularmente, los contratos de ayudante, ayudante doctor y profesor visitante, al ser aplicables únicamente en el ámbito de las Universidades (independientemente de que éstas puedan recurrir también a otro tipo de contratos de duración determinada, entre otros, los previstos en la LCTI o en la legislación laboral común – ET y normas de desarrollo –)⁵.

2. Evolución de la regulación jurídica de la carrera investigadora en España. La progresiva “laboralización” de la actividad de investigación

En España ha sido práctica habitual la ausencia de regulación jurídica en los primeros momentos de la carrera investigadora, dejando generalmente dicha regulación en manos de los criterios particulares establecidos en cada una de las convocatorias realizadas por las diferentes Administraciones Públicas o, en su caso, por algunas entidades privadas. En la mayoría de casos, la escasa y parca regulación jurídica existente en este ámbito se ha limitado a establecer el cuadro teórico de derechos y obligaciones atinente al personal investigador en formación, en esencia, en lo que concierne a la acción protectora en el ámbito de la Seguridad Social, y al reconocimiento de los derechos de propiedad intelectual e industrial que correspondan derivados de su actividad investigadora⁶. En

⁵ Además de estas modalidades de contratación temporal, la LOMLOU prevé otros contratos laborales: los de profesor colaborador, contratado doctor, asociado y emérito.

⁶ En este sentido señala algún autor que “el importante papel que los becarios de investigación han desempeñado y siguen desempeñando en el actual panorama investigador español no se ha visto correspondido por el ordenamiento jurídico que incomprensiblemente hasta fechas recientes no ha contemplado esta figura, ni mucho menos la ha regulado de forma general, habiéndose limitado los estatutos y la normativa interna de algunas universidades y centros de investigación, así como también las bases

este contexto, puede traerse a colación el Real Decreto 1326/2003, de 24 de octubre, por el que se estableció el Estatuto del Becario de Investigación, a través del cual se pretendió instaurar por vez primera un régimen jurídico de aplicación general a este colectivo, mostrando especial preocupación por el reconocimiento del derecho a protección social que debe ser común a todos los becarios de investigación y que se materializa a través de su inclusión en el Régimen General de Seguridad Social (como asimilados a trabajadores por cuenta ajena). En atención a lo dispuesto en esta norma reglamentaria, los becarios de investigación pasan a tener derecho a todas las prestaciones reconocidas comúnmente a los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, a excepción de la protección por desempleo⁷. En cuanto al modelo de financiación que recoge el Real Decreto se basa en un modelo tradicional que implica que la vinculación del investigador con la entidad receptora sea a través de una beca de cuatro años de duración (modelo 4+0).

Apenas tres años más tarde de su promulgación, esta norma jurídica fue sustituida por el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, a través del cual se aprueba el Estatuto del personal investigador. Esta última norma incorporó alguna reforma en materia de derechos del personal investigador en formación (reconociendo, por ejemplo, el derecho a percibir la ayuda económica o “beca” en plazo, o el derecho al disfrute de permisos, licencias y vacaciones), e instauró un nuevo modelo en el que se alternan dos años de beca de investigación (los dos primeros) con dos años de contrato laboral (modelo 2+2), en contraposición al modelo puro de beca que recogía el anterior Real Decreto⁸.

de las convocatorias de las becas que otorgan la condición de becarios de investigación, a establecer las condiciones de acceso a la condición de becarios de investigación y los derechos y obligaciones básicos que a los mismos les correspondían”. Moreno Gené, J., “El personal investigador en formación ¿Becarios o trabajadores?”, *Temas Laborales*, n. 78, 2005, pp. 96 y 97.

⁷ En la medida en que la actividad investigadora desarrollada por el personal investigador en formación no es considerada como trabajo productivo, ni la beca que recibe goza de carácter salarial, no se considera tampoco que la terminación de la beca sea constitutiva de situación legal de desempleo ni que pueda dar paso a la protección correspondiente. Sobre esta cuestión, puede consultarse el trabajo de Palomeque López, M.C., “Las relaciones jurídicas de formación a través de beca o estipendio”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n. 83, 2009.

⁸ Sin embargo, el modelo 2+2 también ha sido objeto de crítica por parte de la doctrina, por considerar que, en realidad, no existen diferencias entre el investigador en situación “de beca” y el investigador en situación “de contrato”, y que el distinto tratamiento obedece a una decisión puramente legislativa. Vid. En este sentido, Cristóbal Roncero, R., “El personal investigador en formación: un contrato común con peculiaridades”,

Como se infiere de estas dos normas reglamentarias, y pese al tímido avance que introduce la segunda de ellas, el legislador español se ha mostrado reacio tradicionalmente a la laboralización del personal investigador, negando el carácter laboral de la totalidad o de una parte importante de su primera etapa de formación, y optando preferentemente por el establecimiento de un sistema de becas. No obstante, la LCTI pone fin a esta tradición al reconocer una modalidad de contrato laboral, el denominado contrato predoctoral, dirigido precisamente al personal investigador en fase formativa. De este modo, el personal investigador queda plenamente incorporado al ordenamiento laboral desde el inicio de su carrera, asistiendo con ello a un nuevo episodio de expansión del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo de conformidad con la <<vis atractiva>> que resulta característica de este sector del ordenamiento jurídico (en cuanto ordenamiento tutelador o protector de la parte contratante más débil en la relación de trabajo)⁹. Cuestión que no resulta en absoluto baladí, pues la consideración como laboral de la relación jurídica que une al investigador en formación con el centro u organismo de investigación al que se adscribe implica la aplicación de los beneficios legales (y convencionales) reconocidos en la legislación laboral (contratos, régimen de jornada y descansos...), sindical (derechos colectivos de participación y representación...), prevención de riesgos laborales, y de Seguridad Social (cotización, acción protectora...).

Así pues, no cabe negar el importante papel que juega la LCTI en el camino hacia la laboralización del personal investigador. A través de esta norma jurídica no sólo se reconocen modalidades específicas de contratación laboral dirigidas al personal investigador en los distintos estadios de su carrera profesional, sino que además procede a declarar como Derecho supletorio, en todo lo no previsto en la misma, el ET y el resto de normas de desarrollo, admitiendo expresamente la posibilidad de recurrir a las modalidades de contrato de trabajo establecidas por el ET.

