

MODALIDADES ESPECÍFICAS DE CONTRATACIÓN LABORAL DEL PERSONAL INVESTIGADOR. DE LA PRECARIZACIÓN AL DESIDERÁTUM DE SU ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y CONSOLIDACIÓN PROFESIONAL

Por

NOEMÍ SERRANO ARGÜELLO
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Valladolid

serrano@der.uva.es

Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 36 (2014)

RESUMEN: La situación laboral de los investigadores ha venido siendo tradicionalmente precaria en las primeras etapas de su incorporación a la tarea de investigación, recientes modificaciones normativas han querido cambiar la situación precedente pero esa realidad sigue siendo tozuda, no alcanzándose condiciones justas de trabajo. Se ha optado por un diseño completo de tipologías específicas de contratos laborales para el personal investigador, que les permita avanzar en la consolidación de sus carreras afianzando su profesionalidad (contrato predoctoral, contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, contrato de investigador distinguido, contratos de personal fijo y el recurso a contratos temporales por obra o servicio determinado vinculados a proyectos de investigación). Descartando la figura del becario de investigación. Todas esas modalidades contractuales son examinadas en el presente artículo, combinando el estudio legal con el análisis de sentencias judiciales que, en sede social, abordan en los últimos años la contratación laboral de los investigadores.

PALABRAS CLAVE: investigadores; empleo público; contrato y relación laboral; experiencia investigadora; nivel o etapa de la carrera investigadora y categoría profesional.

SUMARIO: I. La apuesta por condiciones justas en el trabajo del investigador.- II. La situación actual del investigador.- III. La contratación del personal investigador. la preferencia legal por el vínculo laboral.- IV. La variedad de posibles empleadores para los investigadores.- V. Delimitación de modalidades específicas de contratos laborales para el personal investigador.- VI. El contrato predoctoral.- VII. El contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación.- VIII. El contrato de investigador distinguido 9.- los contratos de personal laboral fijo.- X. las posibilidades de concertación de contratos por obra o servicio determinado.- XI. Bibliografía.

SPECIFIC MODALITIES OF EMPLOYMENT CONTRACTS FOR RESEARCHERS. FROM PRECARIOUS JOBS TO JOB SECURITY AND SUSTAINABLE CAREER

ABSTRACT: Historically the labour relations of researchers have been unstable work during the first stages of the research assignment. New changes in Science, Technology and Innovation Laws are involved in introduce several reforms. However the situation it is obstinate. Those research

employees do not find fair framework conditions. Spanish legislator prefers a full drawing of specific typologies to researchers employment contracts. It will be move forward in career path, security job and professionalism (pre-doctoral work contract, Access to the Spanish Research and Development System, Distinguished researcher, fixed-term, and temporary workforce if they are linked to a project). Regulations do not consent anymore research scholarship. We examine the whole sort of employment contracts for researchers; we connect legal studies of the labour law and present-day case law approaching recruitment of researchers.

KEYWORDS: researchers; public employment; recruitment and employment contracts; research experience; career stage and career path.

SUMMARY: I. Fair labour conditions for researchers.- II. Current context of human resources in Research & Development.- III. Recruitment and employment of researchers. The Law states a preference for labour relations.- IV. Diversity of employers, public and private institutions.- V. Specific employment contracts.- VI. Before doctorate (pre-doctorate).- VII. Access to the Spanish Research & Development System.- VIII. Distinguished researcher.- IX. Steady and regular worker, long-term employment.- X. Chances of temporary worker for job or service term.- Bibliography.

I. LA APUESTA POR CONDICIONES JUSTAS EN EL TRABAJO DEL INVESTIGADOR

Desde hace más de una década en el ámbito comunitario se despliega una especial preocupación por la promoción y carrera de los investigadores así como del fomento de su movilidad, además se lee cualquier posible retraimiento de la investigación como un importante obstáculo para el crecimiento económico de la propia Unión europea (que se ve acentuado en el actual periodo debido a la crisis que vivimos).

La actividad de los investigadores se desarrolla en el marco de una prestación de servicios, como una forma de trabajo asalariado al servicio de institutos o centros públicos o privados de investigación e innovación. Para buscar un agente promotor del impulso en estos cambios no puede desconocerse la influencia de la política europea de investigación, la Carta europea del personal investigador¹, junto con el Código de conducta para la contratación de investigadores o la naciente creación de un *Espacio europeo de investigación* en el seno de la Unión europea, en clave de mejora de la investigación, el desarrollo y la innovación. La Unión europea y sus instituciones propician un mercado laboral común de selección y evaluación de la actividad de investigación, para que su personal sea reconocido en el terreno internacional.

En términos laborales, por los propios investigadores europeos se demanda una mejora de las condiciones salariales y la necesidad de fomentar el atractivo de la carrera investigadora para los jóvenes, frente a la actual realidad que se refleja en la prolongada precariedad de las primeras etapas investigadoras. Situación que puede dilatarse

¹ Recomendación de la Comisión de 11 de marzo de 2005 relativa a la Carta europea del investigador y al Código de conducta para la contratación de investigadores (DOUE serie L nº 75 de 22 de marzo).

durante los primeros diez-quince años, con contrataciones temporales y fuertes inseguridades en la continuidad de su apuesta profesional por la investigación, cuyo efecto a corto plazo es el retraimiento de la apuesta por la carrera investigadora y, a largo plazo, será la pérdida de calidad investigadora². Preocupa el importante abandono de esta opción profesional entre la población más joven, quienes prefieren elegir otras carreras más atractivas que a su vez les permiten estabilizarse antes e incluso iniciar proyectos de vida y de familia (por eso es necesario incluir en la ordenación del tiempo de trabajo de los investigadores acciones normativas que incidan en la flexibilidad de horarios, posibilidades de teletrabajo y en su caso, si fuera demandado, la opción del trabajo a tiempo parcial y no penalizar interrupciones por razones familiares, personales o formativas en esas carreras investigadoras, así como remover los obstáculos de acceso, promoción y ascenso, no prolongar la consideración postdoctoral como formativa, como si se tratara de un investigador aun novel, sin dar opciones a los investigadores para avanzar y consolidar su carrera profesional). Se considera, en todo caso, como investigador experimentado a quien está en posesión de un título de doctor, además de quienes cuenten con una experiencia de, al menos, 4 años de investigación desde la obtención del título universitario que les dio acceso a los estudios doctorales³.

Para corregir la escasa presencia de recursos humanos en las tareas investigadoras los cambios legislativos en la regulación del personal investigador han de incidir asimismo en la mejora de los salarios de los investigadores (que sean competitivos con los ofrecidos en otras latitudes y con los que percibe el personal de similar cualificación profesional dedicado a otras actividades), el incremento de la protección social y las prestaciones sociales dotando a estos trabajadores de la necesaria cobertura de Seguridad Social acordes con sus vínculos jurídicos (evitando que esta actividad suponga retrasos y/o interrupciones en sus carreras de seguro y derechos de Seguridad Social), en especial la protección social ofrecida en las primeras etapas o fases iniciales de la carrera del investigador, la mayor oferta de empleos duraderos disminuyendo las contrataciones temporales incorporando una opción clara por la estabilidad en el empleo que implique la mejora de los puestos con contratos fijos o indefinidos, la mejora de las condiciones para lograr la igualdad entre sexos introduciendo carreras flexibles para los investigadores con responsabilidades familiares y una mayor participación de la mujer en

² Son apreciaciones de los propios investigadores europeos que aparecen recogidas en el informe: European Commission (2012), *Areas of untapped potential for the development of European Research Area (ERA). Analysis of the response to the ERA Framework public consultation*, DG for Research and Innovation, Bruselas, pp. 19 a 27.

³ Así figura en *El Código de conducta para la contratación de investigadores*, Recomendación de la Comisión de 11 de marzo de 2005 relativa a la Carta europea del investigador..., cit., p 77.

la investigación evitando la tradicional brecha entre hombres y mujeres⁴, la introducción de criterios transparentes en la selección y promoción profesional que permitan tener una perspectiva real de carrera profesional a los investigadores y su continuidad en el empleo⁵, frente a la inseguridad de futuro que ha venido caracterizando el desarrollo profesional del investigador. Otros aspectos importantes son, por un lado, el grado de desarrollo de las medidas de seguridad y salud laboral desarrollando la tarea de investigación con técnicas seguras y, por otro lado, la necesidad de adoptar las medidas necesarias para el desarrollo del trabajo cumpliendo la normativa nacional de protección de datos y las reglas de confidencialidad.

II. LA SITUACIÓN ACTUAL DEL INVESTIGADOR

El renovado tratamiento del personal investigador en la normativa de la ciencia española refleja una sólida apuesta, al menos, legislativa por los recursos humanos. Sin embargo, la etapa de incertidumbre que vivimos da muestra de ciertos aprietos de tipo económico para ofrecer la necesaria continuidad en inversión en I+D+i, se aprecia escasez recursos destinados a investigación y un menor esfuerzo nacional. En la actual etapa el gasto desciende de manera significativa, tanto el público como el privado lo cual repercute directamente en una disminución de personal investigador⁶. Se calcula que, algo menos de 126.800 investigadores en equivalencia a jornadas a tiempo completo conforman el colectivo de investigadores en España. Algunas de las dificultades son recientes pero otras no lo son⁷.

Una de las cuestiones de personal en el campo de la investigación integrada en el aparato del Estado, con financiación y apoyo público (siempre necesario) es la opción por el vínculo de su personal: funcional o laboral. Hasta la definitiva consolidación y estabilidad en el empleo del investigador, por el legislador de la Ley 14/2011 se prefiere acudir a contrataciones laborales en el empleo público, como ha sucedido en otros

⁴ Es más elevada la participación de las mujeres en centros de investigación públicos (51,2%) o en instituciones privadas sin fines de lucrativos (54%), menor en la Enseñanza Superior (44,9%) y muy inferior en la empresa donde desciende su presencia (30,6%), Datos INE: Estadísticas sobre actividades en I+D. Año 2012, publicados el 14 de noviembre de 2013.

⁵ Ibídem, pp. 21 y 22.

⁶ Los datos del INE reflejan una bajada generalizada del gasto interno en I+D, Estadística sobre actividades en i+D. Año 2012, de 14 de noviembre de 2013, además ofrecen un gato algo superior de las empresa y sector privado (45.6%) frente a la Administración pública (43.1%), completada por capital extranjero (6.6%), recursos de Enseñanza Superior (3.9%) e instituciones privadas sin ánimo de lucro (0.6%), p 2.

⁷ Quizá el ejemplo más paradigmático de esta difícil coyuntura se refleja en la delicada situación que hoy atraviesa el Centro Superior de Investigaciones Científicas en España, sus investigaciones y sus investigadores, así como las dificultades de financiación, palpables en la escasa captación de recursos dedicados a la investigación y las controversias que genera cualquier modelo si éste se aleja del mérito investigador.

ámbitos -sirva de paradigma la Universidad pública-. En la Administración pública y sector público el vínculo como personal laboral acompañará al investigador, al menos, en las primeras etapas de su carrera y tras contratos de duración determinada luego se consolidará como personal fijo laboral, en otros supuestos tras agotar contrataciones laborales perfeccionará su vinculación mediante una relación de servicios funcionarial, también podrá desempeñar sus tareas como personal temporal para proyectos mediante contrataciones de obra o servicio al amparo de la legislación laboral, pero con algunas especialidades. En todo caso para el personal laboral en su condición de empleados públicos tras la ordenación del personal investigador se proyecta la sombra y la regulación del EBEP que acompañará a estos investigadores. Aunque la Ley de la ciencia también tiene una relevante proyección sobre los centros privados de investigación y en la norma se tiene en cuenta el régimen laboral su personal.

El impulso de la actividad laboral investigadora requiere hacer atractivos y viables los trabajos de investigación, con reconocimiento efectivo del investigador como profesional en todas las etapas de su trayectoria profesional (también en las preliminares) y pieza esencial de los centros e instituciones que les contratan. La consecución de esos retos es en buena medida una tarea encomendada al sector público, en los centros e institutos que desarrolla la investigación y también de las Universidades. De ahí la importancia de potenciar la investigación desde la formación universitaria de doctorado mediante programas de alta calidad para lograr la excelencia, sin olvidar el interés de estrechar objetivos comunes entre la industria y la Universidad para establecer nuevas sinergias que generen una investigación productiva y mayor cooperación de la actividad universitaria investigadora con el sector privado, mejorar los equipamientos e infraestructuras. Es necesario perfeccionar la contratación del personal investigador y los sistemas de evaluación, promoviendo el progreso en la carrera profesional. La lectura de la Ley de la ciencia, la tecnología y la investigación (Ley 14/2011) da muestra del amplio espacio dedicado al personal investigador y su promoción⁸ (esa postura es más visible si se realiza en contraposición con la regulación precedente de la Ley 13/1986, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica).

Por lo tanto, conviene detenerse en la casuística laboral contractual del personal investigador establecida con la Ley 14/2011. Cada una de las modalidades contractuales previstas buscará responder a la necesidad del centro pero sin desatender a las concretas circunstancias y grado de desarrollo profesional de los investigadores, capaz de reconocer la carrera científica y, en consecuencia, abrirse al bagaje acreditado por el

⁸ Por todos GALÁN DEL FRESNO J.M. (2011), "Consideraciones sobre la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación", Actualidad Administrativa nº 20 noviembre 2011, p 2503, tomo 2, Editorial LA LEY (La Ley 17756/2011), pp. 1, 2 y 7 de la versión electrónica.

personal investigador, a los méritos acumulados. Se trata de una respuesta legal a un justo reconocimiento en derecho del trabajo del investigador (exigencia contemplada en el Código de conducta para la contratación de investigadores de la Unión europea⁹), que a su vez quiere acompañarse al elevado posicionamiento social del investigador.

III. LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL INVESTIGADOR. LA PREFERENCIA LEGAL POR EL VÍNCULO LABORAL

Los investigadores pueden tener vínculos laborales sujetos al Derecho del Trabajo o a la legislación especial laboral en los términos que figuran recogidos a lo largo del art. 13.2 y .4 LCTI. Además cuando su actividad sea prestada para entes u organismos públicos se someterán a lo establecido en el EBEP (pudiendo ser personal fijo, indefinido o temporal, tal y como figura en el art. 8 EBEP).

La vigente Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación contiene un elenco de específicas contrataciones laborales para el personal investigador, no se trata de una regulación totalmente novedosa pues ya sucedía anteriormente con sus precedentes legislativos en la Ley 13/1986, de 14 de abril, de fomento y coordinación general de la investigación científica y técnica y el RD 63/2006, de 27 de enero que regulaba el Estatuto del personal investigador en formación¹⁰. Sin embargo, sí se observa como la renovada Ley de la Ciencia quiere postergar el anterior sistema de reclutamiento de los investigadores mediante becas (pre y postdoctorales), cuando históricamente éstas han supuesto un apartamiento de aquellos reconocimientos laborales y de ausencia de protección de los derechos de Seguridad Social. La respuesta legal responde a una reivindicación de los propios investigadores, es la incorporación gracias a la nueva ordenación de las relaciones entre personal investigador y los centros de investigación a través de vínculos laborales.

Las modalidades contractuales específicas para el personal investigador que contiene la Ley especial son un añadido a la ya amplia tipología contractual que figura en el Estatuto de los Trabajadores¹¹. De manera que en el ámbito científico público (y también en el privado) se podrá recurrir bien a los específicos contratos de investigadores regulados en la Ley 14/2011 o bien a las modalidades contractuales genéricamente contenidas en la normativa laboral, respetando el objeto y la causalidad de cada tipología

⁹ Recomendación de la Comisión de 11 de marzo de 2005 relativa a la Carta europea del investigador y al Código de conducta para la contratación de investigadores (DOUE serie L nº 75 de 22 de marzo), cit., p 75.

