

Peculiaridades (o «privilegios») del contrato de obra o servicio determinados en el ámbito de la investigación

Comentario a la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias 876/2018, de 18 de septiembre**

Fernando Ballester Laguna

*Catedrático de Escuela Universitaria de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Alicante*

1. Marco normativo

La sentencia que se analiza versa sobre la adecuación a derecho de determinados contratos de obra o servicio determinados en el ámbito de la investigación suscritos entre una investigadora y la Universidad de La Laguna. Se trata de un tipo de contratación muy utilizado por las universidades públicas y los organismos públicos de investigación (OPI), cuenta con una larga tradición en nuestro ordenamiento jurídico (una de las primeras regulaciones del contrato se contiene en la [Orden de 27 de marzo de 1986](#) –BOE de 30 de abril–, por la que se reguló la contratación laboral, de carácter temporal, de personal para la investigación en las universidades y en el Consejo Superior de Investigaciones Científicas –arts. 1, 2 y 3–) y es fuente de una cierta conflictividad judicial con resoluciones muchas veces condenatorias de los organismos contratantes. Aunque no es este el caso de la sentencia objeto de comentario, que desmonta los distintos argumentos esgrimidos por la actora para cuestionar la contratación efectuada y da la razón a la Universidad de La Laguna, que se «salva» fundamentalmente merced a algunas de las singularidades que posee este contrato en el ámbito de la investigación que se lleva a cabo en el seno de los entes públicos. Pero antes de analizar la sentencia, me referiré brevemente al marco normativo vigente del contrato de obra o servicio determinados para la realización de proyectos específicos de investigación científica o técnica.

Cómo citar: Ballester Laguna, F. (2019). Peculiaridades (o «privilegios») del contrato de obra o servicio determinados en el ámbito de la investigación. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias 876/2018, de 18 de septiembre. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 431, 169-176.

Hay que partir de la premisa de que existe una regulación sustancialmente unitaria del contrato con independencia de que el sujeto contratante sea una universidad pública o un OPI, tal como se desprende de la [disposición adicional decimotercera de la Ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre](#), de universidades (LOU), que realiza una remisión al [artículo decimoséptimo de la Ley 13/1986, de 14 de abril](#), de fomento y coordinación general de la investigación científica y técnica, para la regulación del contrato de obra o servicio determinados en el ámbito de la investigación; remisión que hay que entender hecha en la actualidad a la [Ley 14/2011, de 1 de junio](#), de la ciencia, la tecnología y la innovación (LCTI). Así lo avala la [disposición final tercera, punto cuatro, de la LCTI](#), que ha introducido un nuevo apartado 3 bis en el artículo 48 de la LOU con el siguiente tenor: «Asimismo [las universidades públicas] podrán contratar personal investigador conforme a lo previsto en la Ley 14/2011». Este dato es muy importante y determina que el contrato se rige no solo por las previsiones de la LOU, sino también por lo dispuesto en la LCTI. Así, el artículo 48.1 de la LOU dispone que las universidades públicas «[t]ambién podrán contratar personal investigador, técnico u otro personal a través del contrato de trabajo para obra o servicio determinados, para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica». Por su parte, el artículo 20.2 de la LCTI, bajo el título de «Modalidades contractuales», tras referirse a las «modalidades específicas» de contratación del personal investigador (esto es, el contrato predoctoral, el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, y el contrato de investigador distinguido), establece lo siguiente: «Además, las entidades citadas podrán contratar personal investigador a través de las modalidades del contrato de trabajo establecidas por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores», entre las que se encuentra, como se sabe, el contrato de obra o servicio determinados ([art. 15.1 a\) Estatuto de los Trabajadores](#) –ET–); habiéndose precisado que las entidades en cuestión son los OPI de la Administración General del Estado o de otras Administraciones públicas, así como las universidades públicas «únicamente cuando sean perceptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador o para el desarrollo de sus programas propios de I+D+i» ([art. 20.2 b\) LCTI](#)). Más específicamente, el artículo 26.7 de la LCTI dispone que:

Los organismos públicos de investigación de la Administración General del Estado podrán contratar personal investigador de carácter temporal para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica de acuerdo con el artículo 15.1 a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Previsión que se reitera en el [artículo 30 de la LCTI](#), si bien referida al personal técnico. Por último, la importante disposición adicional vigesimotercera de la LCTI, titulada «Normas comunes a los contratos para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica», contiene tres párrafos del siguiente tenor:

De acuerdo con lo señalado en el apartado 2 de la disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores, no se aplicará lo dispuesto en el artículo 15.1 a) del mismo en materia de duración máxima del contrato de obra o servicio a los contratos para la realización de proyectos específicos de investigación

científica y técnica a que se refieren los artículos 20.2, 26.7 y 30 y el apartado 2 de la disposición adicional decimocuarta de esta ley.