Revista Ministerio Trabajo e Inmigración, n. 83, 2009.

⁹ Esta opción por contractualizar laboralmente al personal investigador se observa también en etapas más avanzadas de la carrera investigadora. Prueba de ello es la previsión de las figuras contractuales recogidas en la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica (actualmente derogada por la LCTI) permitiendo a ciertos organismos dedicados a la investigación la contratación en régimen laboral de personal científico y técnico para la ejecución de proyectos determinados (conforme al artículo 15.1.a) ET), y de personal para su formación científica y técnica en la modalidad de trabajo en prácticas regulado en el artículo 11.1 ET. Asimismo, el Estatuto del Personal Investigador en formación aprobado en 2006 que prevé, si bien únicamente para los dos últimos años, una relación jurídico-laboral canalizada a través del contrato en prácticas.

Sin embargo, pese a los avances experimentados, todavía quedan muchos aspectos que deben ser objeto de revisión a fin de dar por finalizada la situación precaria que aún pervive en algunos profesionales de la investigación.

3. Las diversas modalidades de contratación laboral previstas en la Ley de la Ciencia, Tecnología e Innovación

Como ya se ha anticipado, la LCTI prevé modalidades específicas de contratación laboral para el personal investigador. En particular, esta Ley contempla tres contratos laborales distintos en atención a los diversos estadios de la carrera profesional del investigador: el contrato predoctoral configurado con la clara finalidad de dotar de formación específica en el campo de la investigación a quien acredite cierto nivel de conocimientos en estudios superiores; el contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación (SECTI), pensado con el objetivo de consolidar la experiencia profesional y obtener un grado óptimo de especialización en el campo de investigación de que se trate; y el contrato de investigador distinguido, diseñado para investigadores de reconocido prestigio a fin de realizar actividades de investigación o dirigir equipos humanos, centros de investigación, instalaciones y programas científicos y tecnológicos singulares de gran relevancia. Los dos primeros contratos, de naturaleza temporal ambos, se prevén como etapas previas a la estabilización del personal investigador pues, como se verá más adelante, a partir de la finalización del segundo año del contrato de acceso al SECTI, el investigador podrá someter a evaluación la actividad investigadora desarrollada, y en caso de resultar positiva podrá ver sus méritos valorados en las pruebas de acceso a puestos de personal laboral fijo. Con esta previsión, pues, se brinda al personal investigador la oportunidad de transformar el contrato temporal en otro de naturaleza indefinida.

Como ya se ha dicho, junto a estos tres tipos de contrato de trabajo específicos, la LCTI admite también la posibilidad de contratar personal investigador a través de las modalidades de contrato de trabajo establecidas por el ET, siendo de especial relevancia en este marco el contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica en el seno de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado y de otros agentes de ejecución de la Administración General

Estatal¹⁰. Pese a que la LCTI no recoge una regulación específica en relación con este contrato (remitiéndose genéricamente a lo dispuesto en el ET y a su normativa de desarrollo), sí contempla algunas especificidades que inciden en su régimen jurídico y que merecen por ello un breve comentario.

Con carácter transitorio, la LCTI mantiene vigentes los programas de ayuda al personal investigador en formación financiados con fondos públicos incluidos en el ámbito de aplicación del RD 63/2006, de 27 de enero, basados, como se vio, en el modelo 2+2 (dos primeros años de beca, y dos últimos, de contrato en prácticas). De este modo, los programas que ya se encuentren en ejecución y los contratos laborales financiados por dichos programas que ya se hubieran suscrito el 2 de junio de 2012 (fecha de entrada en vigor del artículo 21 LCTI, regulador del contrato predoctoral) se mantendrán hasta finalizar su vigencia. Respecto a las convocatorias que se publiquen a partir de ese momento, se ordena que dichos programas se adapten a la regulación prevista en la LCTI en relación con el contrato predoctoral (DT 4^a).

El reconocimiento por parte de la LCTI de todas estas modalidades contractuales específicas en el ámbito de la investigación son una muestra clara del fenómeno descrito en páginas anteriores en cuanto a la potenciación de la contratación laboral en el ámbito de la actividad investigadora como vía de reducción del nivel de precariedad laboral que ha venido presentando la profesión de investigador. Cuestión distinta es que con la nueva regulación jurídica prevista en dicha norma se haya conseguido el propósito perseguido. Resulta por ello necesario analizar, siquiera sea someramente, el régimen jurídico particular de cada uno de dichos contratos a fin de poder hacer un balance general en cuanto al nivel de satisfacción alcanzado con esta reforma.

No obstante, antes de pasar a analizar el régimen jurídico particular de dichos contratos conviene hacer mención de una previsión de aplicación común a todos ellos, cual es la inaplicación en este ámbito de la regla relativa a la prohibición de concatenación de contratos temporales y la

¹⁰ Vid. a este respecto, los artículos 26.7, 30 y D.A. decimocuarta, párrafo segundo, de la LCTI. En el párrafo de esta D.A. se relacionan los agentes de ejecución de la Administración General del Estado, considerando como tales: el Museo Nacional del Prado, la Biblioteca Nacional de España (BNE), el Instituto del Patrimonio Cultural de España (IPCE), la Filmoteca Española, adscrita al Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales, los museos y archivos de titularidad y gestión estatal, la Dirección General del Instituto Geográfico Nacional, el Centro Nacional de Información Geográfica, y las Reales Academias y Academias Asociadas vinculadas con el Instituto de España.