¹⁰ Se está a la espera de la redacción de un nuevo Estatuto del Personal investigador en formación, según la DA 2ª LCTI el plazo otorgado al Gobierno es de dos años desde la entrada en vigor de la Ley 14/2011.

¹¹ Así lo aclara el propio legislador de la Ley 14/2011.

contractual. La DA 28^a LCTI remite expresamente a la formalización de un contrato laboral de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo aplicable (el vigente en la entidad de adscripción¹²), cuando los programas de ayudas a la investigación impliquen realización de tareas en régimen de prestación de servicios, es decir, en estos casos la vinculación ha de ser laboral. Pero resulta que, también, los investigadores cuando sean profesores en las Universidades podrán asimismo ser contratados utilizando las distintas figuras laborales que aparecen en la LO 6/2001, de Universidades¹³ (principalmente: ayudante, ayudante doctor, contratado doctor, pero también el asociado, el emérito, el visitante, el colaborador, etc., si se le atribuyen funciones investigadoras).

Ello significa que los empleadores de investigadores gozan de un amplísimo abanico de posibles contratos laborales, en una primera aproximación a esta regulación parecería que sin preferencias legales para acudir a celebrar unos u otros contratos de trabajo. Sin embargo, tras la lectura reposada de la norma y atendiendo a las especialidades de las contrataciones laborales presentes en la Ley de la Ciencia, el legislador inclina la contratación de investigadores hacia las concretas modalidades especificadas en la propia Ley, cuando aquéllas sean posibles, sobre todo en sus primeras etapas de investigación (que, sin embargo, se proyectan más allá de las primeras fases iniciales de la carrera investigadora). Pero si nos fijamos en las Universidades, éstas podrán compatibilizar las modalidades contractuales de la Ley de la Ciencia con las específicas de la LO 6/2001, de Universidades, probablemente en el ámbito universitario las modalidades contractuales temporales de la Ley 14/2011 se podrían interpretar como un paso previo al posterior afianzamiento de figuras de profesorado universitario como personal docente e investigador, más aun cuando se trata de Universidades públicas, pues en el ejercicio de sus facultades y el reconocimiento de su autonomía podrán fijar la distribución de la dedicación docente e investigadora¹⁴.

¹² No son pocas las Universidades que hasta tanto se doten de un Convenio Colectivo propio para sus investigadores (si alguna vez se opta por ello) han preferido la incorporación de este personal en los vigentes convenios colectivos de personal docente e investigador contratado en régimen laboral “en los términos y con el alcance que determinan”, así por ejemplo la Universidad de Valladolid (arts.3 de la Resolución de 3 de mayo de 2013 del Rector de la UVa, por la que acuerda la publicación del Reglamento para la contratación de personal investigador y personal colaborador en tareas de investigación, financiada de forma finalista con cargo a proyectos, contratos, acuerdos o convenios de investigación, aprobado en Consejo de Gobierno de 31 de enero de 2013, publicada en el BOCYL de 16 de mayo).

¹³ En concordancia con la inclusión legal del personal docente e investigador de la LO 6/2001 dentro de la noción del personal investigador, léase el art. 13 LCTI (apartados 1 y 5).

¹⁴ Así se determina por el art. 32 LCTI, siempre de acuerdo con la LOU y sus desarrollos normativos.

No obstante, respecto del llamado personal técnico no se establece ningún régimen especial de contratación laboral ni contratos laborales específicos. Estos trabajadores aun siendo *personal de investigación* como no son personal investigador¹⁵ (al menos en un sentido estricto -profesionales que trabajan en la concepción o creación de conocimientos, productos, procedimientos, métodos y sistemas nuevos y en la gestión de los proyectos correspondientes¹⁶-) en sus contrataciones laborales se regirán por la normativa laboral común (Estatuto de los trabajadores, normas de desarrollo reglamentario y convenios colectivos que les resulten aplicables). Ya se ha apuntado que, cuando se trate de programas de ayudas a la investigación destinadas a personal de investigación (sin distinguir entre investigadores y otro personal), la DA 28^a LCTI exige que aquellos Programas establezcan la contratación laboral de los beneficiarios - en las entidades a las que se adscriba el personal- acudiendo a la formalización de un contrato de trabajo de acuerdo con la normativa laboral, con expresa mención tanto al Estatuto de los Trabajadores como al convenio colectivo vigente en la entidad de adscripción.

A continuación nos detendremos, principalmente, en los específicos contratos laborales recogidos por la Ley 14/2011, de 1 de junio, LCTI. Contratos que han sido diseñados para los investigadores. Por lo cual es necesario definir quiénes sean considerados investigadores: estando en posesión de la titulación que corresponda realiza una actividad investigadora, es decir, un "trabajo creativo realizado de forma sistemática para incrementar el volumen de conocimientos, el uso de esos conocimientos para crear nuevas aplicaciones, su transferencia y su divulgación" (art. 13.1 LCTI) y, por expresa inclusión legal, lo son el personal docente e investigador de las Universidades cuando entre sus funciones están las actividades investigadoras. La Ley de 2011 instaura el régimen jurídico para las tres modalidades contractuales laborales expresamente contempladas, que se convierten en contratos laborales específicos de los investigadores: contrato predoctoral (arts. 21 LCTI), contrato de acceso al Sistema español de Ciencia, Tecnología e Innovación (art. 22 LCTI) y contrato de investigador distinguido (art. 23 LCTI). Además se regularán ciertas especialidades para el personal laboral fijo (art. 22.3 LCTI) e, incluso, la legislación especial recoge determinadas

¹⁵ En algunas instituciones a ese personal se le denomina *personal colaborador en tareas de investigación* y es considerado personal de administración y servicios, definiendo a este personal como: "al contratado para colaborar en el desarrollo de proyectos y actividades concretas de investigación científica o técnica y que no realiza actividad investigadora", así, por ejemplo, en la Universidad de Valladolid, al respecto pueden consultarse los art 1, 2, 3 y 5 de la Resolución de 3 de mayo de 2013 del Rector de la Uva (BOCYL de 16 de mayo). Universidad que, por cierto, sólo contempla la posibilidad de contratar a este personal colaborador mediante contratos temporales por obra o servicio determinado (art. 3.2 de la citada Resolución de 3 de mayo de 2013).

¹⁶ Siguiendo la definición de FRASCATI que se recoge en la Carta europea del investigador, cit., p 77.

cuestiones en relación con la contratación de duración determinada vinculada a proyectos (DA 23^a LCTI) así como contiene otras múltiples referencias a la normativa de contratación laboral¹⁷. Incluso se llega a habilitar a un segundo empleo público mediante contratación laboral, en régimen a tiempo parcial y con contrato temporal¹⁸, siempre que así se autorice al personal investigador en sociedades mercantiles participadas por la entidad para la que el personal presta sus servicios -Universidades públicas, organismos públicos de investigación, centros del Sistema Nacional de salud o vinculados a éste- (art. 18 LCTI). Después de una lectura reposada de la Ley de la Ciencia se infieren otras importantes reglas de contratación laboral, cuando resulte pertinente aludiremos a ellas.

La Ley 14/2011 no desarrolla toda la regulación de las tres modalidades contractuales de los investigadores indicadas previamente (contrato predoctoral, contrato de acceso al Sistema español de Ciencia, Tecnología e Innovación y contrato de investigador distinguido) sino que aporta para cada una de ellas una regulación más o menos completa (pero nunca de completitud), por ello con carácter supletorio será de aplicación la normativa laboral (Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo). La propia Ley se remite expresamente a esa aplicación supletoria en relación con la contratación laboral (arts. 20.1 y 24 LCTI), conocedora de las limitaciones regulativas en la regulación contractual.

IV. LA VARIEDAD DE POSIBLES EMPLEADORES PARA LOS INVESTIGADORES

Se percibe pronto la complejidad de la construcción de la normativa de la Ley 14/2001, Ley que nace inicialmente para dar pautas de contratación laboral a los organismos públicos de investigación y articulada sobre esa base es ampliada, después, su regulación a los entes privados. Se observa así, por ejemplo, en el modo extremadamente enmarañado de identificar los concretos empresarios/empleadores que

¹⁷ Un primer análisis nuestro de todas las específicas contrataciones laborales del personal investigador recogidas por la Ley 14/2011, de 1 de junio, puede consultarse en SERRANO ARGÜELLO N. (2013), “Los contratos laborales del personal investigador”, en A. Calonge Velázquez (dir.): Ciencia, Tecnología e Innovación. Nuevo régimen jurídico, Comares, Granada, pp. 92 y ss.

¹⁸ Se establecen excepciones a las incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas recogidas en la Ley 53/1984, permitiendo así el segundo empleo, para ello la DF 1^a LCTI modifica la normativa de incompatibilidades aludiendo a este supuesto en referencia al personal investigador, anteriormente estaba previsto para el personal del sector público sanitario, dando nueva redacción a los arts. 4.2 y 6 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas. No obstante, la segunda actividad no puede modificar ni la jornada ni el horario inicial del puesto de trabajo inicial trabajo, además la compatibilidad decae de manera automática si se produce un cambio de puesto en el sector público. Téngase presente que la DA 22^a LCTI permite aplicar esta regulación a quienes a la entrada en vigor de la Ley ya vinieran vinculados a estas sociedades, siempre que medie autorización de su ente de adscripción para el segundo puesto/empleo.

podrán ser sujetos de las distintas modalidades de contratación laboral previstas en la LCTI.

En principio parece que se trata de una normativa aplicable a la contratación laboral de investigadores con las modalidades especiales de la Ley de la Ciencia a organismos públicos de la Administración General del Estado, Organismos de Investigación de otras Administraciones Públicas y a las Universidades públicas cuando son perceptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador¹⁹ o para el desarrollo de sus programas propios de I+D+i (se trata de referencias extraídas del art. 20.2 LCTI en directa relación con el diseño de todo el Título II de la Ley dedicado a los recursos humanos). Además, con el ánimo de facilitar la contratación laboral bajo estas singulares modalidades laborales de investigadores en las Universidades, se introduce una relevante modificación en la LOU, mediante un nuevo -y añadido²⁰- art. 48.3 bis a la LO 6/2011 que faculta a las Universidades para contratar personal investigador de acuerdo con la Ley 14/2001. También debe apuntarse desde ahora respecto a los investigadores contratados, cuando sean personal propio de los institutos de investigación adscrito a la Universidad y Escuelas de doctorado, no se toman en consideración para el cómputo en la limitación de personal contratado de la Universidad, del 49% del personal docente e investigador (establecido el art. 48.4 LO 6/2001). La no inclusión de los investigadores de las Universidades dentro de ese límite podría ser leída como una falta de compromiso legal hacia la funcionarización del personal investigador.

Sin embargo, diversas Disposiciones Adicionales de la Ley de la Ciencia dan entrada y permiten la contratación bajo todas, o en otras ocasiones sólo alguna, de estas especiales tipologías laborales contractuales a entes privados de investigación, a Universidades privadas y a ciertos entes participados siempre que se cumplan los (ciertamente alambicados) requerimientos legales. El ensanche de los empleadores se produce, principalmente, a través de la DA 1^a LCTI pero no se agota en ella, también emerge ese aumento de los posibles empleadores en otras Disposiciones adicionales de la Ley 14/2011 (DDAA 4^a, 16^a ó 27^a). De manera que las modalidades contractuales específicas de investigadores laborales se aplican también al ámbito privado (en ocasiones estos empleadores son denominados legalmente bajo la nomenclatura de agentes privados) o a otras entidades públicas participadas si cumplen, en cada caso, las complejas exigencias de la Ley, que se enumeran a continuación:

(1) Respeto de las Universidades privadas y las de la Iglesia Católica si son

¹⁹ Sobre esta limitación véase la STSJ de Cataluña de 28 de julio de 2011 (Ar. 2806), en referencia a la anterior modalidad para la incorporación de investigadores al sistema español de ciencia y tecnología.

²⁰ Modificación introducida por la DF 3^a de la Ley 14/2011.

perceptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación del personal investigador, únicamente en este caso -de partida finalista del recurso-, podrán recurrir a todas las tipologías contractuales (sin excepción) recogidas a lo largo de toda la sección 2^a del capítulo I del Título II de la Ley 14/2001 que lleva por rúbrica *contratación del personal investigador de carácter laboral*;

(2) con referencias a las reglas fijadas en los arts. 20, 21 y 22.1 LCTI (modalidades contractuales, contrato predoctoral y contrato de acceso al sistema - pero no el contrato de investigador distinguido-) son extensibles a las entidades privadas sin ánimo de lucro que realicen actividades de investigación y desarrollo tecnológico, generen conocimiento (científico o tecnológico), faciliten su aplicación y transferencia o proporcionen servicios de apoyo a la innovación a las entidades empresariales. Sin embargo, se restringe notablemente la posibilidad de utilización de las específicas modalidades laborales contractuales de la Ley de la Ciencia al supuesto de que sean beneficiarias de ayudas o subvenciones públicas cuyo objeto sea la contratación de personal investigador (recurriendo a la modalidad contractual correspondiente) concedidas en el marco de la Estrategia española de Ciencia y Tecnología o de la Estrategia española de Innovación²¹.

(3) además cualquiera de las tres modalidades contractuales laborales que crea la Ley de la Ciencia pueden ser aplicadas por los consorcios públicos y fundaciones del sector público siempre que la participación estatal sea igual o superior a la de cada una de las restantes Administraciones públicas, cuyo fin u objeto social comprenda la ejecución directa de actividades de investigación científica y técnica o de prestación de servicios tecnológicos, o aquellas otras de carácter complementario necesarias para el adecuado progreso científico y tecnológico de la sociedad. Las actividades habrán de formar parte de los programas de desarrollo del Plan Estatal de investigación Científica y Técnica o del Plan estatal de Innovación.

(4) todas las tipologías contractuales son aplicables a consorcios públicos y fundaciones del sector público en los que la participación estatal sea inferior a la de cada una de las restantes Administraciones Públicas, cuyo fin u objeto social comprenda la ejecución directa de actividades de investigación científica y técnica o de prestación de servicios tecnológicos, o aquellas otras de carácter complementario necesarias para el adecuado progreso científico y tecnológico de

²¹ La Estrategia estatal de Innovación se entiende vigente hasta su sustitución por la Estrategia española del Innovación y el Plan estatal de Innovación, así DT 6^a de la Ley 14/2011. La nueva Estrategia ha de promover la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal en todo su desarrollo, al respecto la DA 13^a.5 LCTI.

la sociedad. Como en el caso anterior las actividades deberán formar parte de los programas de desarrollo del Plan Estatal de investigación Científica y Técnica o del Plan estatal de Innovación.

(5) son de aplicación las reglas de las modalidades contractuales laborales de los arts. 20, 21 y 22.1 LCTI: el contrato predoctoral y el contrato de acceso, (no, por lo tanto, el contrato de investigados distinguido) a otros organismos de investigación de la Administración General de Estado diferentes de los organismos públicos de investigación (regulados en la Ley de la Ciencia) cuando sean beneficiarios de ayudas o subvenciones que incluyan en su objeto la contratación de personal investigador.

(6) También parece necesario indicar que la DA 4^a de la Ley 14/2011 considera personal investigador al personal del Sistema Nacional de Salud cuando realice actividad investigadora, permitiendo el recurso a las modalidades contractuales laborales de la Ley, eso sí sin perjuicio de las condiciones de carrera y laborales que establezcan sus correspondientes regulaciones de trabajo (en particular las recogidas en el Estatuto Marco aprobado por Ley 55/2003). Esta disposición se complementa con la DF 8^a LCTI, mediante la cual se faculta expresamente a los centros del Sistema Nacional de Salud a contratar personal investigador utilizando las tipologías contractuales de contrato predoctoral y contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación²².