Tampoco les resultará de aplicación lo dispuesto en los párrafos primero y segundo del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con lo previsto en el apartado 3 de la disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores.

La excepción expresada en esta disposición se aplicará únicamente a las Administraciones públicas, organismos públicos, universidades públicas y otras entidades del sector público consideradas agentes de ejecución del sistema español de ciencia, tecnología e innovación de acuerdo con el artículo 3.4 de esta ley, que formalicen contratos temporales para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica.

Junto a estas escuetas previsiones normativas contenidas en la LOU y en la LCTI, resulta de aplicación supletoria la normativa laboral común en todo aquello que no resulte incompatible con las peculiaridades establecidas en aquellas normas. Así se establece tanto en la propia LOU ([art. 48.2](#)) como en la LCTI ([art. 20.2](#) y otras normas concordantes de la propia ley). Dicha normativa laboral común no es otra que el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en la actualidad, el [RDleg. 2/2015, de 23 de octubre](#)) y su normativa de ejecución (en especial, el [RD 2720/1998, de 18 de diciembre](#), por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada). Entre las normas a considerar destacaré tan solo aquellas que guardan una estrecha relación con la cuestión de fondo planteada y resuelta: artículos [15](#) (apdos. 1, 3 y 5), [49](#), [53](#), [54](#), [55](#) y [56](#) y [disposición adicional decimoquinta](#) del ET. Las normas citadas versan sobre la duración del contrato de obra o servicio determinados, fraude de ley, reglas sobre el encadenamiento de contratos y despido.

2. Supuesto de hecho

En el caso de autos, la actora estuvo vinculada con la Universidad de La Laguna con dos contratos sucesivos de obra o servicio determinados para la realización de sendos proyectos de investigación, ambos relacionados con las enfermedades tropicales: el primero con una duración total de 2 años (se suscribió el día 1 de junio de 2011 y finalizó el 31 de mayo de 2013) y el segundo con una duración de 4 años (desde el 3 de junio de 2013 hasta el 2 de junio de 2017). Además de realizar las actividades propias de cada uno de los proyectos contratados, a partir del curso académico 2013-2014, la actora impartió puntualmente docencia en materia de enfermedades tropicales en el marco de distintas ediciones de un máster universitario, donde fue también tutora de prácticas y dirigió dos trabajos fin de máster; participó como ponente en un taller y en un seminario relativo a la misma materia; y codirigió dos tesis doctorales.

Coincidiendo con la finalización del segundo contrato, la universidad cesó a la investigadora por fin de contrato, con fecha 2 de junio de 2017. Se da la circunstancia de que unos meses antes, en febrero de 2017, la actora había presentado reclamación previa ante la Universidad de La Laguna solicitando el reconocimiento de su condición de trabajadora indefinida (no fija). En septiembre de 2017, 3 meses después de la finalización de este contrato, la actora participó en un nuevo concurso público sin resultar seleccionada para el puesto.

Partiendo de los anteriores hechos, la investigadora cesada presentó demanda defendiendo que la extinción de su contrato de trabajo fue en verdad un despido que debía ser declarado improcedente o nulo. Lo primero (despido improcedente), esgrimiendo distintas irregularidades existentes en la contratación y que la actora concretaba en las siguientes: 1) imposibilidad de identificar en el caso de autos un trabajo con autonomía y sustantividad propia que justificase el recurso a la contratación efectuada; 2) haber trabajado sin cobertura contractual durante 2 días, entre la finalización del primer contrato y el inicio del segundo; 3) el hecho de que el segundo de los contratos celebrados excediera de los 3 años de duración; y 4) la superación mediante los dos contratos suscritos del límite máximo de 24 meses de contratación medidos en un arco temporal de 30 meses. Por su parte, la declaración de nulidad del despido fue fundamentada en el derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad, alegando que la extinción de su contrato fue en verdad una represalia por la reclamación previa que había interpuesto por la que solicitaba que se le reconociera la condición de trabajadora indefinida (no fija).