solución anudada a dicha prohibición. Con carácter general, el artículo 15.5 del ET prohíbe que un mismo trabajador permanezca vinculado con la misma empresa (o grupo empresarial) mediante dos o más contratos de trabajo de duración determinada, por un período superior a 24 meses en un arco temporal de 30 mensualidades, con o sin solución de continuidad. En caso de producirse tal situación, el ET proclama que el trabajador afectado adquirirá la condición de fijo¹¹. No obstante, de esta prohibición son exceptuados los contratos formativos, de relevo e interinidad, contratos celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, y contratos temporales utilizados por empresas de inserción cuando su objeto sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado (párrafo cuarto artículo 15.5 ET). Además de estas exclusiones, la D.A. 15ª ET recoge otras que conciernen únicamente al ámbito del sector público, singularmente, a aquellas modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica de Universidades o “en cualesquiera otras normas con rango de ley”. Por consiguiente, habida cuenta que los contratos predoctoral, de acceso al SECTI, y de investigador distinguido, son contratos de trabajo recogidos en una “ley” (como se ha dicho, Ley 14/2011, de 11 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación), habrá que entender que no resulta de aplicación a estos contratos la regla de prohibición de encadenamiento de contratos de trabajo temporales recogida en el artículo 15.5 del ET ni, por ende, la solución de fijeza que deriva de la conculcación de dicha prohibición¹². Esta excepción normativa al encadenamiento prohibido puede dar pie a que se generen en la práctica situaciones de auténtica precariedad laboral dentro de este colectivo, pues se corre el riesgo de que

¹¹ Concretamente, lo que señala el artículo 15.5 del ET es que “los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos”.

¹² Como apunta algún autor “es posible que existan razones objetivas y suficientes para excluir de las reglas del encadenamiento contractual prohibido las modalidades específicas del contrato de trabajo reguladas en la Ley de la Ciencia, dando cumplimiento así a las exigencias del derecho comunitario y, más concretamente, de la Directiva 1999/70. Sin embargo, no se entiende bien por qué no se ha dispensado el mismo tratamiento en el ámbito del empleo privado, concurriendo como concurren las mismas razones para la exclusión, pudiendo atentar esta disparidad contra el principio de igualdad (artículo 14 CE)”. Ballester Laguna, F., “La deficiente regulación de los límites al encadenamiento de los contratos de trabajo temporales del personal investigador”, *Revista Derecho Social*, n. 68, 2014, pp. 232 y 233.

un investigador pueda permanecer vinculado *sine die* mediante contratos de duración determinada con la misma Administración Pública; más aún teniendo en cuenta que se constata cierto solapamiento en cuanto a lo que constituye el “objeto” de muchos de estos contratos, circunstancia que puede condenar a una situación de casi permanente temporalidad al personal investigador mediante el pase de unos contratos a otros¹³. Y si bien es cierto que en el ordenamiento jurídico español el acceso al empleo público queda condicionado por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y que ello impide aplicar sin más al personal investigador que estuviera en tales condiciones la solución de fijeza prevista con carácter general, nada obsta para que pudieran haberse articulado otras soluciones alternativas en orden a evitar situaciones injustas. Así, por ejemplo, la obligación por parte del organismo público de instar el procedimiento oportuno para cubrir la plaza una vez transcurrido un período de tiempo prudencial (de mayor extensión, en todo caso, que el previsto con carácter general en el artículo 15.5 ET), y el paralelo derecho del investigador a optar por ella, valorando como mérito el tiempo de permanencia en el puesto de trabajo en cuestión.

3.1. Contrato predoctoral

La LCTI contempla un contrato de nuevo cuño para ordenar jurídicamente la relación de trabajo del personal investigador en los primeros momentos de su carrera profesional. Este contrato, basado en el modelo 0+4 (4 años de contratación laboral y ninguno de beca) viene a sustituir al modelo del 2+2 previsto en el RD 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprobó el Estatuto del Personal Investigador en Formación¹⁴. A través del nuevo modelo que instaura la Ley, la

¹³ Compárense, sino, en el ámbito de las Universidades Públicas, el contrato de “ayudante” que puede celebrarse con quienes hayan sido admitidos o estén en condiciones de ser admitidos en los estudios de doctorado, y cuyo objeto consiste en completar la formación docente e investigadora de sus destinatarios (artículo 49, apartados a) y b) LOMLOU); y el contrato predoctoral que tiene como destinatarios aquellos que hayan sido admitidos a un programa de doctorado y cuya finalidad es la realización de tareas de investigación en el ámbito de un proyecto específico y novedoso (artículo 21.a) LCTI). O el contrato de ayudante doctor al que pueden acceder quienes estén en posesión de dicho título para realizar tareas docentes y de investigación (artículo 50 a) y b) LOMLOU); con el de acceso al SECTI que puede celebrarse también con doctores para realizar, asimismo, tareas de investigación que pueden complementar con otras de índole docente (artículo 22, apartados a), b) y e) LCTI).

¹⁴ No en vano, la D.A. 2ª de la LCTI ordena al Gobierno que, en el plazo de 2 años a

vinculación jurídica del personal investigador en formación con la entidad a la que se adscribe para realizar funciones de investigación es de carácter netamente laboral, dejando atrás el sistema de becas.

El contrato predoctoral es una modalidad de contrato de trabajo, de carácter temporal, que se justifica en los fines específicos a los que sirve el mismo, en esencia, la adquisición de formación en el terreno de la investigación. Se podría decir, por ello, que se trata de una submodalidad de contrato formativo. En este orden de ideas, como se tendrá oportunidad de analizar a continuación, no son pocas las previsiones contenidas en la LCTI que evocan el régimen jurídico particular previsto para dicho contrato formativo¹⁵.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 21.2 de la LCTI, pueden celebrar este contrato, como empleadores, los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, los Organismos de Investigación de otras Administraciones Públicas, y las Universidades Públicas, si bien en este último caso, únicamente cuando sean perceptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador, o para el desarrollo de sus programas propios de I+D+i¹⁶. Pese a esta previsión inicial, la LCTI amplía considerablemente los organismos y entidades que pueden acudir a este contrato. Así: las Universidades Privadas, y las de la Iglesia Católica, cuando sean perceptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador; y las entidades privadas sin ánimo de lucro dedicadas a la investigación beneficiarias de ayudas o subvenciones públicas que incluyan en su objeto la contratación de personal investigador (D.A. primera)¹⁷. Quedan excluidos como posibles empleadores las entidades privadas con ánimo de

partir de la entrada en vigor de la Ley, elabore un nuevo Estatuto del Personal Investigador en Formación (...) que incluirá las prescripciones recogidas en dicha Ley en relación con el contrato predoctoral. Asimismo, la D.T. 4ª de la LCTI prevé la adaptación de los programas de ayuda al personal investigador en formación financiados con fondos públicos al contenido de lo dispuesto en la LCTI para el contrato predoctoral.