(7) La DA 16^a LCTI permite la aplicación de las mismas reglas de promoción a contrataciones laborales estables como personal laboral fijo, incluida la acreditación como Profesor contratado doctor, recogidas en el art. 22.3 y 4 LCTI, para los investigadores que han disfrutado de previas contrataciones temporales al amparo del Programa o Subprograma Ramón y Cajal y Miguel Servet del Ministerio de Ciencia e Innovación (actual Ministerio de Economía y Competitividad) tomando en consideración las especiales evaluaciones a las que se someten estos investigadores (bien la doble evaluación y cumplimiento de la posesión de una trayectoria destacada -tal y como se diseña en el programa de incentivación de la incorporación e intensificación de la actividad investigadora en el marco del Plan Nacional de investigación científica, desarrollo e innovación

²² Para ello se modifica el art. 85 de la Ley 14/2007, de 3 de julio, de investigación biomédica. Si bien de la lectura del art. 85.1 parece que se prefiere una vinculación de investigadores realizada en régimen estatutario, es decir como personal estatutario (una relación funcionarial especial), sin perjuicio de que en los establecimientos sanitarios bajo la figura de fundaciones sanitarias u otras al amparo de la Ley 15/1997 se prefiera el régimen jurídico de vinculación de los investigadores por el que haya optado la entidad (pudiendo ser éste estatutario o laboral).

tecnológica-, bien superar una evaluación similar a la prevista en el art. 22.2 de la Ley 14/2011 basada en una evaluación de excelencia por los organismos u Universidades a los que se ha estado vinculado y un informe externo que, para estos investigadores, será el específico previsto para la cuarta o última anualidad de su programa en vez del de las Agencias estatales o autonómicas). Es necesario recordar que los convenios colectivos de las Universidades públicas también recogen este puente especial hacia la consolidación como personal laboral fijo de quienes previamente han disfrutado de estos programas Ramón y Cajal y Miguel Servet. Incluso se exigirá que la oferta pública de empleo tome en consideración las previas contrataciones temporales de los investigadores contratados en los Programas o subprogramas Ramón y Cajal y Miguel Servet para jóvenes investigadores (u otros que en el futuro les sustituyan).

(8) En relación con el instituto de astrofísica de Canarias, la DA 27^a.7 LCTI admite la contratación de personal laboral investigador al servicio del consorcio (creado por RDL. 7/1982, de 30 de abril) en los términos que la propia norma permite para los organismos públicos de investigación y en los estatutos del propio consorcio.

V. DELIMITACIÓN DE MODALIDADES ESPECÍFICAS DE CONTRATOS LABORALES PARA EL PERSONAL INVESTIGADOR

Las posibilidades de contratación laboral de investigadores pueden realizarse mediante contratos temporales o indefinidos, así el contrato predoctoral y el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e investigación son contratos temporales, mientras el contrato de investigador distinguido podrá ser temporal o indefinido (a elección de las partes del contrato de trabajo al formalizarlo). El art. 20 LCTI determina criterios comunes para estos tres tipos de contratos, su regulación podrá ser objeto de desarrollo reglamentario (aunque hasta la fecha aun no lo ha sido), igualmente conviene recordar que habrá de acudirse para lo no regulado expresamente a la ordenación del Estatuto de los Trabajadores y a las normas que lo desarrollan como regulación integradora, al operar como norma supletoria.

Cuando la contratación laboral se formaliza por organismos públicos utilizando contratos temporales, ya sea recurriendo a las específicas modalidades de contratación laboral previstas en la Ley 14/2011 ya en otras modalidades de contratación laboral temporal al amparo del Estatuto de los Trabajadores se supeditarán a las previsiones contenidas en las correspondientes Leyes de presupuestos y, en concreto, a las autorizaciones para poder celebrar estas contrataciones. Lo cual pone refleja la

existencia de una limitación presupuestaria en la contratación de personal temporal (exigencia presupuestaria normal en todo ente u organismo dependiente de un presupuesto público) así como la fortísima vinculación del desarrollo de la investigación pública a las (previas) dotaciones presupuestarias, necesitadas de la previa decisión política y el sostén económico. La contratación laboral de investigadores contratados fijos se supedita a las previsiones de oferta de empleo público, habrán de respetarse, así mismo, las exigencias del EBEP, cuestión remachada en el articulado de la Ley pues aparece inicialmente en el art. 16.1 LCTI pero se reiterará, más tarde, en otros preceptos como, por ejemplo, en el art. 31 LCTI.

En la elección de la concreta modalidad contractual laboral se establece una sólida línea divisoria entre la realización del doctorado y la consecución del título de doctor. La primera etapa es de formación, la segunda se subdividirá en fases, la inmediatamente posterior a la adquisición de la condición de doctor será destinada al perfeccionamiento y especialización del investigador, aquí el legislador admite tanto la contratación laboral temporal como la posibilidad de recurrir a procesos de movilidad²³. Sobre la (ulterior) fase de consolidación se supone que se optará por contrataciones laborales indefinidas de los investigadores (o en su caso funcionariales), sin embargo en la Ley se silencia este punto, sin perjuicio de los múltiples puentes presentes en la propia normativa para estimular el acceso del investigador a plazas de profesor docente e investigador en las Universidades públicas.

Los programas de ayudas para la investigación de las Administraciones Públicas establecerán, cuando el objeto de las tareas de investigación necesitase de la prestación de servicios de personal temporal, la obligación para las entidades beneficiarias de esos fondos o ayudas de contratación de personal laboral. Se trata de una singular cautela legal, recogida por el art. 20.5 LCTI, para que el dinero recibido efectivamente se destine a contratación de personal y además se realice mediante contrataciones laborales y no lo sea a través de otros contratos o negocios jurídicos que huyen de la legislación laboral (sean administrativos, civiles, mercantiles o simples becas) y lesionan gravemente los derechos sociales de los investigadores. Respecto de las contrataciones fijas, como todo el empleo público, queda supeditado a la oferta de empleo público²⁴.

²³ La regulación flexibiliza el intercambio de movilidades, no sólo de los investigadores (art. 17 LCTI) sino, también, del personal docente e investigador de las Universidades, gracias a la nueva redacción dada a la DA 11^a. 1 bis LO 6/2001, haciendo posible la plena aplicación de movilidad y la regulación de la Ley de la Ciencia para el personal universitario. Igualmente permite la ocupación de puestos de trabajo propios de investigación en Organismos públicos para el personal de los cuerpos docentes universitarios, así lo recoge la redacción revisada y añadida a la DA 10^a.3 LO 6/2001 a través de la LCTI.

²⁴ Y en el momento actual limitadas también para el investigador doctor las posibilidades de creación de plazas en atención a la tasa de reposición, fijada en el 10%, por las LPGE para el

Las legislaciones autonómicas no pueden intervenir en la normativa reguladora de la contratación laboral ni sobre ningún otro aspecto de legislación laboral. Las potestades organizativas y *reguladoras* de las CCAA con competencias exclusivas en investigación sólo pueden entenderse dentro de lo que sean facultades empresariales nunca normativas ante la total carencia de competencia autonómica para legislar en materia laboral (ni por Ley, ni a través de desarrollos reglamentarios²⁵), legislar en materia laboral es una competencia exclusiva del Estado, las CCAA sólo pueden asumir competencias relativas a su ejecución²⁶. La competencia exclusiva de legislación laboral ex art. 149.1.7 CE corresponde al Estado, por ello es de difícil comprensión el alcance real de la atribución a las CCAA que estatutariamente hayan asumido competencia exclusiva para “la regulación de sus propios centros y estructuras de investigación la definición y regulación del régimen de contratación del personal investigador de sus propios centros y estructuras de investigación, en el marco de la legislación laboral vigente”, esta redacción, presente en el art. 20.2 LCTI, muestra algunos de los términos oscuros de la Ley 14/2011 en relación con la contratación laboral²⁷.

Quizá las CCAA podrían perfilar cuáles son sus opciones de contrataciones laborales de los investigadores dentro de las modalidades previstas (de regulación estatal), acotando la utilización de algunas u otras o, mejor, estableciendo determinadas preferencias de las posibles modalidades contractuales laborales para los investigadores de entre las contempladas por el amplio abanico estatal.

periodo de 2012, 2013 y 2014, al integrarse a esos efectos en el concepto de Administración pública los cuerpos y organismos públicos de investigación.

²⁵ Sobre esta cuestión pueden consultarse las SSTC 18, 35, 39 y 57/1982, 5/1985, posteriormente los pronunciamientos del TC 230 y 360/93 ó 194/94, 195/1996, 233/1997, 201/1998, más recientemente, las SSTC 31 y 137/2010. Sin perjuicio de recordar que en el marco de la ejecución laboral, por todas, la STC 51/2006, sí reconoce competencia normativa a las CCAA pero se trata de una competencia de carácter funcional destinada a dotar a la administración autonómica de reglamentos internos de organización de los servicios necesarios para la ejecución y de regulación de esa competencia funcional de ejecución así como del conjunto de actuaciones precisas para la puesta en práctica de la normativa estatal.

²⁶ Respecto de la regulación de los centros de investigación propios de las CCAA con competencia exclusiva véase la DA 20^a de la Ley 14/2011.

²⁷ Calificada de “alambicada redacción” por SAN MARTÍN RODRÍGUEZ J. (2012), “El personal laboral investigador al servicio de las Universidades públicas”, en *El carácter laboral del profesor universitario*, Civitas, Madrid, p 64, quien entiende que se respeta el art. 149.1.7^a CE con la redacción final del precepto al exigir que se efectúe “en el marco de la legislación laboral vigente”.

VI. EL CONTRATO PREDCTORAL

Se trata de un contrato formativo especial²⁸, que bien podría calificarse como contrato formativo atípico²⁹. Como se acaba de anunciar y reitera la norma, el contrato predoctoral es considerado un contrato formativo; su finalidad está orientada a la formación del personal investigador. Hoy es un contrato laboral³⁰ (ya no una beca), cuyas singulares reglas vienen contenidas en el art. 21 LCTI. Probablemente éste sea uno de los cambios más significativos de la Ley de la Ciencia con respecto a su precedente legislativo de 1986 en relación a las figuras contractuales laborales. Esta afirmación podría suscribirse sin matices si la regulación del contrato predoctoral hubiera sido menos *precaria* e, incluso, se podría opinar que la laboralización del investigador predoctoral consolida el reconocimiento de su trabajo frente al carácter exclusivamente formativo de la beca. Como es sabido en las becas se atiende al estudio y formación del becario, sin actividad laboral que se incorpore al proceso productivo del empleador, mientras en los contratos formativos se combina el componente instructivo con la realización de actividad laboral que repercute en beneficio de la entidad contratante (aportes del trabajador), el centro recibe la prestación laboral y aprovecha esos frutos (en términos de la nota de laboralidad de la ajenidad). Los Tribunales sociales han tenido múltiples ocasiones para señalar las sustanciales diferencias entre la finalidad formativa de la beca y el contrato de trabajo³¹.

²⁸ Presente también en otras Leyes como, por ejemplo, la LOU o Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias.

²⁹ Esta fue la consideración mantenida en sede judicial respecto de la anterior regulación del contrato en prácticas de los investigadores, así SSTSJ de Galicia de 11 de junio de 2010 (Ar. 2147) y de 12 de julio de 2011 (Ar. 318616), de Madrid, de 25 de febrero de 2010 (Ar. 1027). También la STSJ de Madrid de 14 de abril de 2009 (Ar. 1154), determinará las especialidades de la contratación del personal investigador en formación. Para un exhaustivo análisis de la modalidad del contrato predoctoral desde esta óptica de contrato formativo se recomienda la lectura de MORENO GENÉ J. (2012), “El contrato predoctoral: una modalidad específica de contrato formativo para los investigadores”, Aranzadi Social nº 3, pp. 1 a 18.

³⁰ La primera convocatoria de contratos laborales desde el inicio se produce en 2013 para su aplicación en el año 2014, legalmente reflejada en la Resolución de 18 de noviembre de 2013, de la Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades, por la que se convocan diversas ayudas para la formación de profesorado universitario de los subprogramas de Formación y de Movilidad dentro del Programa Estatal de Promoción del Talento y su Empleabilidad, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016 en I+D+i.

³¹ Resolviendo litigios de investigadores, por todas, las SSTSJ de Madrid de 24 de marzo de 2008 (Ar.1542), de 15 de diciembre de 2009 (Ar. 834), de Andalucía -Sevilla- de 22 de febrero de 2008 (Ar. 1069) o de Asturias de 31 de julio de 2009 (Ar. 2396) -con declaración además de despido nulo por haberse represaliado al investigador al haber ejercitado acciones judiciales, violando la garantía de indemnidad del art. 24 CE- .

Es necesario resaltar que se realizan equivalencias entre el contrato predoctoral y la figura de profesor ayudante universitario del art. 49 LOU, hasta el punto que se indica que aquél se corresponde con ésta³².

Pese a que el precepto que regula esta modalidad contractual no lo menciona expresamente, (a diferencia del contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación), es de aplicación subsidiaria el Estatuto de los Trabajadores y su normativa de desarrollo, así aparece en el art. 20.1 LCTI (delimitador de reglas comunes para todas las modalidades laborales que contiene la propia Ley 14/2011). Este dispar tratamiento en la ordenación del régimen jurídico de la gama de distintos tipos contractuales laborales que se regulan la Ley de la Ciencia refleja en su redacción cierta falta de finura jurídica.

La regulación del contrato predoctoral debe incorporarse al nuevo Estatuto del Personal investigador en formación, que se espera se dicte en los próximos dos años (contados a partir del 3 de enero de 2012, este es el plazo temporal del mandato habilitado al gobierno para su promulgación y desarrollo³³). Parece necesario mencionar la DT 4^a LCTI, cuyo régimen transitorio exige la adaptación al nuevo diseño del contrato predoctoral para las convocatorias que se publiquen a partir de la aplicación del art. 21 LCTI (el 2 de junio de 2012³⁴), siempre que se enmarquen dentro de programas de ayudas al personal investigador en formación financiados con fondos públicos e incluidos en el ámbito de aplicación del RD 63/2006, que aprobó el Estatuto del personal investigador en formación. Las convocatorias en ejecución en esa fecha se regían por el modelo anterior (2+2), de manera que durante los dos primeros años continuaba la beca y los dos años siguientes seguirá acudiéndose al contrato en prácticas establecido en el mencionado RD 63/2006. En coherencia con esas reglas, la misma continuidad en el régimen contractual anterior se da para los contratos (en prácticas) ya suscritos a la entrada el vigor del nuevo régimen jurídico del contrato predoctoral (impidiendo el canje del contrato previo vigente mediante su transformación en contrato predoctoral).

Para esta modalidad de contrato predoctoral se establece un contrato laboral con una finalidad pre establecida, la cual se orienta a la realización de la tesis doctoral del investigador. El objeto se describe en el texto legal de modo amplio, en el que el investigador en posesión de la titulación necesaria para iniciar estudios de doctorado tendrá encomendada la realización de tareas de investigación (la ocupación principal de todo investigador), en el ámbito de un proyecto específico y novedoso y, además haya

³² Así figura en la Resolución de 18 de noviembre de 2013, antes citada, p92895 del BOE de 21 de noviembre.

³³ DA 2^a y DF 10^a LCTI.

