

Despido objetivo de personal investigador tras informe desfavorable de una agencia evaluadora de la actividad investigadora

Comentario a la [Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha 1081/2018, de 24 de julio](#)

Juan Ramón Rivera Sánchez

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

1. Exposición del marco normativo y convencional existente

El inicio de la relación laboral entre la investigadora –de nombre ficticio, Consuelo– y la Fundación Parque Científico y Tecnológico de Castilla-La Mancha surgió mediante la firma de un contrato temporal, en concreto, un contrato de obra o servicio determinados para la «realización de trabajos específicos en la primera convocatoria del Proyecto INCRECYT y hasta la duración del mismo».

En el contexto de estos programas de investigación promovidos en el seno de las universidades y, en ocasiones, como aquí sucede, por entidades «satélite» de la universidad (en este caso, la Fundación Parque Científico y Tecnológico de Castilla-La Mancha), se hace preciso determinar cuál es el marco normativo previsto para justificar la vinculación contractual de un proyecto que tiene un objeto cuasi exclusivo y de preeminente dedicación a la actividad investigadora y, al margen de esta, una dedicación reducida a la actividad docente. En efecto, por un lado, durante el periodo que prestó servicios en una modalidad de empleo temporal, el contrato de obra y servicio determinados, hace referencia a determinadas normas estatales, de carácter general o especial, referidas al personal docente e investigador; y, por otro lado, se ha de considerar la regulación establecida en los convenios interadministrativos entre las Administraciones públicas, de indudable «eficacia vinculante» para las partes firmantes, siguiendo la regulación establecida en el [artículo 86 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre](#), del procedimiento administrativo común de las Administra-

Cómo citar: Rivera Sánchez, J. R. (2019). Despido objetivo de personal investigador tras informe desfavorable de una agencia evaluadora de la actividad investigadora. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha 1081/2018, de 24 de julio. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 431, 177-184.

ciones públicas, que, por tanto, constituyen la base jurídica que sostiene la financiación, celebración y firma del correspondiente contrato de trabajo temporal, más tarde convertido en indefinido.

Ciertamente, en relación con las normas estatales y con carácter general, es necesario comenzar con la regulación establecida en el [artículo 15.1 a\) del Estatuto de los Trabajadores \(ET\)](#), aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el [artículo 48.3](#) y la [disposición adicional decimotercera](#) de la Ley orgánica de universidades (LOU), en su versión del año 2007. Por su parte, la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la innovación (LCTI), en su [disposición adicional vigesimotercera](#), en la redacción dada por la disposición final segunda del Real Decreto-Ley 14/2017, de 6 de octubre, contempla una regulación singular para los contratos de obra y servicio determinados ligados a la realización de proyectos de investigación científica y técnica, que, en realidad, persigue un tratamiento normativo especial a este tipo de contratos surgidos para ejecución de proyectos de investigación. Estas especialidades son, por un lado, la no sujeción a la duración máxima de estos contratos temporales establecida en el [artículo 15.1 a\) del ET](#) y, por otro, la exención de los efectos jurídicos previstos en materia de duración máxima de encadenamiento de contratos de trabajo. En cualquier caso, la conversión del contrato temporal en otro indefinido que se aplica a la investigadora resta, en este caso, interés normativo y solo explica la intensa utilización de esa modalidad contractual durante los inicios de la carrera investigadora.

En cuanto a los sucesivos convenios interadministrativos suscritos, sin entrar en disquisiciones sobre su naturaleza jurídica, su reconocimiento legal y el hecho de constituir el resultado de las relaciones institucionales entre entes públicos, sin duda predeterminan las cláusulas particulares del contenido del contrato de trabajo antes de celebrarlo y, una vez ya celebrado el contrato de trabajo, la sucesión de convenios interadministrativos impacta y, por tanto, modifica sustancialmente los contenidos del contrato de trabajo y, en concreto, incorpora nuevas condiciones que alteran el objeto y desarrollo de la actividad investigadora.