¹⁵ Así, por ejemplo, la necesidad de estar en posesión de una titulación académica para poder celebrar el contrato, la limitación máxima de contratación establecida, ya sea en la misma o en distintas entidades, el régimen retributivo, o la incidencia de determinadas causas suspensivas en el cómputo de la duración del contrato.

¹⁶ En caso de no ser beneficiarias de dichos fondos, el trabajo del personal investigador en las Universidades se canalizará a través de las figuras contractuales previstas en la LOU o en el ET.

¹⁷ Resulta criticable la técnica legislativa seguida por la LCTI en este tema, utilizando Disposiciones Adicionales y Finales para ampliar de forma considerable el número de empleadores que pueden recurrir a este contrato. Hubiera resultado más adecuado preverlo directamente en el texto de la Ley (para el caso, el art. 20).

lucro y, consiguientemente, las empresas privadas. Éstas deberán recurrir a los contratos laborales previstos con carácter general en la legislación laboral (ET y disposiciones de desarrollo) cuando deseen contratar personal investigador en formación.

Como trabajadores, podrán ser contratados por esta vía quienes estén en posesión del título de licenciado, ingeniero, arquitecto, graduado universitario con grado de al menos 300 créditos ECTS, o master universitario, o equivalente, y hayan sido admitidos a un programa de doctorado. Por consiguiente, dos son los requisitos que debe cumplir el personal investigador para poder ser contratado mediante esta modalidad de contrato de trabajo. En primer lugar, estar en posesión de una titulación universitaria, en particular, cualquiera de las exigidas para poder acceder al doctorado de conformidad con lo establecido en el artículo 6 RD 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado, y excluyendo las antiguas de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, y Arquitecto Técnico, al presuponer la Ley que éstas no habilitan para el ejercicio de la actividad investigadora. En segundo lugar, haber sido admitidos en un programa de doctorado, requisito que se acreditará mediante escrito expedido por la unidad responsable de dicho programa, o por la escuela de doctorado o posgrado en su caso. De conformidad con tal requisito, no pueden celebrar este contrato quienes ya estén en posesión del título de doctor.

El objeto del contrato consiste en la realización de tareas de investigación en el ámbito de un proyecto específico y novedoso, lo cual parece apuntar a que la finalidad última del contrato sea la realización de la tesis doctoral. Ello, habida cuenta la propia denominación que recibe el contrato – predoctoral –, o el hecho de que la Ley establezca como requisito inexcusable para poder celebrar el mismo haber sido admitido a un programa de doctorado¹⁸. Ahora bien, dada la laxitud con la que se expresa la norma, puede entenderse que el objeto del contrato no tiene por qué ser en todos los casos la elaboración de la tesis doctoral, pudiendo venir constituido también el mismo por la realización de trabajos de

¹⁸ En este sentido, afirma la doctrina que “a pesar de que la delimitación inicial del objeto del contrato podría plantear alguna duda al referirse genéricamente a la “realización de tareas de investigación, en el ámbito de un proyecto específico y novedoso”, la posterior exigencia de que estas actividades se desarrollen por quienes “hayan sido admitidos a un programa de doctorado” pone de manifiesto que el proyecto específico y novedoso que constituye el objeto de este contrato equivale a la realización de la tesis doctoral”. Moreno Gené, J., “La contratación laboral de los investigadores en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación: ¿el final del estado de excepción laboral en la Ciencia?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, n. 340, 2011, pp. 92 y 93.

investigación en el seno de un proyecto concreto y novedoso, quedando obligado, en cualquier caso, el destinatario del contrato a participar en el programa de doctorado correspondiente. Así pues, aunque lo más habitual será que el objeto del contrato esté dirigido a la realización de la tesis doctoral, no siempre tendrá por qué ser así, pudiendo también celebrar este contrato para participar en tareas específicas vinculadas al proyecto de investigación (piénsese, por ejemplo, en el desarrollo de softwares concretos, la recogida y tratamiento de datos, la elaboración de artículos para su publicación en revistas científicas o presentaciones en Congresos, etc.).

Resulta llamativo que no se haya previsto como parte del contenido de este contrato, junto al desempeño de actividades de investigación, el desarrollo de tareas docentes. Sobre todo, si se tiene en cuenta lo dispuesto en la recomendación incluida en la Carta europea del Investigador en la que se constata una clara apuesta por la docencia como elemento fundamental para estructurar y difundir conocimientos y, por ende, como opción de sumo valor en las trayectorias profesionales de los investigadores, en el bien entendido de que las actividades docentes deben desarrollarse en su justa medida al objeto de no truncar la realización de las actividades de investigación, especialmente en el inicio de la carrera del personal investigador. Con esta omisión se rompe con una amplia tradición en la regulación española del sistema de becas en la que los becarios venían asumiendo responsabilidades docentes como complemento a sus tareas de investigación¹⁹.

La duración del contrato predoctoral no podrá ser inferior a un año ni exceder de cuatro, admitiéndose prórrogas no inferiores al año cuando el contrato se hubiera celebrado por tiempo inferior al máximo²⁰. La actividad desarrollada por el investigador en formación será objeto de evaluación anual por parte de la comisión académica del programa de doctorado, o en su caso, de la escuela de doctorado. La no superación de dicha evaluación puede suponer la resolución del contrato. Asimismo, se

¹⁹ Seguramente esta omisión responde a la voluntad legislativa de poner fin a una práctica bastante frecuente en España por parte de las entidades receptoras de becarios de investigación de atribuir cargas abusivas en las tareas docentes asignadas a los becarios en detrimento de su formación.