3. Resolución por el tribunal

Rechazada la revisión de hechos probados al objeto de que se reconociese que la investigadora había prestado servicios sin cobertura contractual durante 2 días, así como la pretensión de nulidad de la extinción contractual como consecuencia de no apreciarse por el tribunal indicios suficientes para poner en marcha el mecanismo de inversión de la carga de la prueba, la sentencia de suplicación confirmará íntegramente la resolución de instancia, desestimando también los restantes pedimentos de la recurrente.

Así, con cita de la importante Sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 6 de marzo de 2009 (rec. 1221/2008), en la que se sentaron las bases para el correcto entendimiento del objeto del contrato de obra o servicio determinados en el ámbito de la investigación, la sentencia de suplicación consideró que la realización por la investigadora de las tareas propias de cada uno de los dos proyectos de investigación en los que participó configura el trabajo con autonomía y sustantividad propia que caracteriza el contrato que nos ocupa, sin que sea óbice para ello la similitud de cometidos desempeñados (todos ellos relativos a las enfermedades tropicales). Tampoco la docencia impartida (incluyendo la tutoría de prácticas y de trabajos fin de máster) ni la codirección de tesis doctorales empañaron tal conclusión,

argumentándose que la primera de estas dos actividades –la docente– contaba como soporte la *venia docendi* que la investigadora solicitó y obtuvo, mientras que la segunda –dirección de tesis doctorales– estaba amparada en su condición de doctora.

Tampoco representó un problema para la sentencia la duración del segundo de los contratos suscritos (4 años) ni el hecho de que la duración acumulada de este contrato con el anterior superase los 24 meses medidos en un periodo de referencia de 30 meses, argumentando en este sentido que las reglas mediante las que se establecen sendas limitaciones en relación con el contrato de obra o servicio determinados (el art. 15.1 a) y 5 ET), cuya transgresión hubiera determinado la conversión del contrato temporal en otro por tiempo indefinido, no resultan de aplicación al contrato de obra o servicio determinados en el ámbito de la investigación que se desarrolla en el sector público (disps. [adic. decimoquinta ET](#) y [adic. vigesimotercera LCTI](#)).

4. Peculiaridades del contrato. Especial referencia a la problemática del encadenamiento

El contrato de obra o servicio determinados en el ámbito de la investigación desarrollada por las universidades públicas y por los OPI es un contrato de obra o servicio determinados con algunas peculiaridades establecidas en su normativa específica, atinentes al objeto del contrato, su duración y las reglas sobre el encadenamiento contractual.

En rigor, la primera de las peculiaridades señaladas es más bien una concreción del objeto contractual en el ámbito de la investigación, desplazándose el foco de atención de una fórmula vaga e imprecisa («la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados con autonomía y sustantividad propia» a que se refiere el [art. 15.1 a\) ET](#)) a algo mucho más concreto (el proyecto específico de investigación científica y técnica del [art. 48.1 LOU](#) y otras normas concordantes de la [LCTI](#)). Qué deba entenderse por la realización de un proyecto específico de investigación es una empresa que no puedo afrontar en estas breves líneas. Aunque sí pondré de manifiesto que para la [sentencia que se comenta](#) la realización por la investigadora de las tareas propias de cada uno de los dos proyectos de investigación en los que participó configura el trabajo con autonomía y sustantividad propia que justifica el recurso al contrato que nos ocupa. Ciertamente, la actora realizó otras actividades ajenas a la investigación propiamente dicha, señaladamente, la docencia que impartió en distintas ediciones de un máster, las cuales podrían haber empañado aquella conclusión. Sin embargo, el carácter voluntario de tal actividad, el escaso peso de aquella (tan solo 3 créditos en los cursos académicos 2013-2014 y 2014-2015, y 0,7 créditos en el curso 2015-2016) y su relación con los contenidos de la actividad investigadora (en materia de enfermedades tropicales) permitieron sostener en el caso concreto su idoneidad para poner en entredicho el cumplimiento del objeto contrac-

tual. Conclusión con la que estoy sustancialmente de acuerdo¹. Plantear esta cuestión, especialmente en el ámbito universitario, tiene su interés dado que la actividad docente es un importante factor a valorar en los procesos selectivos y de acreditación, razón por la cual negar toda posibilidad de impartir docencia en el marco de este contrato puede colocar al investigador que lo suscribe en una desventajosa posición de partida en orden a su futura promoción respecto de otras figuras contractuales que sí contemplan explícitamente el desempeño de labores docentes.