³⁴ DF 10^a a) LCTI.

sido admitido a un programa de doctorado (regulado en la actualidad por el RD 99/2011, de 28 de enero). Es deseable que en el contrato también quede constancia escrita y clara de todos y cada uno de estos extremos para facilitar el control de su legalidad. En el momento actual de transición en las titulaciones universitarias en que nos encontramos -hacia la plena implantación del Espacio Europeo de Educación Superior- el legislador español siente la necesidad de plasmar por escrito todas las titulaciones que dan o darán acceso a cursar el doctorado (licenciado, ingeniero, arquitecto, graduado universitario con 300 ECTS³⁵ o máster universitario o equivalente³⁶).

Por tratarse de un contrato laboral con especialidades es obligada la forma escrita. Exigencia derivada no sólo de la Ley de la Ciencia como Ley especial sino, igualmente, del art 8.2 ET³⁷, así como en el art. 11.1 EBEP para todo el personal laboral con contrato de trabajo que preste servicios a las Administraciones públicas. Al ser requisito específico de esta modalidad la admisión en un programa doctoral al contrato ha de adjuntarse el escrito de admisión que habrá de emitir la unidad responsable del programa, escuela de doctorado o postgrado.

Los sujetos del contrato predoctoral serán: como trabajador, el investigador predoctoral, como empleador, la Universidad pública u organismo de investigación titular de la unidad investigadora (pudiendo ser utilizado esta tipología contractual además por todos los empleadores públicos y privados a que nos hemos referido en los apartados anteriores). Alguna doctrina ha señalado como quedan fuera de la utilización de esta especial modalidad tanto las entidades privadas con ánimo de lucro como las empresas³⁸.

Se trata de un contrato temporal, la duración del mismo oscilará entre el mínimo de un año y el máximo improrrogable de cuatro años³⁹, con la única excepción de las personas con discapacidad para quienes puede ampliarse la duración hasta seis años pero siempre atendiendo a las características de la actividad investigadora en directa relación con las limitaciones de la persona discapacitada para la actividad. Si bien, el contrato predoctoral se ha de celebrar por cada año, de manera que la inicial contratación será de un año y se renovará, mediante sucesivas prórrogas, hasta su

³⁵ Siglas que responden a los términos en lengua inglesa *European Credit Transfer System*.

³⁶ Probablemente por homologación de estudios universitarios cursados en el extranjero.

³⁷ En directa conexión con la Directiva comunitaria 1991/533/CEE, de 14 de octubre, del Consejo, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral.

³⁸ MORENO GENÉ J. (2011), “La contratación laboral de los investigadores en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación: ¿El final del Estado de excepción en la Ciencia?”, Rev. de Trabajo y Seguridad Social -CEF, nº 340. BIB 2012/988, p 89.

³⁹ La redacción legal impide la ampliación del plazo y ya ha sido catalogada como un máximo de derecho necesario absoluto.

máxima duración temporal por periodos anuales siempre que medie informe favorable de la comisión académica del programa de doctorado (o escuela de doctorado) mientras dure la permanencia en el programa. Se puede interpretar que la resolución de la comisión académica requerirá antes de resolver de informes previos, en todo caso de quienes se encarguen del seguimiento del trabajo del doctorando, autoevaluación del interesado y, muy probablemente, informe favorable del departamento universitario o centro al que se encuentre adscrito el investigador predoctoral. No obtener el preceptivo informe previo favorable impediría, las más veces, la prórroga contractual o en casos de vigencia del contrato predoctoral podría ser una condición resolutoria de aquél. En todo caso, se extingue aun no agotado su tiempo máximo con la lectura de la tesis doctoral o si *ante tempus* finaliza la permanencia en el programa de doctorado.

El contrato predoctoral, responde a una especie de contrato formativo, hasta puede ser visto como una variante diseñada para el personal investigador del contrato en prácticas del art. 11.1 ET⁴⁰. Algunas de las más llamativas diferencias entre el contrato predoctoral y el contrato en prácticas las hallamos en la duración de los contratos, aunque no sólo en este apartado. El contrato regulado en el Estatuto de los Trabajadores presenta mayores limitaciones de temporalidad, como mínimo de seis meses y máximo de dos años, pudiendo además ser delimitado el intervalo temporal por los convenios colectivos sectoriales (estatales o en su defecto de ámbito inferior) atendiendo a las características del sector y prácticas a realizar. En el contrato predoctoral el legislador atiende, como otrora lo hizo el legislador laboral en el contrato en prácticas regulado en el art. 11.1 ET (pero desde la reforma laboral de la Ley 35/2010 ya no), a las necesidades de adaptación de las personas con discapacidad o a las mayores dificultades temporales, si las hubiere, para ejecutar su trabajo de elaboración de la tesis (por las propias características de la investigación). La Ley de la Ciencia se aparta también del régimen del contrato en prácticas al no atender al momento cuando se obtuvieron las titulaciones que dan acceso a poder realizar los estudios de doctorado, el contrato en prácticas exige una relativa proximidad temporal de la obtención del título habilitante para celebrar la contratación (dentro de los cinco años siguientes a la terminación de los estudios, siete años si se trata de personas con discapacidad -si bien desde 2013 para los menores de 30 años esta limitación no es aplicable mientras continúe la etapa de crisis del empleo y de las contrataciones de jóvenes, pudiéndose

⁴⁰ La misma apreciación es sostenida por SAN MARTÍN RODRÍGUEZ J. (2012), “El personal laboral investigador...”, cit., p 71, quien califica la modalidad de contrato predoctoral como una clara variante del contrato en prácticas.

celebrar contratos en prácticas⁴¹). Para el contrato predoctoral ese aspecto aflora como indiferente. Así se observa que la duración, más extensa del contrato predoctoral, se orienta al fin de la contratación, la realización del trabajo doctoral -aunque nunca lo exprese el legislador, prefiriendo delimitar como objeto del contrato la realización de tareas de investigación en el ámbito de un proyecto específico y novedoso-. En todo caso, el contrato predoctoral se extingue bien por alcanzar el término final, es decir, el máximo de los cuatro años (seis para las personas con discapacidad si necesitan del mayor plazo) o antes de agotarse ese periodo si concluye la permanencia en el programa de doctorado, ello acontecerá -parece innegable- si se lee la tesis doctoral (al decaer la finalidad del contrato).

En otros apartados la regulación del contrato predoctoral reproduce, de manera mimética, algunas reglas del contrato en prácticas, por ejemplo, al señalar, en todo caso, como causas suspensivas del contrato la incapacidad temporal, el riesgo durante el embarazo, maternidad o paternidad, adopción o acogimiento y riesgo durante la lactancia y, consiguientemente, permitiendo que se amplíe su duración hasta la máxima permitida (de cuatro o seis años) una vez concluida la situación interruptiva. Extremos introducidos, en idénticos términos, en nuestra legislación laboral también con la redacción dada al art. 11.1 ET por la Ley 35/2010, que en esos aspectos perviven a pesar de las sucesivas regulaciones modificativas introducidas recientemente, primero en el RDL 4/2013 y con posterioridad por la Ley 11/2013 de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y la creación de empleo.

En cuanto a la ordenación del tiempo de trabajo se exige, en todo caso, una contratación a tiempo completo impidiéndose (*contrario sensu*) la contratación bajo la modalidad de contrato predoctoral a tiempo parcial (aquí se advierte una diferencia importante con el contrato en prácticas del art. 11.1 ET). Hay quien ve en esta regla una exigencia obvia que impone el legislador ya que la realización de una tesis doctoral requiere esa dedicación. Sin embargo, parece que esta opción es poco coherente con las nuevas corrientes de flexibilidad incorporadas en los estudios universitarios, también los de postgrado, que han introducido nuestras normas como exigencias del Espacio Europeo de Educación Superior, en ellas expresamente se requiere un programa específico para el estudiante a tiempo parcial⁴². Las nuevas tendencias legales fomentan

⁴¹ El art. 13 y la DT 1^a de la Ley 11/2013, de 26 de julio, *de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo*, posibilitan la celebración de contratos en prácticas con jóvenes menores de 30 años aun habiendo transcurrido 5 o más años desde la terminación de los estudios, la regulación estará en vigor hasta que la tasa de desempleo en España se sitúe por debajo del 15%. La medida excepcional fue incluida en el ordenamiento laboral español inicialmente a través del RD-Ley 4/2013, luego transformado en Ley 11/2013.

⁴² Por todos, MORENO GENÉ J. (2011), “La contratación laboral de los investigadores en la Ley de la Ciencia...”, cit., p 95.

la contratación parcial de jóvenes (sirva de ejemplo el art. 9 de la Ley 11/2013, que introduce la nueva modalidad de contrato a tiempo parcial con vínculo formativo⁴³).

Se ha indicado como no se permite acumular prórrogas que superen el plazo máximo de cuatro años para el contrato predoctoral (seis para las personas con discapacidad que necesiten ampliar la duración del contrato), tampoco será posible el juego de esa ampliación fruto de nuevas contrataciones con la misma (novaciones contractuales) o distinta entidad, se impide así repetir o incrementar años en la modalidad de contrato predoctoral en todo caso⁴⁴. Esta regla es comparable a la que establece el art. 11.1 c) ET, aunque resulta más incisiva y precisa la regulación laboral, que impide el alargamiento de la contratación en virtud de igual titulación en la misma o distinta empresa pero lo obstaculiza también para el mismo puesto de trabajo aun por distinta titulación.

La última cuestión del régimen jurídico del contrato predoctoral, expresamente contemplada en la Ley de la Ciencia se refiere al salario de los investigadores contratados. Se establece una retribución no inferior al 56% del salario establecido para las categorías equivalentes, conforme a lo fijado en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación durante los dos primeros años, elevándose al 60% el tercer año y al 75% para el cuarto y último año (salvo para las personas con discapacidad que no dirá nada la norma si su contrato continuase vigente por dos años más). En ningún caso la cuantía que perciba el trabajador podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional que cada año determina el gobierno mediante Real Decreto, conforme lo que dispone el art. 27 ET (para el año 2013 la cuantía mensual es de 645,30 euros y en 2014 pareja⁴⁵). Nuevamente, se observa una importante separación de la regulación especial respecto del contrato en prácticas del art. 11.1 ET, porque la norma estatutaria remite a la regulación salarial específica del convenio colectivo para la modalidad contractual en prácticas y en caso de ausencia reguladora fija el criterio de que la retribución no pueda ser inferior al 60% el primer año y el 75% el segundo año respecto de un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. La Resolución de 18 de noviembre de 2013 ha concretado, por vez primera, esas cantidades, concebidas como retribuciones mínimas en 1.025 euros mensuales para los dos primeros años y 1.173

⁴³ O el anuncio de permitir, en la próxima reforma laboral, la contratación a tiempo parcial en el contrato de apoyo a los emprendedores de la Ley 3/2012.

⁴⁴ Esta apreciación, con referencia al anterior contrato en prácticas de los investigadores, ya se recogió en la STSJ de Madrid de 24 de marzo de 2008 (Ar.1542), no permitiendo realizarlo a quien con anterioridad prestó sus servicios en el mismo puesto de trabajo y actividad investigadora.

⁴⁵ En los años precedentes esta cuantía ha sido algo menor, así para para 2012 la cuantía mensual del smi fue de 641,40 €, exactamente la misma cantidad que se fijó en 2011 al haberse congelado su incremento para ese ejercicio.

euros mensuales para el tercer y cuarto, incrementando esas cantidades con dos pagas extraordinarias al año; y se permite su complemento por la entidad contratante⁴⁶.

Se aprecia rápidamente como se regulan ‘a la baja’ las retribuciones de los investigadores en su etapa formativa. En primer término porque no hay una llamada al convenio colectivo para que negocie los salarios de este personal (a diferencia del contrato en prácticas y, tristemente, los convenios colectivos no han entrado a regular esta figura⁴⁷), en segundo lugar porque si se acude a *categorías equivalentes* en sus dos primeros años se reduce significativamente el porcentual remunerativo (56% en el contrato predoctoral frente al 60% para el primer año y 75% para el segundo año en el contrato en prácticas), el incremento salarial será aumentado unos puntos porcentuales para el tercer año, con un referente mínimo del 60% del salario de las *categorías equivalentes* y sólo hasta el cuarto año no alcanzará el 75%. En tercer lugar, porque el legislador siente la necesidad de evitar que los salarios de estos investigadores se sitúen por debajo de la cuantía del salario mínimo interprofesional (*excusatio non petita...*), al ser trabajadores a tiempo completo nunca su salario podría ser inferior al smi (por impedimento deducible del propio art. 35 CE, la interpretación de los arts. 26 y 27 ET y su prohibición expresa en el correspondiente Real Decreto que cada año fija la cuantía del salario mínimo interprofesional). Parece ser un exceso de verbo del legislador, innecesario, por otro lado. Más aún cuando el precepto se iniciaba fijando un mínimo retributivo (“la retribución de este contrato no podrá ser inferior”), que por tanto puede ser mejorado. La regulación también presenta dificultades aplicativas cómo lo es determinar el convenio colectivo aplicable, y una vez determinado éste (si lo hubiera) cual es la categoría que puede entenderse equivalente en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación, para las Universidades ya se ha indicado que sería la figura del profesor ayudante⁴⁸ (¿en los centros de investigación?). Llama la atención la Ley de la Ciencia llame a localizar en el convenio colectivo la categoría equivalente y no impulse una negociación convencional de la figura del investigador predoctoral. Por último, conviene señalar como tras la aprobación de la Ley de la Ciencia se produce la reforma laboral de 2012 que suprime la categoría profesional, para el encuadramiento profesional

⁴⁶ Art. 19 de la citada Resolución de 18 de noviembre de 2013 (BOE del 21).

⁴⁷ Ya se apunta que desde la aprobación del RD 653/2006 regulador del Estatuto del investigador en formación la negociación colectiva ha venido ignorando a estos investigadores predoctorales, SAN MARTÍN RODRÍGUEZ J. (2012), “El personal laboral investigador...”, cit., p 69.

⁴⁸ Por todos, MOLINA NAVARRETE C. (2004), “Una nueva e inaudita relación laboral especial: el régimen jurídico de contratación del personal docente e investigador tras la LOU”, Rev. de Trabajo y Seguridad Social -CEF, nº 257-258, versión electrónica, y MORENO GENÉ J. (2008), (2008), El personal investigador en formación. Régimen jurídico y de Seguridad Social, Tirant lo blanch, Valencia. También algunas convocatorias públicas autonómicas de investigadores predoctorales les han equiparado con el profesor ayudante, lo mismo han hecho determinadas Universidades.

únicamente contiene un sistema de clasificación mediante grupos profesionales⁴⁹, lo cual complica el reenvío legal a la figura, (desde ahora) a extinguir, de la categoría profesional (se previó el término de un año para la adaptación de los convenios colectivos al nuevo sistema de clasificación profesional⁵⁰).

Estos trabajadores se encuentran acogidos al Régimen General de la Seguridad Social tal y como recuerda la DA 18^a de la Ley 14/2011. La inclusión proviene del momento en el que a todos los investigadores, incluidos los becarios, se les encuadra en el Régimen General de la Seguridad Social, en el año 2006 al entonces aprobarse por RD 653/2006 el Estatuto del Personal investigador en formación. La formalización de esta modalidad contractual predoctoral gozaba de una reducción en la cuota empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social de un 30%, sin embargo, la medida fue derogada por el RDL. 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad⁵¹, debido a la opción por la supresión generalizada de reducciones y bonificaciones a la Seguridad Social en atención al momento crítico que atraviesa el gasto público⁵².