²⁰ Excepcionalmente, empero, el contrato predoctoral podrá celebrarse (o prorrogarse) por períodos inferiores al año, singularmente, cuando el trabajador ya haya estado contratado previamente bajo esta modalidad y el tiempo que reste hasta el máximo de 4 años permitido (o de 6, tratándose de un discapacitado) sea inferior a 1 año. Artículo 21.c) LCTI, redactado de conformidad con la Disposición Final sexta de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

prohíbe que un mismo trabajador pueda estar contratado mediante esta modalidad en la misma o distinta entidad por tiempo superior a 4 años (incluidas las posibles prórrogas). Cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, la duración máxima podrá alcanzar los 6 años, teniendo en cuenta las características de la actividad investigadora y el grado de las limitaciones en la actividad.

Por lo que atañe a la retribución del personal investigador contratado por esta vía, se encuentra sujeta a una doble limitación. Por un lado, se prevé que la retribución de este contrato no pueda ser inferior al 56% del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación durante los dos primeros años, al 60% durante el tercer año, y al 75% durante el cuarto. Y, además, tampoco puede ser inferior al salario mínimo interprofesional que se establezca cada año, según el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores. El inferior salario reconocido al personal investigador en formación se explica por la causa mixta a la que atiende el contrato predoctoral, en parte formativa, en parte productiva. El trabajador investigador contratado por esta vía, al tiempo que recibe un perfeccionamiento en su campo de conocimiento, revierte en el organismo que le contrata los frutos de su investigación (ya sea en forma de tesis doctoral, o en otro tipo de tareas – creación de software, etc. –). El hecho de que las limitaciones retributivas vayan en sentido ascendente también tiene sentido, pues es fácil suponer que cuanto mayor tiempo permanezca vinculado el trabajador con la entidad contratante, mayor nivel de formación y de especialización adquirirá prevaleciendo cada vez más el componente productivo sobre el formativo por lo que también es razonable que su retribución vaya en aumento.

Aunque tal previsión normativa en materia retributiva pudiera suscitar dudas de constitucionalidad al permitir fijar una retribución inferior a la prevista con carácter general para los trabajadores con contrato de trabajo común, dichas dudas se disipan aplicando la doctrina general que, a tales efectos, ha venido manteniendo el Tribunal Constitucional español (TCO). En casos similares el TCO ha venido defendiendo la constitucionalidad de aquellas disposiciones normativas que introducen diferencias de trato siempre y cuando exista una justificación objetiva y razonable. De este modo, afirma el Alto Tribunal que “no toda desigualdad de trato en la ley supone una infracción del artículo 14 de la Constitución, sino que dicha infracción la produce sólo aquella desigualdad que introduce una diferencia de trato entre situaciones que pueden considerarse iguales y que carece de una justificación objetiva y razonable”²¹. Y, dentro de estas

²¹ STCo de 26 de abril de 1990 (RTC 76, FJ 9 A).

causas objetivas y razonables el TCo ha venido admitiendo el ingrediente formativo presente en algunos contratos²². Ingrediente que, como se ha venido defendiendo en este lugar, también está presente en el contrato predoctoral por lo que podría entenderse que es dicho componente formativo la razón objetiva que justifica la diferencia de trato retributivo en el contrato predoctoral, sin que pueda considerarse que dicha diferencia atente ningún principio o derecho constitucional.

En cualquier caso, resulta objetable el régimen retributivo establecido para el contrato predoctoral, previendo una retribución durante los dos primeros años de contratación más baja incluso que la dispuesta para el contrato de trabajo en prácticas. Así, en tanto que en el contrato predoctoral la retribución no puede resultar inferior al 56% del salario fijado para las categorías equivalentes durante los dos primeros años de contrato, en el de prácticas se impone como suelo mínimo el 60 o el 75% durante el primer o el segundo año de vigencia del contrato del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. De este modo, si uno de los aspectos más criticados del sistema de becas anterior era la precariedad salarial a la que venían sometidos los becarios de investigación, no parece que pueda afirmarse que esta situación haya cambiado mucho con la nueva regulación contemplada en la LCTI, con el lastre que ello puede suponer a la hora de reclutar potenciales investigadores.

Como causa de extinción específica de este contrato se prevé la no superación de la evaluación de la actividad desarrollada por el investigador. A estos efectos, se exige que la actividad realizada por dicho personal sea evaluada anualmente por parte de la comisión académica del programa de doctorado, o en su caso de la escuela de doctorado, y de no resultar positiva, ello será justa causa para resolver el contrato.

²² En particular, así lo ha venido defendiendo el TCo en relación con los contratos formativos afirmando que es posible distinguir en el aspecto retributivo entre los trabajadores en prácticas o en formación y el resto de la plantilla puesto que “la distinción operaría en este caso sobre dos modalidades contractuales cuya causa no es la realización de un trabajo, sino también la puesta en práctica de unos conocimientos o el aprendizaje de una profesión u oficio, modalidades que por esa razón, ofrecen apreciables diferencias en la prestación de los servicios respecto de la relación laboral común”. STCo de 22 de julio de 1987 (RTC 136, FJ 6).

3.2. Contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación

El contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación (SECTI) tiene como precedente más inmediato al contrato para la incorporación de investigadores al sistema de Ciencia y Tecnología previsto en la Ley 13/1986. Este contrato se configura como un contrato de “transición” desde el momento en que se obtiene la titulación de doctorado y el de adquisición de un grado de perfeccionamiento y especialización profesional tales que le permitan estar en condiciones de ser contratado como personal laboral fijo. A través de este contrato se pretende proporcionar al personal investigador un alto nivel de cualificación profesional que garantice el desarrollo adecuado de su trabajo en el campo de la investigación. La LCTI prevé que a partir del segundo año de contratación (el contrato puede tener una duración máxima de 5 años), el investigador pueda solicitar la evaluación de la actividad investigadora desarrollada y, de obtener un resultado positivo, ésta podrá tenerse en cuenta como mérito en los procesos selectivos de personal laboral fijo que sean convocados por las Universidades Públicas, Organismos públicos de investigación de la Administración General del Estado y Organismos de Investigación de otras Administraciones Públicas; o también en la evaluación positiva requerida en las Universidades Públicas para la contratación como Profesor Contratado Doctor. Con esta previsión se trata de facilitar al personal investigador la conversión del contrato temporal en otro de naturaleza indefinida.