La duración y las reglas aplicables al encadenamiento contractual sí constituyen verdaderas singularidades en el contrato de obra o servicio determinados para la realización de proyectos específicos de investigación, pudiendo ser tildadas incluso de auténticos «privilegios» establecidos a favor de determinados entes públicos. En efecto, el contrato de trabajo de obra o servicio determinados se ha caracterizado tradicionalmente por estar sujeto a término incierto, de tal modo que su duración se extendía todo el tiempo necesario para terminar la obra o realizar el servicio contratado. Sin embargo, el [Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio](#), confirmado después por la [Ley 35/2010, de 17 de septiembre](#), introdujo una modificación en el ET (art. 15.1 a) que afectó sustancialmente a la duración del contrato de obra o servicio determinados.

Por consiguiente, desde que entró en vigor esta norma, el contrato de obra o servicio determinados dura lo que dura la realización de la obra o la prestación del servicio que constituye su objeto, sin que la duración máxima de aquel pueda exceder de 3 o 4 años, según los casos, so pena de transformarse en una relación jurídica de carácter indefinido. Sin embargo, la [Ley 35/2010](#) exceptuó la aplicación de esta nueva regla sobre la duración máxima del contrato en el ámbito de las Administraciones públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes para el desarrollo de un proyecto específico de investigación de duración superior a 3 años ([disp. adic. decimoquinta ET](#)), lo cual se reiteró después en la [disposición adicional vigesimotercera de la LCTI](#). De tal modo que los contratos de obra o servicio determinados en el ámbito de la investigación formalizados en el seno de las universidades públicas y de los OPI no están sujetos por ley a limitación temporal alguna, pudiéndose extender, al menos en principio, todo el tiempo necesario para la materialización del proyecto específico de investigación que constituya su objeto. De ahí que la sentencia comentada no ponga ninguna pega al hecho de que el segundo de los contratos suscritos entre la investigadora y la Universidad de La Laguna tuviera una duración superior a los 3 años (en concreto, 4)². Cosa que habría resultado inadmisibles en el marco

¹ Otras sentencias de suplicación se han pronunciado expresamente a favor de la impartición de docencia en el marco de un proyecto de investigación, a la vista del carácter complementario que tenía la actividad docente unido al hecho de su previsión expresa en el propio contrato suscrito. Así, Sentencias del Tribunal Superior de Justicia (SSTSJ) de [Cataluña de 19 de junio de 2014 \(rec. 24/2014\)](#) y [Galicia de 21 de mayo de 2013 \(rec. 466/2013\)](#).

² En el mismo sentido, considerando inaplicable al contrato que nos ocupa el límite temporal de 3 años establecido con carácter general, la [STSJ de Castilla y León de 27 de julio de 2017 \(rec. 908/2017\)](#).

general del contrato de obra o servicio determinados o, inclusive, en el ámbito de la investigación desarrollada por una universidad privada o por una entidad privada sin ánimo de lucro (creando así un auténtico agravio comparativo –cuando no un atentado al principio de igualdad– por razón del carácter público o privado de la investigación que se lleva a cabo).

Y algo parecido sucede con la prohibición de encadenamiento contractual recogida en el [artículo 15.5 del ET](#), la cual fue excepcionada en relación con el contrato de obra o servicio determinados para la realización de proyectos específicos de investigación en el ámbito de las universidades públicas y de los OPI a partir de una modificación introducida en la disposición adicional decimoquinta del ET mediante la [Ley 35/2010](#) y, de una forma más clara todavía, de la mano de la [disposición adicional vigesimotercera de la LCTI](#). Aplicando tal normativa, la sentencia que conoce del recurso de suplicación confirmó la adecuación a derecho de la cadena de contratos suscritos: el primero de fecha 1 de junio de 2011 y con una duración total de 2 años, y el segundo de fecha 3 de junio de 2013 y con una duración de 4 años³. Otra lectura del problema, sin embargo, se habría realizado de haberse tratado de un contrato de obra o servicio determinados ordinario o, inclusive, de investigación desarrollada en el ámbito privado (suscitándose los mismos interrogantes que han sido tan solo apuntados con anterioridad).