VII. EL CONTRATO DE ACCESO AL SISTEMA ESPAÑOL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

Los sujetos del contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, serán, en lo que respecta al trabajador un investigador doctor⁵³ pues sólo es posible celebrarlo con quien ostente el título de doctor o equivalente (sin indicar el legislador qué puede integrarse en el concepto de 'equivalente' podríamos aventurar que, al menos, se refiere a homologaciones de titulaciones extranjeras asimilables al grado académico de doctor en España). En el caso de recurrir a esta modalidad contractual por parte de los centros del Sistema Nacional de Salud que realicen actividades investigadoras los doctores deben, además, haber superado la formación sanitaria

⁴⁹ Art. 8 RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral que da nueva redacción al art. 22 ET, cambio consolidado por el también art. 8 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de homónimo nombre.

⁵⁰ DA 9^a RDL 3/2012, de 10 de febrero, luego incluida en DA 9^a Ley 3/2012, de 6 de julio.

⁵¹ DD única.2.d) del RDL 20/2012, de 13 de julio.

⁵² Anunciándose una reducción en las cotizaciones sociales empresariales para 2013 y 2014, aunque sin quedar ésta concretada en el RDL 20/2012, de 13 de julio y desconociéndose, por tanto, el grado real de afectación a las Administraciones Públicas de la futura rebaja en los porcentajes por contingencias comunes.

⁵³ Téngase presente que los investigadores doctores podrán dirigir tesis ski, así les habilita la Universidad correspondiente, DF 3^a LCTI que introduce modificaciones en la LOU, mediante una sección III.

especializada⁵⁴. En referencia a quien puede ser sujeto empleador del investigador nos remitimos a las apreciaciones realizadas en un anterior apartado, relativas a la delimitación de los empleadores.

El nombre pomposo que recibe esta figura nos anuncia que estamos ante una modalidad contractual temporal de integración o inserción⁵⁵, prevista para investigadores doctores pero que se encuentran en su primera etapa postdoctoral (primera fase dirá el legislador), de ahí la palabra empleada: acceso. El contrato se diseña para facilitar la incorporación de los investigadores postdoctorales al empleo y poder absorber el flujo de investigadores⁵⁶ al empleo español (sin fugas al extranjero); en concreto al sistema de español de ciencia, tecnología e innovación. Esta tipología no es una novedad de la Ley 14/2011 sino una renovación de la modalidad contractual que aparecía recogida en el art. 17 b) de la anterior Ley de ciencia, Ley 13/1986 (desde su modificación introducida por Ley 12/2001), entonces denominado contrato para la incorporación de investigadores al sistema de ciencia y tecnología⁵⁷.

Si realizamos paralelismos con otras contrataciones de doctores que realizan las entidades u organismos y, en particular, las Universidades visualizamos esta modalidad contractual como un paso necesario (y no evitable para el investigador) para poder alcanzar, con posterioridad, la estabilidad en el empleo, ya sea mediante la contratación laboral fija ya a través de una plaza de funcionario de carrera. Algunos de esos presagios se deducen, por ejemplo, de la lectura del art. 22.4 LCTI.

Una vez conocido el nombre, objeto y finalidad del contrato la primera sorpresa que irradia será que, aunque no es un contrato formativo, el legislador invoca como modalidad contractual supletoria de esta figura al contrato laboral en prácticas del art. 11.1 ET, supletoriedad que será de aplicación en todo lo no previsto en la regulación especial de la Ley de la Ciencia para este contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación. Sin perjuicio de que la lectura del precepto nos traslade, por el propio legislador, una y otra vez a paralelismos o divergencias con ciertos aspectos del régimen jurídico del contrato en prácticas.

Se trata de un contrato de regulación compleja -y extensa- pero también fragmentaria, parcial e incompleta. Para compartir, o no, nuestro parecer conviene aproximarnos a la regulación legal y requisitos del contrato recogidos en el art. 22 LCTI. La entrada en vigor

⁵⁴ La especial exigencia figura en el art. 85 de la Ley 14/2011, de 3 de julio, de investigación biomédica.

⁵⁵ MORENO GENÉ J. (2011), *passim*.

⁵⁶ Así nuevamente MORENO GENÉ J. (2011), “La contratación laboral de los investigadores en la Ley de la Ciencia...”, cit., pp. 99 y 101.

⁵⁷ La presencia de un precedente contractual ha permitido que no sea necesario incorporar una singular *vacatio legis* de aplicación del contrato, a diferencia del contrato predoctoral.

de la modalidad contractual de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación se previó para el 3 de junio de 2012(al año de la publicación en el BOE de la Ley⁵⁸).

Es necesario justificar la consideración realizada de regulación incompleta y parcial, el legislador no nos indicará el objeto del contrato (no puede entenderse como un olvido pues sí fija cuál es el objeto del contrato predoctoral, como hemos analizado, e, igualmente, lo hará con el contrato de investigador distinguido, como veremos más adelante). El esquema legal que prefiere utilizarse en este caso es otro bien distinto, al preferir aproximar simplemente la configuración objetiva a las tareas a desarrollar por el trabajador, lo que bien podría entenderse, en un sentido lato, como el objeto del contrato, con las matizaciones que luego se apuntan: “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”. De la regulación no se obtiene una delimitación de la prestación laboral, tan sólo de una parte, parece que la predominante, fundamental o principal: la realización de tareas de investigación, además tomará en cuenta que esta fase investigadora es inicial para el doctor, ello se infiere de que realizando ese trabajo obtendrá un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización en aras a consolidar su experiencia investigadora.

Se ha visto una excesiva laxitud en la delimitación del objeto⁵⁹, el legislador podría haber precisado con mayor detalle aquél. Es posible aventurarse que el objeto contractual cardinal de esta modalidad contractual es un trámite hacia la consolidación investigadora (se esperará con aquella consolidación también la estabilidad en el empleo), aunque no es el único, pero sin que el legislador nos indique cuáles son los otros objetos, los trabajos complementarios, al margen de la posibilidad de encargarle tareas docentes (como máximo de 80 horas anuales). Las actividades docentes se consideran, precisamente, tareas complementarias de la investigación, si bien se exige que el encargo docente tenga relación con la investigación que realiza el investigador doctor. Para implicarse en la actividad docente además será necesario el acuerdo del departamento implicado, la aprobación de la entidad en la que el investigador presta su servicio y el respeto (*sometimiento* es la palabra que figura en la literalidad del precepto) a la normativa de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas, Ley 53/1984, de 26 de diciembre, junto con las respectivas Leyes autonómicas aplicables en materia de incompatibilidades, en su caso.

⁵⁸ DF 11^a LCTI.

⁵⁹ Por todos, SAN MARTÍN RODRÍGUEZ J. (2012), “El personal laboral investigador...”, cit., p 72.

Las cautelas impuestas por el legislador, limitando las actividades docentes del investigador, controlando y autorizando la labor de enseñanza pretenden evitar, parece, la transformación impropia del investigador en “profesor” y erradicar posibles abusos en la encomienda de obligaciones docentes. No obstante, el encargo docente bajo esta modalidad contractual permite al investigador allanar el camino hacia determinadas figuras de profesor docente e investigador (a las que se referirá la propia Ley 14/2011, como el Profesor contratado doctor -laboral- o el Profesor Titular de Universidad -funcionario-).

El primer apartamiento manifiesto de la modalidad laboral del contrato en prácticas aparece al indicarse, en el art. 22.1 a) LCTI, que para celebrar el contrato de acceso no resultan de aplicación los límites de cuándo se obtuvo la titulación de doctor y terminaron los estudios, dentro de los cinco siguientes o siete años si se tratase de personas con discapacidad, recogidos en el art. 11.1 ET para los trabajadores acogidos al régimen común del contrato en prácticas.

Del mismo modo que se ha apuntado en el contrato predoctoral, la duración temporal prevista para el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación es significativamente mayor que la de regulación laboral para la modalidad de contrato en prácticas. El contrato de acceso oscilará entre uno y cinco años, no pudiendo tener una duración inferior a un año ni superior a cinco años. Existe libertad para fijar *ab initio* una duración del mismo superior a esa horquilla mínima, consiguientemente en aquellos casos que no alcance el máximo de cinco años podrá prorrogarse el contrato, sin límite de prórrogas, de manera sucesiva, aunque cada una de las prórrogas ha de tener una duración mínima de un año. Una vez llegado el quinto año, en todo caso, el contrato se extinguirá al alcanzar su término final. Son causas que interrumpen la duración temporal del contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación la incapacidad temporal, el riesgo durante el embarazo, la maternidad, el acogimiento o adopción, la paternidad o el riesgo durante la lactancia natural, como tales causas suspensivas una vez reincorporado al trabajo el investigador podrá continuar prestando servicios hasta el máximo temporal contratado y, en su caso, prorrogarse el contrato hasta el máximo de cinco años. Como ya hemos apuntado anteriormente la regla estaba también presente en el contrato predoctoral y es la misma que se fija para los contratos formativos laborales al amparo del Estatuto de los Trabajadores, así aparece desde la reforma laboral de la Ley 35/2010, con anterioridad a esa modificación la suspensión del cómputo de duración de los contratos dependía de lo que en este

sentido se estableciera en la negociación colectiva y, además, la regla supletoria legal era la contraria, de no suspensión del cómputo⁶⁰.

No habiendo impedimento legal el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación podrá ser celebrado a tiempo completo o a tiempo parcial, a diferencia del contrato predoctoral para el cual se exige siempre la contratación a tiempo completo y, también, a diferencia de la figura a la que se tiende a equiparar este contrato en asimilación con profesores en Universidades públicas, el profesor ayudante doctor, que por Ley ha de formalizarse siempre a tiempo completo (exigencia contenida en art. 50.c) de la LO 6/2001).

No se permite tampoco que se utilice este contrato de manera reiterada, prohibiéndose -como ya sucedía para el contrato predoctoral- la realización de nuevos contratos con la misma o distinta entidad por tiempo superior a cinco años. A este respecto cabe reproducir íntegramente las cuestiones aludidas en el estudio del contrato predoctoral, a las que, por evitar reiteraciones, nos remitimos.

En referencia al régimen retributivo del personal investigador bajo esta modalidad contractual se indicará que sus retribuciones no podrán ser inferiores a la del personal investigador que realice actividades análogas. La redacción es oscura, con la parca referencia legal resulta difícil encontrar el investigador comparable respecto a las retribuciones que han de abonársele al investigador postdoctoral. Que además únicamente es comparable a efectos de fijar el mínimo retributivo del investigador con contrato de acceso al sistema al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, pues parece que no se quiso fijar una auténtica equiparación retributiva con quienes realicen actividades análogas (de investigación), aunque esta será la más frecuente exégesis del precepto. Así encontramos autores que lo equiparan a la figura del ayudante doctor en las Universidades. No obstante, la referencia legal es tan abierta que no puede equiparse con una clase/categoría de trabajador, ni parece que esta haya sido la pretensión del legislador, sino identificarlo con aquel que realice tareas análogas a las que en cada caso concreto sean realizadas por el investigador bajo la modalidad contractual de acceso. Téngase en cuenta que esas actividades pueden ser realizadas por investigadores con contratos temporales o contratados indefinidos, por lo tanto el trabajador comparable en cuanto a la remuneración bien pudiera ser un investigador

⁶⁰ También es causa que interrumpe la duración del cómputo temporal del contrato el cumplimiento del servicio militar o la prestación social sustitutoria a que se refiere el art. 4 del RD 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el art. 11 ET, en materia de contratos formativos. El mencionado Real Decreto debería ser urgentemente revisado por el legislador laboral pues ha reformado numerosas veces la regulación legal sin adaptar el desarrollo reglamentario de los contratos formativos a los sucesivos cambios introducidos tanto en el contrato en prácticas. Lo que ya no sucede para el contrato para la formación y el aprendizaje pues su desarrollo reglamentario ha sido actualizado a través del RD 1529/2012, de 8 de noviembre.

indefinido, esta interpretación respetará la prohibición de discriminaciones que contempla la cláusula cuarta de Directiva 1999/70/CE, de 28 de junio, del Consejo que aprueba el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada⁶¹.

En la línea anteriormente apuntada, al configurarse el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación como un peldaño hacia la mejora y estabilidad laboral se faculta a los investigadores a someterse a una evaluación de la actividad desarrollada a partir del fin del segundo año de contrato. La fórmula verbal empleada en el art. 22.2 LCTI: *podrá*, es indicativa de la posibilidad de someterse o no a la evaluación. El legislador opta por señalar cómo se llevará a cabo la mencionada evaluación; toma en consideración criterios de excelencia de la Universidad pública u organismo público contratante (recuérdese que entidades privadas también puede formalizar el contrato), pero siendo además necesario un informe externo emitido por las Agencias nacionales, que realizará (1) la Agencia Nacional de Evaluación y Calidad y Acreditación (ANECA) si se trata de personal contratado por Universidades públicas o (2) la Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva (ANEP) u órgano equivalente determinado por la Agencia estatal de investigación en caso de personal investigador contratado por Organismos públicos de investigación o (3) sus homólogas agencias autonómicas, cuando las haya, y en atención a su ámbito de actuación ya sea para el personal investigador de Universidades públicas, ya el personal investigador de organismos de investigación de otras Administraciones públicas diferentes de la Administración General del Estado. En todo caso, si el informe externo emitido por las Agencias nacionales o Autonómicas fuera negativo éste tendrá carácter vinculante.

En los casos de evaluación negativa (por así resultar del informe externo o de la evaluación de la actividad investigadora emitida por el ente en el cual el investigador desarrolla su tarea y al cual está adscrito), se admite una segunda y última evaluación antes de finalizar el contrato de acceso -incluidas sus prórrogas, si las hubiere-. La superación de la evaluación será considerada como mérito, bien sea para procesos selectivos del investigador como personal laboral fijo bien cuando el investigador opte a la figura del Profesor contratado doctor de la LOU. Se viene apuntando que el contrato de acceso es un tránsito hacia la consolidación estable del empleo del investigador, esta idea se constata nuevamente en el art. 22.3 LCTI. El precepto mencionado indica que la evaluación positiva (*superada* será la terminología empleada) obtenida en el contrato de acceso se tendrá en cuenta, al evaluar los méritos, en los procesos selectivos del personal laboral fijo convocados por Universidades públicas, organismos públicos de

⁶¹ La Directiva salvaguarda el principio de no discriminación, no permite que se trate a los trabajadores con un contrato de duración determinada de manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, salvo que el trato diferente se justifique en razones objetivas.

investigación de la Administración General del Estado y organismos de investigación de otras administraciones. En términos similares, el apartado 4 del art. 22 de la Ley de la Ciencia considera un mérito para el investigador que realice su actividad en Universidades públicas la evaluación superada del contrato del acceso cuando éste solicite la correspondiente acreditación para la figura de Profesor contratado doctor, de conformidad con la legislación de universidades (con cita expresa del art. 52 de la LOU).

Procede anotar que ha habido exégetas de la norma que interpretan que la evaluación inicialmente prevista como voluntaria para el investigador puede convertirse en requisito obligatorio -a través de la normativa de las Comunidades Autónomas o de la negociación colectiva- y hasta obstáculo para la prórroga del propio contrato temporal de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, si resultase negativa⁶², si bien no se comparte la apreciación. A nuestro modesto parecer, permitiéndose *ex art.* 22.5 LCTI una segunda evaluación antes de finalizar el contrato (cuando la primera resultó ser negativa), esa evaluación se dirige a poder promocionar a otras figuras de investigador (normalmente hacia contrataciones estables, como ya se ha expuesto extensamente).

Los procesos de evaluación del personal investigador (como también los de selección) han de respetar las reglas de no discriminación, de manera que se establece la necesidad de fijar mecanismos que permitan eliminar “*sesgos de género*” (recomendando procesos de evaluación confidencial con la matización legal “siempre que sea posible”) y, asimismo, eliminar toda discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra circunstancia o condición personal o social, para lo cual se exigen evaluaciones *ciegas*: en las que los evaluadores desconozcan las características personales de la persona evaluada. Así se contempla en la DA 13^a de la Ley 14/2011. Del mismo modo se exige la elaboración de Planes de igualdad en los organismos públicos de investigación, planes en los cuales también habrán de perfilar los avances hacia la consecución de la igualdad real por razón de sexo en aspectos de promoción, evaluación y consolidación de empleo, además de en los procesos de selección y en la inicial contratación⁶³.

Para los investigadores que provengan de contratos temporales amparados en los Programas o subprogramas Ramón y Cajal o Miguel Servet (o equivalentes) se aplican

⁶² SAN MARTÍN RODRÍGUEZ J. (2012), “El personal laboral investigador...”, cit., p 72.

⁶³ Los mencionados planes de igualdad deberían haber sido redactados antes de finalizar 2013 (dos años desde la publicación de la Ley y no de su entrada en vigor) y serán objeto de seguimiento anual, es obligado incorporar en ellos medidas que supongan incentivos en la igualdad entre sexos en los centros de investigación. Sobre la relevancia de la implantación de la perspectiva de género, la presencia equilibrada y la necesidad de realizar estudios y conocer los datos desagregados en la Ley 14/2011, SAN MARTÍN RODRÍGUEZ J. (2012), “El personal laboral investigador...”, cit., p 51.

también las reglas de promoción y evaluación hacia la contratación laboral fija que acaban de relatarse, aunque siguiendo las pautas de la DA 16^a LCTI (ya recogidas en páginas anteriores). Igualmente presenta características especiales la evaluación de los investigadores en centros del Sistema Nacional de Salud, en atención a los criterios que reglamentariamente se fijen de acuerdo con el art. 85.2 de la Ley 14/2007, de 3 de julio, de investigación biomédica.

VIII. EL CONTRATO DE INVESTIGADOR DISTINGUIDO

El contrato de investigador distinguido se caracteriza por las circunstancias concurrentes en el investigador, se ha analizado como contrato para de captación de talentos⁶⁴, pudiendo realizarse una contratación temporal o una contratación indefinida; sin ser una nota identificativa de este contrato de investigador distinguido laboral la duración del mismo. Destaca aquí la voluntad de las partes en la elección de la modalidad en cuanto a su duración. Su régimen jurídico está contemplado a lo largo del art. 23 de la Ley 14/2011.

La modalidad contractual atiende a la especial distinción del investigador (medida en atención a su “reconocido prestigio en el ámbito científico y técnico”), sin dar relevancia a la nacionalidad del investigador.

El contrato podrá celebrarse con trabajadores españoles o extranjeros de reconocido prestigio en el ámbito científico y técnico, como acaba de señalarse, si bien la norma elude determinar qué méritos o qué criterios son los que deberán valorarse dejando esa apreciación en manos del empleador, en cada contratación. En todo caso han de ser doctores o estar en posesión de título equivalente. Siguiendo una línea de apertura a la investigación también se ha suavizado el acceso de investigadores extracomunitarios en toda la Unión europea mediante la concesión de la llamada tarjeta azul⁶⁵, como recoge la normativa vigente de extranjería. Se observa, siquiera, como esta posibilidad de contratación laboral de los extranjeros es más amplia y mucho menos limitativa que las posibilidades contenidas en el art. 26.2 LCTI para acceder con vínculo funcional a la condición de personal investigador funcionario de carrera.

El objeto del contrato puede ser doble: (1) la realización de actividades de investigación o (2) la dirección de equipos humanos, centros de investigación, instalaciones y programas científicos y tecnológicos singulares de gran relevancia dentro del ámbito de conocimiento de que se trate y en el marco de las funciones y objetivos del

⁶⁴ Así MORENO GENÉ J. (2011), pp. 119 y ss.

⁶⁵ Directiva 2009/50/CE del Consejo, de 25 de mayo de 2009, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países para fines de empleo altamente cualificado.

ente u organismo empleador. Además debe someterse al sistema objetivo de seguimiento que se fije por el empleador.

El contrato de investigador distinguido, desde su inicial configuración (ni tan siquiera en la redacción del precepto), no se diseña con exclusividad para ser celebrado con organismos o instituciones públicas, a diferencia de las otras dos modalidades específicas de contratación laboral que recoge la LCTI estudiadas con anterioridad, sin perjuicio del laberinto existente para reconocer quienes sean los posibles empleadores, derivadas de la aplicación de las distintas disposiciones adicionales de la Ley 14/2011 (aspecto ya anotado).

La duración del contrato de investigador distinguido se permite que sea la acordada por las partes -ha quedado mencionada más arriba la autonomía de la voluntad respecto a este punto-, lo que supone una significativa excepción a la regla de causalidad contenida para la contratación laboral temporal en la legislación laboral española, recogida en el Estatuto de los Trabajadores, en particular en el art. 15 ET.

Es llamativo que, en su regulación jurídica, el legislador se detenga en los aspectos relativos a la ordenación del tiempo de trabajo con indicación de que la jornada, horarios, fiestas, permisos y vacaciones serán los fijados en las cláusulas del contrato. No puede colegirse de esa referencia (se nos antoja) desatinada que se permita, mediante este particular contrato de trabajo de investigador distinguido, establecer cláusulas que perturben la regulación legal y convencional referida a la jornada laboral, los descansos mínimos -diario y semanal-, permisos, fiestas y vacaciones cuando ni siquiera el precepto establece una regulación de la jornada de trabajo (no fija un máximo de horas, ni una distribución horaria diaria, semanal, mensual o anual), ni contiene reglas respecto de los descansos diario, semanal o anual, ni tampoco criterios para la concesión de permisos. Aunque también conviene recordar que no hay ninguna referencia al tiempo de trabajo en los otros dos tipos de contratos laborales de los investigadores (contrato predoctoral y contrato de acceso al sistema de español de ciencia, tecnología e innovación) y, sí sorpresivamente en el contrato de investigador distinguido. En todo caso resulta necesario recordar no ya sólo las limitaciones a la jornada que se establecen en los arts. 34 a 38 ET sino, en particular, la obligatoriedad de respetar la estrictas reglas de tiempo de trabajo contenidas en la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre, del Parlamento europeo que regula determinados aspectos de ordenación del tiempo de trabajo (el incumplimiento del legislador español a esta normativa europea ya ha recibido numerosas respuestas por parte del TJUE y en los Tribunales españoles).

Nada dice la norma sobre si el contrato de investigador distinguido ha de ser formalizado a tiempo completo o a tiempo parcial, por lo cual podrá celebrarse bajo cualquiera de las dos modalidades, en función de lo acordado por las partes al celebrar

el contrato. Sí se establece un criterio de exclusividad, no permitiendo al investigador, con carácter general, celebrar contratos con otras entidades, salvo que medie autorización expresa del empleador (probablemente a solicitud del investigador) o pacto escrito en contrario, que podría formalizarse en el momento de la celebración del contrato o incluso con posterioridad. Al amparo del art. 21 ET, si se dan estos supuestos habrá de fijarse una compensación económica expresa para el trabajador en atención a la dedicación (si fuera plena) y/o al compromiso adquirido (no concurrencia). En todo caso si el organismo o entidad contratante es público habrá de respetarse la normativa de incompatibilidades para el personal al servicio de las Administraciones públicas, Ley 53/1984, de 26 de diciembre (y la autonómica que resulte de aplicación).

Se caracteriza el contrato de investigador distinguido por su sometimiento a un sistema objetivo de seguimiento, el que fije el empleador. El legislador podría haber sido mucho más explícito al delimitar aquel criterio objetivo, sin embargo, la única pauta dada ha sido, precisamente, la exigencia -para el sistema de *monitorización*- de objetividad. Estamos ante un concepto jurídico indeterminado que en cada contrato, en atención a la prestación laboral contratada, se objetivará el método de seguimiento.

La principal peculiaridad del contrato de investigador distinguido se refiere a la posibilidad de rescisión contractual no causal por el empleador mediante el llamado “*desistimiento del empleador*” (sic.), alejándose de la regulación laboral del despido. Y, también del Convenio nº 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador que prohíbe la terminación del contrato de trabajo y el despido sin justa causa y exige que el trabajador pueda defenderse frente al mismo⁶⁶. Aspecto al que también se refiere el art. 30 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, incorporando la protección en caso de despido injustificado. Para el contrato de investigador distinguido como acabamos de apuntar se habilita al empleador a la rescisión por la vía de la figura del desistimiento empresarial, exigiendo un preaviso de tres meses comunicado por escrito al investigador. No respetar el preaviso legal se sanciona con el derecho del trabajador a percibir por los días no preavisados la cuantía equivalente a los salarios de esos días en que fue incumplido el preaviso. La rescisión empresarial, sin causa, significará para el investigador el derecho al percibo de la indemnización prevista para el despido improcedente en la legislación laboral (es decir, desde febrero de 2012: 33 días por año trabajado prorrateándose por meses los

⁶⁶ Convenio ratificado por España en el año 1985, pueden consultarse los arts. 4, 8 y 9 del mencionado Convenio nº 158 OIT, de 22 de junio de 1982.

periodos inferiores con un máximo de 24 mensualidades⁶⁷). La falta de preaviso y el derecho al percibo de esos días de salario se adicionará a indemnización.

Esta modalidad rescisoria mediante el “desistimiento del empleador” se adiciona a las ya existentes en derecho, pues no desplaza ninguna de las otras posibilidades extintivas del empresario (actos extintivos que figuran con detalle enunciados a lo largo del art. 49 ET, en particular los que lo son por su voluntad, es decir, los despidos disciplinarios, art. 54 ET, los despidos colectivos⁶⁸, art. 51, o los despidos objetivos, art. 52 ET) y expresamente así se establece en el apartado f) del art. 23 LCTI, ahora sí matiza la norma *por causas procedentes*.

Las críticas que pueden realizarse sobre la legalización en la Ley de la Ciencia de una rescisión extintiva *ad nutum* del contrato de investigador distinguido por el ente u organismo contratante son aquellas que se efectúan sobre la no permisión del despido libre sino la exigencia de un despido o extinción causal⁶⁹. Esta regulación del art. 23 de la Ley 14/2011 choca frontalmente con los compromisos internacionales adquiridos por España con la ratificación del Convenio nº 158 de la OIT en términos de ignorar justa causa en la extinción contractual por iniciativa del empleador, antes mencionado, también incorporados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión europea texto que menciona, en su art. 30, la necesidad, concebida como *derecho (a)*, de protección en caso de despido injustificado⁷⁰. Parece necesario recordar que la rescisión indemnizada a la que se refiere la Ley 14/2011 operará tanto en los casos de contratos de duración indefinida como en los contratos de duración determinada de investigador

⁶⁷ No obstante, resulta de aplicación la DT 5^a de la Ley 3/2012, sucesora del RDL 3/2012, en ella se fija para los contratos formalizados con anterioridad a su entrada en vigor (11 de febrero de 2012) el cálculo indemnizatorio a razón de 45 días por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades, de manera que el importe máximo de la indemnización será con carácter general de 720 días de salario (el equivalente a 24 mensualidades) salvo para las indemnizaciones calculadas por el periodo anterior a 11 de febrero de 2012 que en atención a la previa antigüedad del trabajador pueden alcanzar el máximo de 42 mensualidades y a razón de 45 días por año. Por ello los trabajadores que a fecha 11 de febrero de 2012 tuvieran una antigüedad en la empresa de 16 años o superior ya no generarán más indemnización por despido improcedente, si bien en ese periodo y en atención a su antigüedad pueden generar indemnización hasta el máximo de las 42 mensualidades (es decir, hasta un máximo de 1.260 días).

⁶⁸ La reciente reforma laboral de 2012 expresamente contempla la posibilidad de acudir a este figura extintiva de los contratos de trabajo por parte de las Administraciones públicas y del Sector público, así la DA 2^a Ley 3/2012, de 6 de julio.

⁶⁹ Hay autores críticos con la regulación, pues puestos a regular desistimientos por qué el legislador ignora el desistimiento de la otra parte del contrato, el investigador distinguido, fijando las reglas especiales, si fueran necesarias de preaviso, diferenciándolo de la dimisión del art. 49.1 ET, y el derecho al percibo o posible compensación de su actividad, exclusividad, creatividad en términos de propiedad intelectual o industrial, etc. entre otros, SAN MARTÍN RODRÍGUEZ J. (2012), “El personal laboral investigador …”, cit., pp. 76 y 77. En términos similares ante la falta de previsión legal del desistimiento del trabajador, MORENO GENÉ J. (2011), “La contratación laboral de los investigadores en la Ley de la Ciencia…”, cit., p 123.

⁷⁰ DOUE, serie C, nº 303, de 14 de diciembre de 2007.

distinguido cuando el contrato concluye con anterioridad al término final pactado (por efecto de la decisión empresarial). La regulación quiere evitar la aplicación de las normas laborales del despido en referencia a la calificación del despido improcedente, pero no al procedente (sin costes indemnizatorios o, en otras extinciones, con costes menores, por ejemplo de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades en caso de despido objetivo). Así, el art. 23.f) de la Ley 14/2011 permite el desistimiento libre del empleador “sin perjuicio de las posibilidades de rescisión del contrato por parte del empleador por causas procedentes”.

Además se busca evitar el devengo, de naturaleza también indemnizatoria, de los salarios de tramitación (parcialmente *decapitados* en la reforma laboral de 2012⁷¹). No se admite tampoco la posibilidad empresarial de opción por la readmisión del trabajador ante un despido improcedente y se busca eludir la interposición de acciones judiciales por despido allí donde la Ley 14/2011, con un juego de palabras, nos indica que es un desistimiento empresarial y no despido. Resulta difícil entender que el contrato de investigador distinguido sea asimilable a una relación laboral especial de alta dirección (amparada en el RD 1382/1985) que sí permite la extinción por voluntad del empresario mediante desistimiento fundada en la recíproca confianza que sustenta aquella relación laboral⁷².

El régimen extintivo especial de la Ley de la Ciencia, de desistimiento del empleador de un investigador con contrato de investigador distinguido, no podrá amparar la huida de la debida protección de los derechos fundamentales de los investigadores, ni de aquellos otros bienes jurídicos especialmente protegidos por el legislador laboral frente a la voluntad extintiva del empleador, su lesión podrá implicar la declaración de nulidad del despido en los términos previstos en las normas laborales, arts. 53.4 y 55.5 ET junto con aquellos preceptos concordantes de la Ley reguladora de la jurisdicción social, Ley 36/2011.

En fin, son criticables las reglas extintivas de este contrato de investigador distinguido cuando sin justificación excepcionan y se apartan de la regulación laboral del despido. Como se ha apuntado no puede entenderse que este contrato sea asimilable a una relación laboral especial como lo es la de alta dirección, regulación que sí permite el desistimiento empresarial sobre la base de la confianza y las funciones de *alter ego* empresarial atribuidas al alto directivo. Esa interpretación no tiene cabida cuando el

⁷¹ Véase el nuevo art. 56 ET, no se generan salarios de tramitación cuando la opción es indemnizatoria y no se trata de un representante legal de los trabajadores (pues en este último caso sí se continúan devengando los salarios de tramitación con independencia de cual sea la opción elegida por el trabajador representante, indemnizatoria o de readmisión a su puesto de trabajo).