El contrato se configura, además, como una submodalidad de contrato en prácticas, resultando de aplicación el régimen jurídico particular previsto en la LCTI para este contrato y, supletoriamente, el artículo 11.1 del ET (que, como es sabido, establece las líneas generales del régimen jurídico del contrato en prácticas). Pese a la llamada expresa que hace la LCTI a la regulación estatutaria prevista para el contrato de trabajo en prácticas, la finalidad del contrato de acceso al SECTI no parece que sea tanto de carácter formativo como de fomento del empleo²³.

Entrando ya en el análisis del régimen jurídico de este contrato hay que señalar que pueden ser partes en el mismo, en calidad de empleadores, los mismos organismos y entidades ya vistos en relación con el contrato predoctoral; y en calidad de trabajadores, quienes estén en posesión del título de doctor o equivalente. A diferencia de lo que sucede con el de

²³ En idéntico sentido se pronuncia Moreno Gené, J., “La contratación laboral de los investigadores en la Ley de la Ciencia...”, *óp. cit.*, p. 101.

prácticas, la celebración del contrato de acceso al SECYT no queda supeditado a ningún plazo máximo desde la obtención del título de doctor (o equivalente).

La duración del contrato no puede ser inferior a 1 año ni superior a 5, admitiendo prórrogas sucesivas no inferiores a 1 año cuando el contrato se haya concertado por una duración inferior a 5 años. La norma prohíbe que un mismo trabajador esté contratado por esta vía más de 5 años en la misma o distinta entidad. La duración máxima de 5 años se aplica tanto si es en relación con un solo contrato como si lo es para varios, e independientemente también de que sea la misma, o distinta, la entidad contratante. Aunque la norma no recoge ninguna previsión expresa en relación con aquellos trabajadores que hayan sido previamente contratados a través del contrato de incorporación de investigadores al Sistema de Ciencia y Tecnología (regulado en la Ley 13/1986, de conformidad con la Ley 12/2001) y, particularmente, sobre si el tiempo de contratación bajo dicha modalidad contractual debe computar o no a efectos del tiempo máximo de contratación permitido bajo la modalidad del contrato de acceso al SECTI, parece que sí debe tenerse en cuenta aquella contratación dado que ambos contratos comparten idéntica naturaleza (no en vano el contrato de incorporación de investigadores al SECT es el precedente inmediato del contrato de acceso al SECTI).

Como complemento a las tareas de investigación propiamente dichas, el trabajador contratado por esta vía puede compatibilizar las mismas con el ejercicio de actividades docentes relacionadas con su campo de investigación, si bien el número de horas dedicadas a la actividad docente no puede exceder de 80 al año.

Por lo que atañe a la retribución del personal contratado mediante esta modalidad la norma exige que sea al menos igual a la que corresponda al personal investigador que realice análogas tareas. Como apunta algún autor esta regulación “restablece el principio de equivalencia retributiva entre el personal investigador contratado a través de esta modalidad singular de contrato en prácticas dirigida a la contratación de investigadores doctores y el personal investigador que realice idénticas o análogas actividades mediante otra vía de vinculación laboral o funcional”²⁴. Se aparta así este contrato de una regulación que suele ser común a los trabajadores contratados en prácticas cual es la fijación de un salario inferior al del resto de los trabajadores que desempeñan análogas funciones al considerar que se trata de trabajadores que, a la vez que

²⁴ Moreno Gené, J., “La contratación laboral de los investigadores en la Ley de la Ciencia...”, *óp. cit.*, p. 105.

prestan sus servicios están recibiendo formación práctica relacionada con su titulación por lo que resultan menos productivos para la empresa. En el caso del personal investigador susceptible de ser contratado por esta vía se le presupone ya una sólida formación, estando dirigido su objeto a la consolidación de su experiencia profesional y a posibilitar su inserción en el SECTI. Con ello se pone de manifiesto que la finalidad de este contrato no es tanto la formativa como la de inserción en el mercado de trabajo, en este caso particular, al SECTI²⁵. La comparación retributiva debe realizarse respecto del personal investigador que en el mismo organismo o entidad contratante realice tareas análogas, condición que, en el ámbito de las Universidades públicas se cumple con la categoría profesional de Ayudante Doctor²⁶.

A partir del segundo año de contrato está previsto que el investigador contratado bajo esta modalidad pueda someter a evaluación la actividad investigadora desarrollada. Las evaluaciones tendrán en cuenta criterios de excelencia, y serán realizadas conforme a las normas de la Universidad u Organismo contratante, y contarán con un informe externo que tendrá carácter vinculante en caso de ser negativo, realizado por la ANECA o el órgano equivalente de evaluación externa que la ley de la Comunidad Autónoma determine en el caso de personal investigador contratado por Universidades Públicas; la Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva (ANEP) o el órgano equivalente que se determine en el seno de la Agencia Estatal de Investigación, en el caso de personal investigador contratado por Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado; o el órgano equivalente a la ANEP en las CC.AA., o en su defecto la ANEP, cuando el personal investigador haya sido contratado por Organismos de Investigación de otras Administraciones Públicas diferentes de la Administración General del Estado. En caso de no superar dicha primera evaluación, el personal investigador puede volver a someter a evaluación su actividad investigador y, de resultar positiva y tratándose de personal investigador que preste sus servicios para Universidades Públicas, se tendrá en cuenta como mérito investigador en el proceso de evaluación que debe superarse para la contratación como profesor contratado doctor. Asimismo, dicha evaluación positiva será valorada como mérito investigador en los procesos selectivos de personal investigador laboral fijo que sean

²⁵ En idéntico sentido, Moreno Gené, J., *Ibidem*, p. 106.