Ahora bien, de lo que se lleva dicho no se puede inferir que las universidades públicas y los OPI puedan concatenar unos contratos con otros sin límite temporal alguno, pues tal conclusión (provisional) debe ser matizada especialmente en relación con aquellos investigadores que mantengan una dilatada vinculación con las universidades públicas y con los OPI a través de sucesivos y distintos contratos de obra o servicio determinados en el ámbito de la investigación. Y ello en atención a dos tipos de consideraciones.

De una parte, porque durante la vigencia del [Real Decreto-Ley 5/2006](#) y de la [Ley 43/2006](#), y hasta la entrada en vigor de la [Ley 35/2010](#), estos contratos sí estaban afectados por la prohibición de encadenamiento contractual. De ahí que todos aquellos investigadores que durante el periodo de vigencia de aquellas normas (entre el 15 de junio de 2006 y el 17 de septiembre de 2010) hubieren estado vinculados por más de 24 meses en un arco temporal de 30 meses, con dos o más contratos de obra o servicio determinados con cargo a proyectos, adquirieron ya la condición de trabajadores indefinidos no fijos en virtud de aquella normativa, sin que las contrataciones temporales celebradas con posterioridad sean idóneas para subsanar este vicio. Muchas son las sentencias del TS que así lo reconocen, a pesar del cambio normativo acaecido sobre el particular a través de la [Ley 35/2010](#)⁴.

³ También constatan la existencia de esta excepción relativa a las reglas de encadenamiento contractual prohibido las SSTSJ de [Castilla y León de 27 de julio de 2017 \(rec. 908/2017\)](#), [Galicia de 19 de marzo de 2013 \(rec. 4243/2011\)](#) y [Murcia de 5 de marzo de 2012 \(rec. 704/2011\)](#).

⁴ SSTS de [3 de marzo de 2015 \(rec. 468/2014\)](#), [6 de noviembre de 2012 \(rec. 345/2012\)](#), [23 de abril de 2012 \(rec. 3092/2011\)](#) y [22 de junio de 2011 \(rec. 4556/2010\)](#).

De otra parte, porque al margen de la aplicación o no de la prohibición de encadenamiento contractual a la que nos venimos refiriendo, la jurisprudencia siempre ha considerado que cuando un trabajador permanece vinculado durante largos periodos de tiempo con distintos y sucesivos contratos temporales ello puede configurar un supuesto de fraude de ley, perseguible por el [artículo 15.3 del ET](#). Y es que, en definitiva, pocos jueces están dispuestos a sostener que la contratación sucesiva de un trabajador durante 10, 12 o más años (las cifras son meramente ejemplificativas) se corresponde con una necesidad temporal de trabajo que, por definición, es el presupuesto de la contratación temporal en España, salvo contadísimas excepciones. Se trata de una vía alternativa para poner límites al encadenamiento contractual. Así se reconoce expresamente en el propio [artículo 15.5 del ET](#), cuando remite a la normativa específica la persecución de otros incumplimientos relevantes, entre los que se enuncia el fraude de ley. Para constatar su existencia, los tribunales tienen en cuenta circunstancias tales como el tiempo de prestación de servicios acreditado en el marco de distintos y sucesivos contratos (normalmente se exige un dilatado periodo de tiempo, no bastando, desde luego, con sobrepasar los 24 meses en virtud de dos contratos), los eventuales periodos de inactividad laboral entre contrato y contrato (normalmente –salvo en los casos en que se aprecie la denominada «unidad esencial del vínculo laboral»– de no más de 20 días hábiles; muy alejados, en todo caso, de los casi 6 meses que pueden transcurrir entre la terminación de un contrato y la suscripción del siguiente cuando se aplica la regla contenida en el [art. 15.5 ET](#)) e, incluso, la presencia de alguna irregularidad relevante en la cadena de contratación capaz de viciar los contratos suscritos con posterioridad (por ejemplo, el disfrute de una beca de investigación cuando procedía, en realidad, celebrar un contrato de trabajo)⁵.

⁵ Supuestos en los que, en atención a las circunstancias concurrentes en el caso, se declaró la existencia de fraude de ley en el marco de los contratos de obra o servicio determinados para la realización de proyectos específicos de investigación, en las SSTSJ de [Galicia de 12 de junio de 2015 \(rec. 2664/2013\)](#) y [23 de abril de 2015 \(rec. 1143/2013\)](#).