En este caso, se trata del Convenio de colaboración entre la Consejería de Educación y Ciencia y la Fundación Parque Científico y Tecnológico de Albacete firmado el 10 de julio de 2008. Su objeto es la financiación de ayudas para la selección y contratación de investigadores o tecnólogos con la finalidad de constituir, en el seno de la fundación, el Instituto de Recursos Humanos para la Ciencia y la Tecnología (INCRECYT), y, especialmente, la renovación de ese convenio celebrado por las mismas partes el 19 de julio de 2016.

2. La cadencia del relato de hechos que desemboca en el despido

El asunto esencial de esta sentencia versa sobre el despido de una trabajadora altamente cualificada, que accede al trabajo por su condición de doctora en su campo de conocimiento,

habiendo prestado servicios como investigadora para la Fundación Parque Científico y Tecnológico de Castilla-La Mancha desde el 1 de marzo de 2010 al 31 de marzo de 2017, con la categoría de doctora, a tiempo completo. Dicha relación laboral se inició mediante un contrato temporal, en la modalidad de obra o servicio determinados, indicándose como objeto del mismo la «realización de trabajos específicos en la primera convocatoria del Proyecto INCRECYT y hasta la duración del mismo».

En el convenio suscrito por la Fundación de la Universidad de Castilla-La Mancha y la consejería con competencias en materia de investigación se recogen los requisitos que han de reunir los candidatos que concurren al proceso de selección y se establece que la incorporación contará necesariamente con una evaluación externa previa realizada por la Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva (ANEP), la Agencia de Calidad Universitaria de Castilla-La Mancha (ACUCM) u otros organismos equivalentes. Los candidatos seleccionados tendrán un contrato laboral de 3 años. Los investigadores serán evaluados al final del tercer año de contrato y, en función de las evaluaciones, se ofrecerán contratos indefinidos a quienes hayan obtenido evaluación positiva. En aplicación del mencionado convenio, se efectuó la conversión del contrato temporal en indefinido el 1 de junio de 2015, aunque no consta que se hubiera superado procedimiento de evaluación externa alguna.

Como resultado de una renegociación de estos convenios interadministrativos, el 19 de julio de 2016, cuando estaba a punto de expirar la duración del inicialmente pactado, se produce una modificación de las condiciones, que pone el acento en la exigencia de un volumen mínimo de resultados y de calidad de la actividad investigadora. Así, se establece una evaluación externa, a modo de «cuatrienio», esto es, la selección de la actividad investigadora más destacada de la trabajadora durante los últimos 4 años, para que sean evaluados el rendimiento y la calidad de la actividad investigadora realizada por la doctora. Esa evaluación la efectuó la agencia evaluadora con sede en la comunidad autónoma de Andalucía y estaban exentos de la misma aquellos investigadores de la fundación que tenían acreditada su procedencia del Programa I3.

El día 24 de enero de 2017 se notifica a la actora el resultado de la evaluación externa efectuada por la Agencia Andaluza del Conocimiento, en la que obtiene una «valoración global negativa», y el día 23 de marzo de 2017 se le hace entrega, mediante burofax, de la carta de despido por causas objetivas, concretamente, por la causa recogida en el [artículo 52 a\) del ET](#), con efectos del día 31 de marzo de 2017; se impugna el despido objetivo ante el Juzgado de lo Social número 1 de Albacete y la sentencia dictada en la instancia declara nulo el despido.

Posteriormente, dicha sentencia fue recurrida ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Castilla-La Mancha por la investigadora despedida, por la fundación, por el Ministerio Fiscal y, por último, por el Fondo de Garantía Salarial. Finalmente, el 24 de julio de 2018, el mencionado TSJ estima parcialmente el recurso interpuesto por la Fundación Parque Científico y Tecnológico de Castilla-La Mancha declarando la improcedencia del despido.

3. Doctrina judicial: despido por incumplimiento de expectativas establecidas

3.1. Planteamiento

En primer lugar, la [sentencia comentada](#) suscita la problemática, nada sencilla de resolver, de los efectos jurídicos que producen los convenios interadministrativos, suscritos entre Administraciones públicas para la obtención de sus fines, sobre los contratos de trabajo preexistentes al convenio, contratos de trabajo que permitieron, en su día, incorporar los medios personales necesarios para la consecución del objetivo del convenio.

En segundo lugar, sería preciso detener la atención sobre el medio probatorio empleado para el hecho probado que da por sentado el informe desfavorable de la actividad investigadora de la trabajadora, informe que en su abrupto y binario modo de evaluar el rendimiento de los investigadores –informe favorable o desfavorable– se constituye en el indispensable soporte probatorio, por cierto, aceptado como si se tratara de una prueba plena por los juzgados y tribunales.

En tercer lugar, la sentencia dictada por la Sala de Suplicación de Castilla-La Mancha soslaya los aspectos constitucionales hasta desestimarlos y, por tanto, revoca la declaración de nulidad del despido efectuada por el Juzgado de lo Social número 1 de Albacete, y declara, en estricto cumplimiento del orden jurídico, su improcedencia.

3.2. La sucesión de convenios interadministrativos y sus efectos sobre los contratos de trabajo preexistentes

Como se recordará, el 10 de julio de 2008 se firmó un convenio entre la fundación y la Consejería de Educación y Ciencia que financiaba ayudas para la contratación de personal investigador o tecnólogos. Fruto de ese convenio, resultó la incorporación de la investigadora demandante como trabajadora temporal, cuyo contrato se convirtió en indefinido sin necesidad de superar evaluación alguna con posterioridad. Bastó el transcurso del tiempo.

Posteriormente, el 19 de julio de 2016 se suscribe un nuevo convenio, entre las mismas partes y con los mismos fines, pero con una nueva cláusula que encomienda a agentes externos la evaluación de la trayectoria investigadora, cuyo resultado «binario» se incorpora tácitamente a modo de cláusula «condicional potestativa» para resolver el contrato de trabajo.

Seguramente, en un contexto de revisión del último convenio celebrado entre la fundación y la consejería, es en el que se produce un acuerdo de la reunión de 3 de marzo de 2017, fecha de la reunión de la Comisión de Seguimiento del mencionado convenio, donde

se decide llevar a efecto la evaluación del personal investigador, bajo unos parámetros no previamente establecidos en cuanto a su contenido y criterios de valoración, y se vincula un resultado eventualmente negativo a la no continuidad del investigador evaluado desfavorablemente, retirando la financiación a ese puesto de trabajo ([STSJ de Castilla-La Mancha 1052/2018, de 19 de julio –FJ 3.º–](#)).

Desde luego, el resultado del fallo tal vez no hubiera variado, pero se echa de menos un reproche jurídico al modo técnico-jurídico de justificar la decisión extintiva. En efecto, el informe cuyo resultado negativo justifica la extinción de su contrato tiene que ver más con una valoración del contenido de la labor investigadora que con una pérdida sobrevinida de facultades, conocimientos o titulación requerida para desempeñar la labor contratada, que nunca consta se haya producido y que constituía el único motivo esgrimido por la fundación empleadora en la carta de despido.

En realidad, lo que refleja el resultado de la evaluación, cuyos criterios de estimación no estaban prefijados con antelación al tiempo de la contratación, es que la actora no ha cumplido las expectativas y objetivos que se anhelaban con su contratación, pero, para que ello pueda justificar la extinción contractual, tales condicionamientos han de canalizarse por la vía del [artículo 49.1 b\) del ET](#) y reunir las exigencias jurisprudenciales establecidas en la doctrina del Tribunal Supremo (TS) ([Sentencia de 3 de febrero de 2010 –rec. 1715/2009–](#)), y, finalmente, se podría añadir que tales criterios de evaluación fueran previamente establecidos en el contrato de trabajo.

3.3. Naturaleza jurídica y valor probatorio de los informes emitidos por agencias externas de evaluación de la actividad investigadora

Como se ha mencionado anteriormente, el 24 de enero de 2017 se realiza a la actora la evaluación externa por la Agencia Andaluza del Conocimiento, en la que obtiene una «valoración global negativa». Dicho informe, que la propia sentencia de instancia califica como «dictamen», calificación plenamente asumida por la sala de suplicación, indica la escasa productividad cuantitativa de artículos científicos por parte de la investigadora y la semejanza de alguno de ellos con otros ya publicados, así como la baja capacidad para captar los anhelados fondos que permitan incrementar la financiación de la actividad investigadora.

De lo expuesto, parece deducirse que tanto el juzgado de lo social como la sala del TSJ aceptaron sin remilgos que se encontraban ante una prueba documental, que, aparentemente, no fue impugnada por ninguna de las partes. Aquí, cabe plantearse si, en realidad, se trataba de una prueba documental de las reguladas en el [artículo 94 de la Ley reguladora de la jurisdicción social](#) (LRJS) o, en cambio, se trataba más bien de una prueba pericial ([art. 93.1 LRJS](#)) o de un informe de expertos ([art. 95 LRJS](#)).

Como es sabido, la práctica de uno u otro tipo de prueba cambia de manera sustancial, y, por tanto, en mi opinión, si se hubiera considerado el mencionado «dictamen» como una prueba pericial, habría sido necesario que el autor o autores del informe hubieran declarado, de manera presencial, el contenido de su dictamen ante el juez de lo social. Es más, no se hubiera podido considerar el hecho probado que consistía en el «informe desfavorable» de la actividad investigadora sin esa declaración presencial del autor o autores del «dictamen», que, en numerosas ocasiones, permanecen en el más absoluto anonimato, lo que sitúa a la trabajadora en una zona próxima a la indefensión procesal.

Por último, tampoco sería cuestionable lo genérico que resulta el contenido del dictamen que concluye con informe desfavorable. Tal vez, destaca por su imprecisión y se aparta de la reciente doctrina del TS, que exige, especialmente, cuando los informes de los comités asesores sean desfavorables, que:

(...) las investigaciones, las aportaciones presentadas por los interesados, no pueden dejar de examinarse solo por el hecho de que no se publicaran en las revistas o medios incluidos en los índices o listados identificados (...). Dependerá de su contenido la evaluación que merezcan» ([STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, 986/2018, de 12 de junio](#) –FJ 6.º–).

3.4. La imposibilidad del reconocimiento de la nulidad del despido objetivo por infracción del principio de igualdad

Así las cosas, sostiene la trabajadora recurrente que existe un claro indicio de vulneración del principio de no discriminación, en la medida en que la evaluación externa, cuyo resultado ha propiciado la extinción de su contrato de trabajo, no se realizó a todos los trabajadores participantes en el Programa INCRECYT. En concreto, quedaron exentos del procedimiento de evaluación de la actividad investigadora aquellos investigadores procedentes del Programa Ramón y Cajal, que, una vez finalizada la duración máxima de este, se incorporaron a una universidad pública mediante el denominado Programa I3 y, por tanto, ninguno de ellos fue despedido.

Esta apariencia de tratamiento desigual entre los distintos investigadores constituyó la base argumental empleada por el juzgador de instancia para declarar la nulidad del despido objetivo, nulidad que no superó el recurso de suplicación con una argumentación jurídica ajustada a derecho del [artículo 96.1 de la LRJS](#).

En el presente caso, la investigadora no pudo aportar elementos indiciarios que acreditaran que el hecho de que se evaluara a unos investigadores y, en cambio, a otros no, por tratarse de investigadores adscritos al Programa I3, se deba a alguno de los criterios «prohibidos» de trato desigual que figuran listados, aunque es cierto que constituyen una lista

abierta, en el citado [artículo 96.1 de la LRJS](#) y en el propio [artículo 14 de la Constitución española](#), esto es, «nacimiento, raza, edad, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

Más bien, ese tratamiento desigual con vulneración del [artículo 14 de la Constitución](#), reconocido por el Juzgado de lo Social número 1 de Albacete, declarando la nulidad del despido objetivo, dispone de un tratamiento justificado y proporcional, esto es, el hecho de que se evaluara a unos investigadores cuya actividad investigadora no había sido evaluada y, en cambio, se exonerara a otros investigadores del mismo centro de trabajo pertenecientes al Programa I3 constituía un tratamiento justificado y proporcional avalado por la circunstancia de que estos investigadores procedían de un programa en el que sí habían superado con éxito evaluaciones análogas. Por otro lado, el resultado de esos informes entre los investigadores no pertenecientes al Programa I3 fue favorable para algunos y desfavorable para otros, que, precisamente, son los que finalmente resultaron despedidos por circunstancias objetivas, y su despido, en otra sentencia muy similar, ya desde la instancia fue declarado improcedente ([STSJ de Castilla-La Mancha 1052/2018, de 19 de julio](#)). Por fin, no existe indicio que haga pensar que el desigual tratamiento entre unos y otros se deba a alguna de las circunstancias recogidas en el [artículo 14 de la Constitución](#) y en el [artículo 96.1 de la LRJS](#). Desde luego, estos investigadores procedentes del Programa I3 no corrían riesgo de ser despedidos.

4. Trascendencia de la doctrina: la renovada precarización del personal investigador con contrato indefinido

Al personal investigador, una vez ha superado con éxito una trayectoria en su etapa posdoctoral, es frecuente que se le convierta su contrato de trabajo de duración temporal en otro de duración indefinida, persiguiéndose con ello la estabilidad laboral de estos investigadores y poniéndose fin a la etapa de precariedad que les ha acompañado en los inicios de su actividad investigadora, propiciada por la propia normativa prevista en la [LOU](#) y en la [LCTI](#). Hasta ahora, bastaba obtener los suficientes méritos que acreditaban su progreso científico para que dicha valoración les alejara de puestos de trabajo inestables. Esto era un lugar común en el ámbito universitario.

Pues bien, esa afirmación se pone en entredicho. Es preciso cuestionarse aquella afirmación que señala que la estabilidad comienza cuando se accede a un contrato de duración indefinida. Sin embargo, se puede afirmar que se mantiene una relativa precariedad, aunque se haya accedido a un contrato de duración indefinida, si los resultados de la actividad investigadora no convencen al empleador.

En efecto, los convenios interadministrativos que celebran las universidades o sus entidades «satélite» con las entidades financiadoras, aquellas que sostienen la inversión nece-

saría en medios personales y materiales para el mantenimiento de la actividad investigadora, son proclives a un revisionismo y una evaluación de los resultados de la actividad investigadora. Es cierto que esta es una práctica ampliamente extendida en las universidades anglosajonas, pero en unas condiciones de transparencia, compromisos previos de rendimiento investigador y, por último, una evaluación objetiva conocida de antemano por los investigadores evaluados. Lamentablemente, esas condiciones garantistas no se prodigan en el asunto enjuiciado.

En relación con la dinámica de las agencias de evaluación externa, existe una cuestión de trascendental importancia que han pasado por alto los órganos judiciales que han juzgado el despido de este centro de investigación (INCRECYT): se ha considerado el informe de esta agencia evaluadora, en concreto de la comunidad autónoma de Andalucía, como si se tratara de un documento elaborado por «un agente de la autoridad» que goza de presunción de certeza, cuando esto no solo no se ajusta a la realidad, sino que manifiesta una práctica probatoria que se aparta de los procedimientos previstos en la LRJS.

En mi opinión, el informe de la agencia evaluadora debió ser considerado como una prueba pericial, prueba que desencadenó el despido objetivo, y, por lo tanto, los autores intelectuales del mismo debieron personarse en el acto del juicio y ratificarse en el mismo. Nada de eso parece que ocurrió y este hecho entorpeció el derecho de defensa de la trabajadora despedida. Tal vez, como hipótesis, conceder un grado superior de intensidad al principio de contradicción hubiera podido alterar sustancialmente la naturaleza del fallo.

En conclusión, y a pesar de ese análisis crítico, la decisión adoptada en la [sentencia de suplicación, objeto de este comentario](#), fue ajustada a derecho en el actual estadio del orden jurídico laboral y con la prueba practicada en el acto del juicio, debiendo estimarse el motivo de recurso alegado por la fundación en el sentido de declarar la improcedencia y no la nulidad del despido objetivo.