²⁶ Así lo defiende Marina Jalvo, B., “Cuestiones esenciales del régimen jurídico del personal investigador al servicio de las Universidades Públicas tras la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, Tecnología y la Innovación”, *Revista General Derecho Administrativo*, Iustel, n. 30, 2012, p. 12.

convocados por Universidades Públicas, Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado y por los Organismos de Investigación de otras Administraciones Públicas. Como ya se ha apuntado, la posibilidad de someter a evaluación la actividad investigadora desarrollada a partir del segundo año de contrato facilita la transformación del contrato temporal en otro indefinido, sin que, a diferencia de lo que ocurría con la legislación anterior (Ley 13/1986), la obtención de una evaluación negativa implique la resolución del contrato de trabajo, si no la posibilidad de volver a someter a una nueva evaluación la actividad investigadora (caso de ser la primera). Ahora bien, de obtener un resultado negativo en esta nueva evaluación, dicha actividad ya no podrá ser alegada como mérito en los procesos selectivos correspondientes.

3.3. Contrato de investigador distinguido

El tercer y último contrato laboral que recoge la LCTI es el de investigador distinguido, dirigido a investigadores – españoles o extranjeros – de reconocido prestigio en el ámbito científico y técnico que estén en posesión del título de doctor²⁷. A través de este contrato, el investigador distinguido se compromete a realizar actividades de investigación o a dirigir equipos humanos, centros de investigación, instalaciones y programas científicos y tecnológicos singulares de gran relevancia en el ámbito de conocimiento de que se trate, dentro del marco de las funciones y objetivos del empleador.

La duración del contrato será la que las partes acuerden por lo que podrá celebrarse por tiempo indefinido o por tiempo determinado en función de la naturaleza de la actividad a desarrollar. No obstante, la norma no concreta el tipo de tareas que pueden justificar la celebración del contrato por tiempo determinado, rompiendo así el principio de causalidad típico del ordenamiento laboral español en materia de contratación temporal.

La LCTI también deja en manos de la autonomía de la voluntad la fijación de la jornada de trabajo y del régimen de descansos y permisos.

A diferencia de lo que sucede en la legislación laboral común en la que está previsto que el trabajador pueda celebrar otros contratos de trabajo salvo que se produzca concurrencia desleal o exista pacto expreso de plena dedicación a cambio de una compensación económica, la LCTI

²⁷ En calidad de empleadores pueden intervenir los mismos organismos y entidades ya vistos para el contrato predoctoral y el contrato de acceso al SECYT.

prohíbe al investigador contratado por esta vía la realización de otro tipo de trabajo de naturaleza laboral, salvo autorización expresa de la entidad contratante o pacto escrito en contrario. Así pues, se invierten los términos previstos con carácter general en la legislación laboral común prohibiendo *ex lege* al investigador la posibilidad de entablar vínculos jurídico-laborales con otros organismos, salvo autorización expresa por parte de la entidad contratante o existencia de pacto escrito en contrario.

En materia de extinción, se prevé como causa específica de este contrato el desistimiento *ad nutum* del empleador, constituyendo dicha previsión una excepción al régimen laboral común que únicamente reconoce el derecho del empleador a resolver unilateralmente el contrato de trabajo cuando exista causa para ello. Esta causa extintiva da lugar a la indemnización prevista en el ET para el despido improcedente (33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades), aparte la hipotética indemnización que pueda derivar por el incumplimiento empresarial del plazo de preaviso de 3 meses previsto en la norma (equivalente a los salarios correspondientes a la duración del período incumplido).

3.4. El contrato para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica

Tal como se ha anticipado al comienzo de este apartado, la LCTI prevé que, además, de las modalidades de contrato de trabajo específicas del personal investigador, éste pueda ser contratado mediante las modalidades de contrato de trabajo establecidas en el ET. Dentro de estas últimas cobra especial relevancia el contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos específicos de investigación, científica y técnica, respecto del cual la LCTI no introduce un régimen jurídico particular debiendo entenderse por ello que resultan aplicables a este contrato las previsiones generales establecidas en el ET y su normativa de desarrollo para el contrato de obra o servicio (salvo las matizaciones que se comentarán a continuación), limitándose únicamente aquella norma a reconocer la posibilidad de celebrar este contrato para contratar personal investigador y técnico por parte de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, y otros agentes de ejecución²⁸. Ahora bien, como excepción al régimen jurídico común se

²⁸ En particular, el Museo Nacional del Prado, la Biblioteca Nacional de España, el

prevé que no resultan de aplicación a este contrato las limitaciones establecidas en materia de duración máxima para el de obra o servicio determinado (3 años o hasta 12 meses más si así se establece por convenio colectivo sectorial), ni tampoco lo dispuesto en los párrafos 1 y 2 del artículo 15.5 ET en materia de encadenamiento de contratos temporales²⁹. En suma, el tope máximo de duración previsto con carácter general para el contrato de obra o servicio determinado no resulta aplicable cuando dicho contrato esté vinculado a un proyecto específico de investigación científica y/o técnica, pudiendo prolongarse su vigencia más allá de los 3 años (o de 4, en su caso) si el proyecto aún no hubiera finalizado, hasta el momento en que aquél se dé por terminado. Ni tampoco resulta extrapolable a este contrato la regla de encadenamiento prohibido prevista en el ET. Ello va a permitir que el personal investigador contratado por esta vía pueda permanecer vinculado con la misma entidad pública empleadora durante períodos que pueden resultar excesivos, dando lugar a situaciones precarias que no resultan respetuosas con el principio de estabilidad en el empleo proclamado en la Carta Europea del Investigador y en el propio ordenamiento laboral español. Regulación que puede entenderse, por ello, contraria a la Directiva 1999/70/CE, del Consejo de 28 de junio de 1999, dictada en prevención de los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos.

4. Conclusiones

En España ha sido tradicional que la prestación de servicios de los investigadores, sobre todo en el ámbito público y en los inicios de su carrera profesional, se canalizara a través del sistema de becas. La ausencia de una regulación legal para los becarios que estableciera unas mínimas garantías en cuanto a condiciones laborales, salariales y de protección social, ha dado lugar a no pocos abusos de este colectivo. Sin embargo, en la última década ha tenido lugar una sustitución progresiva de este sistema por otro de contratación laboral con el afán de dotar de un mejor status jurídico-laboral y social a este colectivo. En este proceso ha jugado un

Instituto de Patrimonio Cultural de España, la Filmoteca Española, adscrita al Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales, los museos y archivos de titularidad y gestión estatal, la Dirección General del Instituto Geográfico Nacional, el Centro Nacional de Información Geográfica, y las Reales Academias Asociadas vinculadas con el Instituto de España (Disposición Adicional decimocuarta LCTI).