⁷² Pueden consultarse los arts. 2, 10 y 11 del RD 1382/1985, de 1 de agosto.

objeto del contrato lo es la realización de actividades de investigación y, resulta difícil atribuirle fundamento cuando el objeto es la dirección de equipos humanos, centros, instalaciones o programas de gran relevancia si no se le otorgan al investigador distinguidas facultades decisorias (a las cuales el especial régimen jurídico plasmado en el art. 23 LCTI 14/2011 no se referirá).

IX. LOS CONTRATOS DE PERSONAL LABORAL FIJO

La Ley de la Ciencia no dedica uno o varios preceptos concretos para indicar el régimen jurídico del personal investigador fijo. Pero, sin embargo, sí regula de manera dispersa criterios de acceso al empleo público de los investigadores (art. 16 LCTI), méritos que serán valorados para ser contratado laboral fijo (art. 22.3 LCTI) o determinados méritos investigadores para acceder el investigador a la figura de Profesor contratado doctor (22.4 LCTI), etc. La Ley especial en relación con la contratación fija del personal investigador laboral fijo prefiere remitirse a la normativa vigente, que en realidad no es una sino que podrán ser diversas normativas: Estatuto de los Trabajadores, LO de Universidades y, además, ambas regulaciones en concordancia con las disposiciones que resulten de aplicación, en cada caso concreto, del Estatuto básico del empleo público⁷³.

Pese a la remisión genérica de la labor de investigación realizada por el personal laboral fijo a la normativa vigente, la Ley de la Ciencia se detiene en el aspecto retributivo. En este aspecto la regulación resulta bastante atípica pues se entremezcla a lo largo del texto del art. 22.3 LCTI. En esta ordenación, sin pretender incorporar una completa regulación del personal investigador contratado laboral fijo, se van dejando visibles las trazas de algunos aspectos que caracterizan a la figura laboral del investigador fijo. Lo hace el legislador para recordar que estas remuneraciones serán fijadas dentro de los límites establecidos en las leyes de presupuestos por el órgano competente en materia de retribuciones (la mención no era necesaria pues deriva del EBEP y se recoge cada anualidad en las propias Leyes de presupuestos, al tratarse de investigadores que son empleados públicos y, a su vez, son contratados por entes públicos). A mayor abundamiento el precepto sigue reincidiendo en materias sobre el contenido salarial, así la Ley de la Ciencia declara que en ningún supuesto al personal laboral fijo le es de aplicación el modelo retributivo para el personal investigador funcionario. Sin duda, con ello se quiere evitar que se reclamen partidas y/o componentes de la estructura salarial del funcionario investigador por el investigador

⁷³ En este sentido, con referencias al personal investigador al servicio de los organismos públicas de la Administración General del Estado, puede consultarse el art. 24 de la Ley 14/2011.

laboral fijo buscando la equiparación con aquél. La expresa referencia pretende impedir un tratamiento interpretativo o judicial de asimilación retributiva entre el investigador fijo laboral y el funcionario. El texto parece ser una respuesta legal para evitar el planteamiento de conflictos y litigios. En todo caso, la dicción legal no puede contradecir cánones de aproximación que, necesariamente, se producen en los componentes retributivos del personal investigador funcionario o laboral, cuando unos y otros realizan tareas análogas o iguales, comparten espacios físicos, jornadas similares y, además, el ente que contrata o con el que se tiene el vínculo es el mismo organismo público.

Cuando el ente contratante es una Universidad pública el personal investigador contratado con contrato laboral fijo *ex lege* es considerado personal docente e investigador en el desarrollo de la actividad investigadora.

Todas estas cuestiones a las que acabamos de referirnos se encuentran asistemáticamente contenidas en el art. 22.3 Ley 14/2011. El legislador no ha querido introducir una especial modalidad contractual de investigador laboral fijo sino, tan sólo, algunas pautas o simplemente meros recordatorios. Un mejor tratamiento de la técnica legislativa seguida hubiera recomendado hacer una rúbrica específica, quizá en un precepto individualizado, para las especialidades que la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación quería destacar en relación con los investigadores laborales fijos, en vez de ubicarlas -cuál reglas extraviadas, diluidas o pérdidas- dentro del art. 22 LCTI, que, recordemos, contiene el régimen jurídico del contrato temporal de acceso al sistema de ciencia, tecnología e innovación. Estas menciones de rondón al personal investigador laboral fijo se presentan como un elemento extraño en la regulación legal de un contrato temporal.

Cuando nos introducimos en la lectura íntegra del texto de la Ley de la Ciencia encontraremos alguna adicional referencia al personal laboral fijo, por ejemplo, el art. 31.3 LCTI recuerda que los investigadores contratados por las Universidades públicas según los arts. 22.3 y 4 LCTI (la llamada de la norma es incompleta pues se efectúa sólo al art. 22.4 LCTI), es decir contratados laborales fijos, en particular los Profesores contratados doctores, podrán ser acreditados como Profesores Titulares de Universidad de acuerdo con la LOU cuando obtengan informe positivo de su actividad docente e investigadora siguiendo los procedimientos que para ellos determine el gobierno (mediante desarrollo reglamentario, se colige). Nuevamente, se visualizan los tránsitos hacia la estabilidad en el empleo del investigador, diseñada por la Ley de la Ciencia, ciertamente de manera paralela a la que está presente en la normativa de Universidades (LO 6/2001, de 21 de diciembre), que se manifiesta expresamente en la regulación del art. 31 LCTI relativa al paso del personal investigador (doctor) a los cuerpos docentes universitarios. Y, en el caso de los arts. 22.3 y .4 y 31.3 LCTI cuando se atiende al

tránsito de la figura del contrato laboral fijo a la vinculación funcional de carrera, mucho más estable por su carácter de inamovilidad -arts. 1.2.e) y 14 a) EBEP-, reconocida por las normas no como privilegio sino como auténtica garantía de imparcialidad, profesionalidad y objetividad.

X. LAS POSIBILIDADES DE CONCERTACIÓN DE CONTRATOS POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO

La modalidad laboral ordinaria más frecuentemente utilizada para contratar investigadores con contrataciones temporales ha sido (y sigue siéndolo) el recurso al contrato por obra o servicio determinado. La práctica nos muestra una utilización abusiva de esta contratación, muchas veces fraudulenta otras abusiva por la sucesión de contratos, eludiendo la formalización de un contrato con el investigador de duración indefinida, basta acercarse a la nutrida respuesta judicial recogida en los últimos años en los repertorios de jurisprudencia en relación con el personal investigador⁷⁴. Incluso acontece cuando se recurre a proyectos sustentados con el Programa Ramón y Cajal y

⁷⁴ Pueden consultarse, por todas, la declaración como contrato indefinido por haberse celebrado fraudulentamente el contrato por obra o servicio determinado de investigadores, otras veces por el abuso en la sucesión de contratos temporales, en SSTSJ de Andalucía -Sevilla- de 22 de febrero de 2008 (Ar. 2009/1069), de 16 de septiembre de 2009 (Ar. 2373), de 19 de mayo de 2010 (Ar. 1159), SSTSJ de Madrid, de 21 de marzo de 2006 (Ar. 3423), de 1 de julio de 2008 (Ar. 1785), 24 de noviembre de 2008 (Rec. 4129/2008), de 15 de diciembre de 2009 (Ar. 834), de 12 de enero de 2010 (Ar. 107018), de 22 de febrero de 2010 (Ar. 1429), 6 de abril de 2010 (R. 504/10), de 29 de junio de 2010 (Ar. 2178) - en este caso declarando el despido nulo de la trabajadora que se encontraba en baja maternal-, de 7 de octubre de 2010 (Ar. 3061), de 28 de enero de 2011 (Ar. 1094), S.TSJ de Cataluña, de 8 de marzo de 2011 (Ar. 1516), SSTSJ de Murcia de 13 de diciembre de 2010 (Ar. 740) y de 24 de noviembre de 2011 (Ar. 427828) o STS de Aragón, de 14 de septiembre de 2012 (Ar. 317004), tratando esta última resolución judicial la concatenación de contratos de obra o servicio determinado con contratos temporales de profesor ayudante doctor no excluidos aun de la aplicación del art. 15.5 ET (exclusión que opera a partir de la entrada en vigor de la reforma laboral de 2010, Ley 35/2010) y teniendo en consideración que las funciones encomendadas eran sustancialmente las mismas (con cita de la doctrina mantenida en STS de 23 de abril de 2012 -Rc. 3095/2011- declarándose la relación con el instituto de investigación como indefinida en atención a que no se ha obtenido plaza con los requisitos de publicidad, mérito y capacidad, sino por decisión judicial fundada en el abuso de la contratación temporal). Y también en las STSJ de Madrid de 17 de junio y 1 de julio de 2013 (Ar. 293207 y 294319), ante la sucesión de contratos temporales. Igualmente aplicando a contratos de investigadores del CSIF el art. 15.5 ET ya que la sucesión de contratos temporales superaba los 24 meses en un periodo de referencia de 30 meses pasando a ser trabajadores indefinidos no fijos en el organismo de investigación se han pronunciado las SSTS de 22 de junio de 2011 (Ar. 5944), 23 de abril de 2012 (Ar. 5871) y 6 de noviembre de 2012 (Ar. 165/2013), al no ser derecho vigente aplicable al caso ni la DA 15 ET (incorporada por la Ley 35/2010) ni la DA 23^a de la Ley 14/2011 por ser anterior cronológicamente en el tiempo a ese cambio legislativo. Modificación, por otro lado, criticable, como más adelante se apunta, ya que ofrece una respuesta bien diferenciada para el tratamiento del abuso en la contratación temporal del empleo público no cumpliendo las exigencias de Derecho comunitario que derivan de la Directiva 199/70/CE frente a la respuesta rigurosa al abuso de la contratación temporal aplicado al empleo privado (rigiendo la regla del art. 15.5 ET).

financiación del Fondo social Europeo⁷⁵. Aunque también es necesario señalar como, en otras ocasiones, no se aprecia el fraude en la contratación por obra o servicio del investigador cuando la extinción del contrato se produce por el vencimiento del plazo convenido y aun habiendo previas contrataciones con la Universidad empleadora mediante, por ejemplo, el contrato en prácticas⁷⁶.

El art. 17 de la Ley 13/1986 (anterior Ley de ciencia) llamaba a esta modalidad contractual temporal por obra o servicio determinado para elaborar los proyectos de investigación, la vigente LOU en su art. 48 también expresamente se refiere a aquélla modalidad, como más adelante veremos. La DA 6^a RD 63/2006 aludía a este contrato para los investigadores postdoctorales, sin perjuicio de que pudieran ser contratados también bajo figuras laborales específicas de incorporación al sistema de ciencia y tecnología contenidas en la anterior Ley 13/1986.

Bajo el amparo legal del art. 15.1 a) ET, el contrato por obra o servicio determinado exige que la obra o servicio determinado gocen de autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa, los programas de investigación o en su caso cada proyecto han sido interpretados que poseen los requisitos legales para la formalización de este tipo de contrato de duración determinada⁷⁷, de forma que el investigador o investigadores adscritos al mismo realizarán su actividad laboral mientras dure el proyecto (de término *certus* aunque *incertus quando*).

Sería difícil que el legislador de la Ley 14/2011 se resistiese a recoger alguna mención específica al respecto de esta tipología contractual temporal por obra o servicio, introduciendo matizaciones de cómo opera la contratación por obra o servicio de los investigadores; efectivamente esa mención la encontraremos en la Ley de la Ciencia, pero con una ubicación extrasistématica en la DA 23^a LCTI, disposición adicional en la cual se regulan las normas comunes a los contratos para la realización de proyectos específicos de la investigación científica y técnica.

⁷⁵ Por ejemplo la STSJ de Valencia, de 27 de abril de 2012 (Ar. 258377), en la que se estima la presencia de contratación temporal en fraude de ley y, en consecuencia, se declara el despido como improcedente por la relación de contratos temporales sin solución de continuidad, realizando la trabajadora el mismo puesto de trabajo aun siendo adscrita a distintos proyectos que forman parte de la actividad normal del Instituto de investigación y de su línea de investigación.

⁷⁶ Véase el Auto TS de 21 de enero de 2010 (Ar.66899) o, en la sucesión de contratos por obra o servicio determinado, la STSJ de Galicia de 4 de octubre de 2013 (Ar. 327272).

⁷⁷ Así, en STS de 6 de marzo de 2009 o, en la doctrina judicial, STSJ de Madrid de 1 de julio de 2013, que recuerda que la autonomía y sustantividad propias quedan dentro de la actividad de la empresa, para su misma actividad habitual, si las tareas reúnen los requisitos de sustantividad y autonomía, permitiendo la individualización dentro de la actividad habitual de la empresa y además, sean acotadas y limitadas en el tiempo, aunque tratándose de un contrato por obra o servicio no pueda precisarse la fecha exacta de su terminación.

Varios apartados en la Ley de la Ciencia recogen la posibilidad de realizar proyectos específicos de investigación científica y técnica (arts. 20.2, 26.7, 30 y DA 14^a.2) y para su ejecución será habitual recurrir al contrato de duración determinado por obra o servicio determinado. Con anterioridad a esta Ley 14/2011 la regulación de las Universidades contemplaba ya la posibilidad de utilizar esta modalidad contractual, así el mencionado art. 48. 1 LO 6/2001, faculta la contratación de personal investigador, técnico u otro personal, mediante la utilización del contrato de trabajo por obra o servicio determinado, para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica. Además la DA 14^a de la Ley 14/2011 remite a la contratación de personal investigador de carácter temporal mediante el contrato por obra o servicio determinado del art. 15.1.a) ET para realizar proyectos específicos de investigación científica y técnica por parte de los denominados *otros agentes de ejecución* de la Administración General del Estado (se describen como tales: el Museo Nacional del Prado, la Biblioteca Nacional de España, el Instituto de Patrimonio cultural de España, la Filmoteca española, los museos y archivos de titularidad y gestión estatal, Dirección General del Instituto geográfico nacional, Centro Nacional de información geográfica y las Reales Academias y Academias asociadas vinculadas con el Instituto de España).

Desde la reforma laboral operada mediante la Ley 35/2010 el contrato por obra o servicio tiene una doble restricción a su naturaleza temporal, la realización de la obra o servicio, o el plazo máximo de 3 años (ampliable doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o en su defecto de ámbito inferior). Este segundo límite temporal del contrato no es de aplicación a la contratación de proyectos de investigación en la legislación especial de la Ciencia o de la Universidad. La inaplicabilidad de la duración máxima la determina el propio Estatuto de los Trabajadores en su DA 15^a.2 ET, la repite -para los contratos con investigadores- la DA 23^a LCTI⁷⁸. El legislador laboral quiso combatir el importante fraude en la utilización del contrato temporal por obra o servicio, incluyendo la doble limitación temporal: la de la propia obra o servicio y una máxima insuperable (establecida en esos tres años ampliables por un periodo de doce meses adicionales). El fraude también ha estado muy presente en la contratación de investigadores (en particular en instituciones públicas), son numerosas las sentencias que así lo han declarado (de algunas de ellas hemos dado cuenta más arriba). Sin embargo, por mandato legal la limitación temporal máxima de tres años (o de cuatro años si así lo permitiese el convenio colectivo) impuesta a la duración del contrato por obra o servicio no se va a aplicar cuando se realicen proyectos de investigación científica

⁷⁸ Un completo análisis de la especial regulación para las Administraciones pública y el régimen excepcionado que determina la DT 15^a ET en CUEVA PUENTE M.C. (2011), “Contratación temporal: Régimen en las Administraciones Públicas” en Valdés Dal-Ré y otros (dirs.): La reforma del mercado de trabajo de 2010, Reus, Madrid, pp. 137 a 157.

y técnica (ni en otros muchos casos a los que se referirá la DA 15^a.2 ET). Esta especial regulación ha llevado a afirmar a alguna doctrina judicial que el límite temporal del contrato por obra y servicio ha de descartarse cuando el empleador sea una Universidad Pública (en referencia al art. 48 LOU), concluyendo que la legislación recoge la posibilidad de contratar investigadores o técnicos (por obra o servicio) para desarrollar convenios o proyectos “*sin límite temporal alguno* (sic.)”⁷⁹, se justifica esa opinión con apoyo en que si se limitase la permanencia de investigadores a un concreto proyecto se impediría a la Universidad alcanzar algunos de sus objetivos esenciales como la transferencia de conocimiento a la sociedad o la formación de investigadores. Para argumentar su interpretación el Tribunal se remite a la DA 15^a ET cuando expresamente excluye a la Universidad tanto de los límites temporales del contrato por obra o servicio determinado del art. 15.1 ET (realizados al amparo de la LO de Universidades o de otra norma con rango de Ley cuando estén vinculados a un proyecto específico de investigación), como de la no aplicación de la transformación de contratos temporales en indefinidos del art. 15.5 ET (en este caso la norma de la DA 15^a ET se refiere a las modalidades de contrato de trabajo recogidas en la LOU).

Como se puede observar, asimismo, se inaplican a la contratación temporal de los investigadores las reglas del art. 15.5 ET párrafos primero y segundo (en este caso pueden ser utilizadas distintas modalidades de contratación temporal ordinaria, principalmente el contrato por obra o servicio determinado o el contrato eventual por circunstancias de la producción). Esta cuestión aparece recogida en la DA 15^a.3 ET, sobre ella también insiste la Ley 14/2011, en el texto de su DA 23^a. La regulación común del Derecho de Trabajo, convierte *ope legis* en indefinidas las contrataciones temporales sucesivas, si su duración -con o sin solución de continuidad- fue igual o superior a veinticuatro meses durante en un periodo de referencia de treinta meses. Se tienen que dar, además, una serie de requisitos, sucesión de contratos temporales (dos o más), para el mismo o diferente puesto de trabajo, con las mismas o diferentes modalidades contractuales, con la misma empresa o grupo de empresas, directamente o a través de ETT, incluidos los supuestos de sucesión de empresas. La citada regla es aplicable a sucesión de contratos por obra o servicio determinado o eventuales por circunstancias

⁷⁹ Así STSJ de Galicia de 4 de octubre de 2013 (Ar. 327272). La resolución deniega también el reconocimiento de trabajadora indefinida al entender que en la redacción del art. 15.5 ET de la reforma de 2006 (Ley 43/2006) la labor realizada por la investigadora como técnico en análisis y control (en todos ellos) no constituye un mismo puesto de trabajo, pues los encargos encomendados en cada proyecto (amparado en el art. 83 LOU) son distintas tareas o distintas actividades, distinguiendo en el inicial labores de apoyo y en posteriores trabajos de estandarización de diferentes muestras de análisis. Y no considera la presencia de un fraude de Ley al amparo del art. 15.3 ET porque en toda la sucesión de contratos concurre la legalidad exigida para su temporalidad, entendiendo que se produce la extinción por llegada del término o límite temporal pactado en contrato de contrabajo al amparo del art. 49.1.c) ET.

de la producción pero no a los formativos, de relevo o de interinidad, ni contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, ni contratos temporales de empresas de inserción dentro del itinerario de inserción. Las excepciones a la conversión de contratos temporales en contratos indefinidos previstas para las Administraciones públicas e introducidas en el año 2010 en la legislación laboral, en particular las de los entes de investigación se han incorporado como excepciones mediante la Ley 14/2011 (aunque eran deducibles de la propia redacción del Estatuto de los Trabajadores).

Estas reglas especiales para investigadores podrían colisionar con la cláusula 5^a de la Directiva 1999/70/CE, de 28 de junio, del Consejo que aprueba el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, en relación con las medidas establecidas en la legislación española para evitar el abuso de la contratación temporal. La jurisprudencia del TJUE ha establecido la necesidad de fijar mecanismos de control de la contratación temporal sucesiva cuando es abusiva también para el empleo público, así, entre otras resoluciones, pueden consultarse las SSTJUE Adeneler y otros⁸⁰, de 4 de julio de 2006, Marrosu⁸¹, de 7 de septiembre de 2006 y, de la misma fecha 7 de septiembre de 2006, la Sentencia Vassallo⁸² o Angelidaki y otros⁸³, de 23 de abril de 2009 o, más recientemente, la STJUE de 18 de octubre de 2012, caso Valenza y otros⁸⁴. Las resoluciones del Tribunal de Luxemburgo recuerdan que la Directiva 1999/70/CE relativa al trabajo de duración determinada resulta plenamente aplicable a las Administraciones públicas y a los empleadores públicos, aunque permiten que los criterios del control del abuso en la temporalidad y las sanciones del ordenamiento jurídico nacional puedan ser diferentes a las establecidas para el empleo privado, sin embargo, se exige, en todo caso, que se establezca un criterio para el control de la temporalidad en el empleo público y, además, que aquél sea equivalente al del sector privado, e incorpore juicios de proporcionalidad, efectividad y disuasión en las medidas implantadas para así garantizar la eficacia y fines de la mencionada Directiva. Ya en el año 2005 la Carta europea del investigador recogía la necesidad, por un lado, de mejorar la estabilidad de las condiciones de los investigadores y, por otro, de aplicar y respetar las disposiciones y principios de la mencionada Directiva 1999/70/CE.

⁸⁰ Asunto C-212/04.

⁸¹ Asunto C-53/04.

⁸² Asunto C-180/04.

⁸³ Asuntos acumulados C-378/07 a 380/07.

⁸⁴ Asuntos acumulados C-302/11 a 305/11, en estos casos en relación con la determinación de la antigüedad.

Tres son los pilares que informan la regulación comunitaria de aquella Directiva 1999/70/CE, (1) no admitir trato menos favorable por el hecho de ser contratados mediante contratos de duración determinada frente al trabajador indefinido en situación comparable, (2) evitar los abusos de la contratación temporal sucesiva y (3) permitir el acceso a la formación de estos trabajadores e informarles de las vacantes de puestos indefinidos que surjan.

No parece (a nuestro modesto entender) que se respeten esas exigencias comunitarias ni con la DA 15^a ET ni en la DA 23^a LCTI, disposiciones que sólo excepcionan la regla general aplicable, sin incorporar ningún mecanismo (real) sustitutivo del control del abuso de la contratación temporal en los espacios públicos para los investigadores y/o PDI universitarios⁸⁵. En relación con el art. 15.5 ET es oportuno recordar que se trata de un precepto cuya aplicación se vio suspendida entre el mes de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012 no recobrando su *vigencia* hasta el 1 de enero de 2013⁸⁶. Por último, conviene apuntar que una doctrina judicial hoy aplica a investigadores públicos el art. 15.5 ET cuando se ha producido una sucesión temporal de contratos que supera la limitación temporal de los 24 meses en un periodo de referencia 30 meses, si esa contratación (válida pero) abusiva superó la limitación legal antes de los cambios legislativos (del RDL10/2010 y posterior Ley 35/2010), al entender que la relación indefinida se ve perfeccionada con anterioridad a la modificación legal introducida en la Reforma de 2010 (que daba nueva redacción a la DA 15^a ET). Además se manifiesta que la nueva regulación sólo resulta aplicable a contratos celebrados con

⁸⁵ En términos del respeto a la cláusula 5^a de la Directiva 1999/70/CE, en relación con la aplicación a las Universidades españolas de la DA 15^a ET deberá pronunciarse el TJCE pues ya ha planteado una cuestión prejudicial (asunto C-190/13, Márquez Samohano) para que examine la inexistencia de limitación temporal de contratos de trabajo sucesivos en los arts. 48 y 53 LOU (a diferencia de la limitación sí establecida en el art. 15.5 ET), aunque la cuestión desciende incluso a la posibilidad del reconocimiento del percibo de indemnizaciones a los trabajadores indefinidos de la Administración pública que la determinada para los trabajadores indefinidos del sector privado (como medida para prevenir y sancionar el uso abusivo de la contratación temporal en directa vinculación con la posibilidad de extinción del indefinido no fijo dando cobertura al puesto de trabajo).

⁸⁶ Conforme a lo establecido en la reforma de 2011 (RDL10/2011, de 30 de agosto) que mantuvo parcialmente la reforma laboral de 2012 (RDL3/2012 y Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral). Su inicial suspensión fue por dos años, así se estableció en el art. 5 RDL10/2011, de 26 de agosto, posteriormente la suspensión se vio reducida en unos meses hasta 31 de diciembre de 2012, mediante el art. 17 de la *reforma del mercado laboral* operada por RDL3/2012, de 10 de febrero, medida confirmada posteriormente en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. La nueva regulación legal excluye de la aplicación de la regla el tiempo transcurrido entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, con independencia de que hubiera existido, o no, prestación de servicios durante ese periodo, pero sí exige el cómputo de los periodos de servicios transcurridos, respectivamente, con anterioridad o posterioridad a aquellas fechas para aplicar la regla de la adquisición de fijeza y consiguiente conversión en contratos indefinidos de determinados contratados temporales -en los términos previstos en el art. 15.5 ET- cuando su duración es superior a veinticuatro meses dentro del periodo de referencia de treinta meses.

posterioridad a aquel cambio normativo pero no para los concertados con anterioridad a 18 de junio de 2010, éstos últimos se rigen por la normativa precedente. Consecuentemente se reconoce la condición de indefinido del personal investigador⁸⁷ y, lo será bajo la figura (primero de creación jurisprudencial y hoy contenida en el EBEP⁸⁸) del indefinido no fijo.

Respecto a la conversión de los contratos de trabajo de duración determinada en indefinidos, en interpretación de la cláusula 5^a de la Directiva 1999/70/CE, no existe una obligación de que en el contrato indefinido se reproduzcan “*de modo idéntico las cláusulas principales que figuran en el contrato anterior*” pero sí se exige que esa conversión no vaya acompañada de modificaciones sustanciales de cláusulas respecto al contrato temporal precedente en un sentido globalmente desfavorable para el trabajador si los cometidos y la naturaleza de sus funciones siguen siendo los mismos, así lo ha establecido para un investigador en la Universidad de Bretaña Occidental el TJUE, en STJUE de 8 de marzo de 2012, caso Huet⁸⁹.

Tarea pendiente, que corresponde resolver al legislador, es atender a las exigencias del Derecho comunitario de evitar el abuso en la contratación temporal del personal investigador, porque no lo hizo ni con las reformas laborales de 2010 y 2012, ni con la renovada Ley 14/2011. Es inaplazable ofrecer una sólida respuesta legal que permita consolidar las carreras de los investigadores y su estabilidad laboral.

XI. BIBLIOGRAFÍA

BAYLOS GRAU A. (2008), “El personal docente e investigador contratado en régimen laboral después de la reforma de la LOU en 2007”, *Revista de Derecho Social*, nº 44.

⁸⁷ Por todas, STSJ de Madrid de 17 de junio de 2013 (Ar. 293207) y de 1 de julio de 2013 (Ar. 498). Ambas referidas a contrataciones en el CSIC con sucesión de contratos por obra o servicio determinado, con cuatro y tres contratos celebrados, respectivamente. El propio TS ha aplicado el art. 15.5 ET también a investigadores del CSIC en sus Sentencias de 26 de junio de 2011 (Ar. 5944) y 23 de abril de 2012 (Ar. 5871), pero en esas resoluciones aun no resultaba aplicable el cambio normativo de la DA 15^a que introdujo la reforma de 2010 (aspecto apuntado por la STSJ de Madrid de 17 de junio de 2013), incluso en el caso de ser interpuesta la reclamación cuando el precepto se encontraba suspendido a partir del RDL10/2011, al entender que con anterioridad el trabajador había ya adquirido esa condición de indefinido al haber transcurrido el plazo exigido. También las SSTS de 22 de junio de 2011 (Ar. 5944), 24 de abril de 2012 (Ar. 5871) y de 6 de noviembre de 2012 (Ar.165) se declara la relación de investigador del CSIC como indefinida por superarse los umbrales de 24 meses que fija el art. 15.5 ET al no haber entrado en vigor los cambios normativos de la DA 15^a ET y la nueva DA 23^a LCTI.

⁸⁸ El art. 8.2 c) EBEP menciona el personal laboral indefinido diferenciado del fijo. Pero conviene apuntar al lector que en STS de 22 de julio de 2013 (Rc. 1380/2012) se sostiene una teoría bien distinta, inadmitiendo que haya sido positivizada en el EBEP la figura del indefinido no fijo por el EBEP (entendiendo que sólo se refiere a la figura de profesorado de religión contratado que son indefinidos -en amparo de la DA 3 LO 2/2006 y los arts. 3, 4 y 6 RD 696/2006-).

⁸⁹ Asunto C-251/11.

CALONGE VELÁZQUEZ A. (2013), "Investigación, desarrollo tecnológico y espacio", en AAVV.: Políticas comunitarias. Bases jurídicas, Tirant lo Blanch, Valencia.

CARRIZOSA PRIETO E. (2012), "La protección social del personal docente e investigador en formación: el convenio especial de la Seguridad Social", Aranzadi Social nº 5, BIB 2012/3028.

CRISTOBAL RONCERO R. (2008), El estatuto jurídico del personal investigador en formación, Thomson-Aranzadi, Cizur Menor.

CUEVA PUENTE M.C. (2011), "Contratación temporal: Régimen en las Administraciones Públicas" en Valdés Dal-Ré y otros (dirs.): La reforma del mercado de trabajo de 2010, Reus, Madrid.

GALÁN DEL FRESNO J.M. (2011), "Consideraciones sobre la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación", Actualidad Administrativa nº 20 noviembre 2011, tomo 2, Editorial LA LEY (La Ley 17756/2011).

GONZÁLEZ ORTEGA S. (2006), "El personal adscrito a proyectos de investigación" en Sempere Navarro y otros: El personal docente e investigador laboral en los centros universitarios, Laborum, Murcia.

MOLINA NAVARRETE C. (2004), "Una nueva e inaudita relación laboral especial: el régimen jurídico de contratación del personal docente e investigador tras la LOU", *Revista de Trabajo y Seguridad Social* -CEF, ns. 257-258.

MORENO GENÉ J. (2005), "El contrato para la realización de un proyecto específico de investigación", Aranzadi Social 21/2004.

- (2008), El personal investigador en formación. Régimen jurídico y de Seguridad Social, Tirant lo blanch, Valencia.

- (2010), "La contratación por obra o servicio determinado para la realización de un proyecto de investigación tras la Reforma laboral de 2010", Aranzadi Social 1/2011.

- (2011), "La contratación laboral de los investigadores en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación: ¿El final del Estado de excepción en la Ciencia?", *Revista de Trabajo y Seguridad Social* -CEF, nº 340. BIB 2012/988.

- (2012) "El contrato predoctoral: una modalidad específica de contrato formativo para los investigadores", Aranzadi Social nº 3.

MORÓN PRIETO R. (2006), "El Estatuto del personal investigador en formación: otro tímido paso en la asimilación de las becas formativa al régimen laboral", Relaciones laborales, nº19.

SAN MARTÍN RODRÍGUEZ J. (2012), "El personal laboral investigador al servicio de las Universidades públicas", en El carácter laboral del profesor universitario, Civitas, Madrid.

SERRANO ARGÜELLO N. (2013), “Los contratos laborales del personal investigador”, en A. Calonge Velázquez (dir.), Ciencia, Tecnología e Innovación. Nuevo régimen jurídico, Comares, Granada.