²⁹ Así lo establecen la D.A. vigesimotercera de la LCTI, y la D.A. decimoquinta del ET, párrafos 2º y 3º.

papel relevante la LCTI, en la que se diseña un sistema de contratación laboral que comprende diversos estadios en función de la fase profesional en que se encuentre el personal investigador: período de formación, de especialización, y de transferencia de la experiencia ya consolidada. En este sentido, no cabe negar el avance que ha supuesto esta Ley en el régimen jurídico de los trabajadores de la investigación que desarrollan su actividad en el sector público, extendiendo a este colectivo la aplicación de las normas jurídico-laborales.

Pero el sistema de contratación del personal investigador en España continúa presentando ciertas “sombras”.

Aparte los reproches particulares que puedan hacerse en relación con las distintas modalidades de contrato de trabajo recogidas en la LCTI (bajos salarios o la no previsión de tareas docentes dentro del objeto del contrato predoctoral – como componente importante en el *iter* formativo –; o la excepción al principio de causalidad típico en la contratación laboral temporal, en el contrato de investigador distinguido...), y el reproche que cabe hacer al Gobierno por no haber dictado aún las disposiciones necesarias para el desarrollo de los contenidos de la LCTI, ni haber procedido a elaborar el estatuto del personal investigador en formación³⁰, como críticas generales al sistema de contratación laboral temporal del personal investigador cabe dar cuenta, cuando menos, de lo siguiente. En primer lugar, resulta objetable la diversidad de regímenes jurídicos aplicables al personal investigador en función del carácter público o privado de la entidad empleadora. Así, en tanto que para los investigadores contratados por organismos públicos rige la LCTI, debiendo canalizarse estos contratos a través del contrato predoctoral, el de acceso al SECTI o el de investigador distinguido, y subsidiariamente, por las modalidades de contrato de trabajo establecidas por el ET, las empresas privadas con ánimo de lucro únicamente pueden recurrir a estos últimos³¹. Pero, incluso dentro de la Administración Pública se prevén diferentes vías de contratación laboral de los investigadores según cuál sea el organismo público empleador. En este sentido, la LOMLOU contempla modalidades de contrato de trabajo singulares, de aplicación exclusiva en el ámbito de las Universidades públicas, sin perjuicio de la posible utilización también de los contratos laborales establecidos en la LCTI (cuando aquéllas sean receptoras de fondos cuyo destino incluya la

³⁰ Tal como demandan la Disposición Final décima y la Disposición Adicional segunda de dicha norma, respectivamente.

³¹ Aunque, dentro del sector privado, también las Universidades Privadas o de la Iglesia Católica pueden recurrir a los contratos previstos en la LCTI, cuando sean receptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador.

contratación de personal investigador o para el desarrollo de sus propios programas de I+D+i), y de los recogidos en el ET.

Asimismo, resulta criticable el hecho de que a buena parte de los contratos temporales del sector público de la investigación no se les aplique las reglas concernientes a la duración máxima del contrato de obra o servicio determinado ni del encadenamiento prohibido; o, al menos, que no se hayan previsto soluciones particulares en estos supuestos teniendo en cuenta las especificidades de la actividad investigadora. Situación que resulta especialmente gravosa en este ámbito teniendo en cuenta la coincidencia de “objeto” que presentan algunos de estos contratos.

Tampoco parece de recibo, en última instancia, la inexistencia de un plan de financiación de carácter estable que garantice una política coherente para la contratación del personal investigador, dejando a la suerte de las Leyes presupuestarias anuales la provisión de los fondos que se estimen convenientes en cada ejercicio económico, lo cual provoca que el sistema sea especialmente sensible a las vicisitudes políticas en función de los diferentes partidos en el poder.

El resultado de todo ello es un sistema de contratación laboral enormemente complejo, falto de coherencia y que presenta signos claros de precariedad laboral, tanto en el momento de “entrada” de los investigadores al Sistema público español de Ciencia, Tecnología e Innovación (con el reconocimiento de niveles retributivos excesivamente bajos), como durante su permanencia en él. Se puede afirmar, por ello, que a fecha de hoy, el ordenamiento jurídico español no ha garantizado de modo suficiente el principio de estabilidad en la contratación laboral del personal investigador.

5. Bibliografía

- Ballester Laguna, F., “La deficiente regulación de los límites al encadenamiento de los contratos de trabajo temporales del personal investigador”, *Revista Derecho Social*, n. 68, 2014.
- Carbajo Nogal, C., “Financiación y captación de fondos en el ámbito de la educación superior: objetivo prioritario”, en AA.VV., *La reforma del régimen jurídico universitario*, Aranzadi, Pamplona, 2015.
- Cristóbal Roncero, R., “El personal investigador en formación: un contrato común con peculiaridades”, *Revista Ministerio Trabajo e Inmigración*, n. 83, 2009.

- Fernández Díez, A., “Contratos laborales específicos del personal investigador en las Administraciones u Organismos Públicos”, *Información Laboral*, Lex Nova, n. 7, 2011.
- Marina Jalvo, B., “Cuestiones esenciales del régimen jurídico del personal investigador al servicio de las Universidades Públicas tras la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, Tecnología y la Innovación”, *Revista General de Derecho Administrativo*, Iustel, n. 30.
- Moreno Gené, J., “El personal investigador en formación ¿Becarios o trabajadores?”, *Temas Laborales*, n. 78, 2005.
- Moreno Gené, J., “La contratación laboral de los investigadores en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación: ¿el final del estado de excepción laboral en la Ciencia?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, n. 340, 2011.
- Palomeque López, M.C., “Las relaciones jurídicas de formación a través de beca o estipendio”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n. 83, 2009.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo