

El Estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral

Fernando Ballester Laguna (Coordinador)

Jaime Alemañ Cano

Rosario Carmona Paredes

Juan Ramón Rivera Sánchez

Juan Rosa Moreno

M^a. Mercedes Sánchez Castillo

Nancy Sirvent Hernández



Innap Investiga

Investigación en las Administraciones Públicas

EL ESTATUTO PROFESIONAL DEL PERSONAL INVESTIGADOR CONTRATADO EN RÉGIMEN LABORAL



Fernando Ballester Laguna (Coord.)

Jaime Alemañ Cano

Rosario Carmona Paredes

Juan Ramón Rivera Sánchez

Juan Rosa Moreno

M^a. Mercedes Sánchez Castillo

Nancy Sirvent Hernández

INAP

INSTITUTO NACIONAL DE
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

FICHA CATALOGRÁFICA DEL CENTRO DE PUBLICACIONES DEL INAP

El ESTATUTO profesional del personal investigador contratado en régimen laboral / Fernando Ballester Laguna (coord.) ; Jaime Alemañ Cano ... [et al.]. – 1ª ed. – Madrid : Instituto Nacional de Administración Pública, 2016. – 403 p. ; 24 cm. – (Colección INNAP INVESTIGA. Serie INNOVACIÓN ADMINISTRATIVA)

Bibliografía: p. 395-403

ISBN 978-84-7351-536-8 (formato papel). – ISBN 978-84-7351-537-5 (formato electrónico). – NIPO 635-16-031-7 (formato papel). – NIPO 635-16-032-2 (formato electrónico)

1. Profesores universitarios-Contratos de trabajo-España. I. Ballester Laguna, Fernando, coord. II. Alemañ Cano, Jaime. III. Instituto Nacional de Administración Pública (España). IV. Serie

331.106.2:378(460)

349.2-057.39(460)

Primera edición: julio 2016

Realizado en el marco del Proyecto de investigación sobre «El Estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral» concedido por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) con fecha 17 de febrero de 2015. Referencia: INAP1-15I.

Catálogo general de publicaciones oficiales:

<http://publicacionesoficiales.boe.es>

La actividad editorial del Instituto Nacional de Administración Pública está reconocida por Scholarly Publishers Indicators in Humanities and Social Sciences (SPI) en las disciplinas de Ciencias Políticas y Derecho. El listado SPI es aceptado como listado de referencia por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), por la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora CNEAI y por la ANEP (Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva).

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal).

Edita:

INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

www.inap.es

ISBN: 978-84-7351-536-8 (formato papel); ISBN: 978-84-7351-537-5 (formato electrónico)

NIPO: 635-16-031-7 (formato papel); NIPO: 635-16-032-2 (formato electrónico)

Depósito Legal: M-26226-2016

Preimpresión: Contenidos y Proyectos ISLIZ

Impresión: Ulzama Digital

En esta publicación se ha utilizado papel reciclado libre de cloro de acuerdo con los criterios medioambientales de la contratación pública.

CONTENIDO

ABREVIATURAS	11
INTRODUCCIÓN	15
<i>Equipo de investigación</i>	
1. Delimitación del objeto de estudio.....	16
2. La superación del sistema de becas como fórmula ordinaria de vinculación jurídica del personal investigador.....	18
3. La desaparición de los contratos administrativos en el ámbito de la investigación	22
4. La admisibilidad expresa de la contratación laboral indefinida de los investigadores	23
5. Presentación de contenidos	25
1. LOS CONTRATOS DE TRABAJO DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR EN LA VIGENTE LEY ORGÁNICA DE UNIVERSIDADES	35
<i>Juan Ramón Rivera Sánchez</i>	
1. Introducción	36
2. Repensando la «laboralización» de la actividad docente e investigadora en las universidades.....	37
3. Modalidades contractuales de acceso a la función docente e investigadora	42
3.1. Planteamiento.....	42
3.2. El contrato del personal ayudante	46
3.3. La modalidad de profesor ayudante doctor.....	49
4. Otras modalidades contractuales adicionales.....	51
4.1. Profesores visitantes y la jubilación flexible del profesor emérito	51
5. Modalidad contractual de la estabilización del personal docente e investigador.....	53
5.1. Introducción: la estabilización «relativa» de los empleados públicos en el régimen laboral.....	53
5.2. La modalidad contractual del profesor contratado doctor	55
6. La aparición de contratos innominados en la LOU.....	59
6.1. Existen antecedentes.....	59
6.2. La delimitación del llamado «falso asociado» y sus efectos jurídicos.....	61

6.3. La cuestionada figura del «profesor contratado doctor interino».....	66
7. Convergencias y divergencias con la Ley de la Ciencia	69
8. Conclusiones.....	71

2. LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL PREVISTAS EN LA LCTI ESPECÍFICAMENTE PARA EL PERSONAL INVESTIGADOR 73

Nancy Sirvent Hernández

1. Las políticas comunitarias en materia de I+D+i.....	74
2. Evolución de la regulación jurídica de la carrera investigadora en España. La progresiva «laboralización» de la actividad de investigación.....	76
3. Los nuevos (y no tan nuevos) contratos de trabajo previstos en la Ley de la Ciencia, Tecnología e Innovación.....	78
4. El régimen jurídico de los contratos laborales temporales específicos para el personal investigador.....	80
4.1. Contrato predoctoral	83
4.1.1. Sujetos contratantes: el personal investigador predoctoral en formación	86
4.1.2. Requisitos formales.....	88
4.1.3. Objeto: las tareas de investigación en el ámbito de un proyecto específico y novedoso	89
4.1.4. Retribución.....	93
4.1.5. Duración.....	96
4.1.6. Extinción.....	102
4.1.7. El derecho a la Seguridad Social en el contrato predoctoral	106
4.2. Contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación	108
4.2.1. Sujetos contratantes.....	110
4.2.2. Requisitos formales	110
4.2.3. Objeto	111
4.2.4. La evaluación de la actividad investigadora	112
4.2.5. Duración	115
4.2.6. Retribución	116
4.2.7. Extinción.....	117
4.3. Contrato de investigador distinguido	118
4.3.1. Sujetos contratantes.....	119
4.3.2. Requisitos formales	121
4.3.3. Objeto	121
4.3.4. La obligación legal de exclusividad	122
4.3.5. Duración	124
4.3.6. Aspectos relativos al tiempo de trabajo.....	125

4.3.7. Extinción. Especial referencia al desistimiento ad nutum del empleador.....	126
4.3.8. Especialidades del despido del investigador distinguido. Causas específicas de despido. Despido versus desistimiento	131
5. Ilegalidad y fraude de ley en los contratos específicos para personal investigador contemplados en la LCTI.....	133
6. ¿Rige para estos contratos la prohibición de encadenamiento prevista en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores?	135
7. La contratación laboral fija del personal investigador	137
8. Conclusiones.....	139
3. LAS MODALIDADES CONTRACTUALES DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN	143
<i>Fernando Ballester Laguna</i>	
1. La admisibilidad de otras modalidades contractuales previstas en el Estatuto de los Trabajadores distintas de las modalidades específicas de la Ley Orgánica de Universidades y la Ley de la Ciencia.....	144
1.1. Inclusiones y exclusiones.....	145
1.2. Normativa aplicable a las modalidades contractuales del Estatuto de los Trabajadores	147
2. El contrato de interinidad.....	149
3. El contrato de eventualidad por circunstancias de la producción	155
4. Fijos periódicos y fijos discontinuos	156
5. Conclusiones.....	157
4. EL CONTRATO DE TRABAJO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO PARA LA REALIZACIÓN DE PROYECTOS ESPECÍFICOS DE INVESTIGACIÓN	159
<i>Fernando Ballester Laguna</i>	
1. Planteamiento	160
2. Antecedentes normativos y regulación actual.....	161
2.1. Algunas precisiones sobre el régimen jurídico del contrato	166
3. El objeto del contrato.....	169
3.1. El proyecto específico de investigación. Delimitación y alcance	171
3.2. La tesis doctoral	175
3.3. La actividad docente.....	177
3.4. Tareas auxiliares, instrumentales o de apoyo	178
4. La existencia de una financiación ad hoc ligada a la mayoría de los contratos y sus implicaciones.....	181

4.1. Financiación <i>ad hoc</i> y validez del contrato.....	183
4.2. Financiación <i>ad hoc</i> y causa de temporalidad.....	184
4.3. Financiación <i>ad hoc</i> y duración del contrato. Remisión.....	185
4.4. La pérdida de la financiación y sus repercusiones	185
5. Forma	187
6. Duración.....	189
7. Extinción	192
8. Encadenamiento de contratos de obra o servicio determinado para la realización de proyectos específicos de investigación.....	194
8.1. Regulación de 2006.....	196
8.2. Regulación de 2010.....	198
9. Conclusiones.....	203
10. Anexo. Relación de sentencias consultadas.....	205
5. EL CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS DEL PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓN.....	211
<i>M.^a Mercedes Sánchez Castillo</i>	
1. Planteamiento	212
2. Marco jurídico de celebración del contrato en prácticas: modelo de financiación de la actividad investigadora en fase formativa	213
3. Situaciones jurídicas del personal investigador en formación	217
4. La relación jurídica de formación a través de beca versus la relación jurídica de formación a través de contrato: frontera difusa y criterios delimitadores.....	220
5. La relación jurídica de formación a través de contrato: el contrato de trabajo en prácticas ..	223
5.1. Objeto del contrato y requisitos de acceso.....	225
5.1.1. Titulación habilitante para la contratación en prácticas del investigador en formación.....	227
5.1.2. Beneficiario de programa de ayuda a la investigación vinculado a estudios de doctorado	229
5.2. Retribución del investigador en formación contratado en prácticas.....	231
5.3. Duración y extinción del contrato. Casuística y problemas aplicativos	233
6. Conclusiones.....	236
7. Anexo. Relación de sentencias consultadas	237
6. LOS INCUMPLIMIENTOS EN MATERIA DE CONTRATACIÓN TEMPORAL Y SUS CONSECUENCIAS	239
<i>Fernando Ballester Laguna</i>	
1. Planteamiento	240
2. El principio de estabilidad en el empleo y sus manifestaciones.....	240

2.1. Presunción <i>iuris et de iure</i> de contrato indefinido.....	241
2.2. Presunción <i>iuris tantum</i> de contrato indefinido	243
2.3. Otros efectos distintos a la conversión del contrato en indefinido	244
3. La nulidad de los actos administrativos contrarios a derecho y su repercusión en los incumplimientos de la normativa sobre contratación temporal.....	244

7. ¿HA HECHO LO SUFICIENTE LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA PARA PREVENIR LA UTILIZACIÓN ABUSIVA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO TEMPORALES EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN? LA DIRECTIVA 1999/70/CE... 247

Fernando Ballester Laguna

1. Introducción	248
2. La Directiva 1999/70/CE.....	248
3. Su trasposición al derecho español	250
3.1. Los contratos temporales del personal investigador afectados por la prohibición de encadenamiento	253
4. Su adecuación a la Directiva 1999/70/CE	255
4.1. Los contratos de ayudante, ayudante doctor y profesor visitante	255
4.2. Los contratos predoctoral, de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, y de investigador distinguido	257
4.3. La necesaria coordinación de los contratos de ayudante, ayudante doctor, predoctoral y de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación en el ámbito de las universidades públicas	259
4.4. El contrato de obra o servicio determinado para la realización de un proyecto específico de investigación científica o técnica.....	260
5. Conclusiones y propuestas	262

8. CONSTRUCCIÓN JURISPRUDENCIAL DEL CONTRATO INDEFINIDO NO FIJO 265

M^a. Mercedes Sánchez Castillo

Rosario Carmona Paredes

1. Planteamiento	266
2. Indefinido no fijo: construcción jurídica	267
3. Aproximación a su régimen jurídico	269
4. Evolución jurisprudencial de la extinción del contrato del trabajador indefinido no fijo	272
4.1. El contrato del indefinido no fijo como contrato sujeto a condición resolutoria.....	272
4.2. La incidencia de la normativa y la jurisprudencia comunitaria en la doctrina del indefinido no fijo.....	275
4.3. El contrato del indefinido no fijo como contrato sujeto a término.....	278
5. Conclusiones.....	281

9. LOS DERECHOS Y DEBERES ESPECÍFICOS DEL PERSONAL INVESTIGADOR..... 283

Rosario Carmona Paredes

1. Planteamiento	284
2. De la normativa de aplicación y ámbito competencial.....	285
3. Derechos y deberes del personal investigador, un mandato europeo	287
4. Derechos y deberes del investigador en régimen laboral, una multiplicidad de catálogos....	290
5. Derechos y deberes de especial relevancia.....	297
5.1. Movilidad del personal laboral investigador	298
5.2. Propiedad intelectual del personal investigador.....	301
5.2.1. La universidad titular de los resultados de investigación.....	302
5.2.2. Cláusula de competencia desleal	305
5.3. Prohibición de discriminación por cuestión de género.....	308
5.3.1. Medidas de acción positivas y objetivos propuestos.....	311
6. Conclusiones.....	314

10. LOS DERECHOS COLECTIVOS DEL PERSONAL INVESTIGADOR CONTRATADO..... 317

Jaime Alemañ Cano

1. Introducción	318
2. Derecho a la igualdad	318
3. Marco normativo en materia de derechos colectivos	321
3.1. Marco general.....	321
3.2. Derechos colectivos de regulación y aplicación universal.....	323
3.2.1. Representación sindical	323
3.2.2. Ejercicio del derecho de huelga.....	325
3.3. Derechos colectivos de regulación y aplicación específica para los funcionarios públicos y el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas	327
3.3.1. Representación unitaria de los trabajadores.....	327
3.3.2. Negociación colectiva.....	329
3.3.3. Ejercicio del derecho de reunión.....	335
3.3.4. Planteamiento de conflictos colectivos distintos de la huelga.....	337
4. Conclusiones.....	341

**11. CONDICIONANTES JURÍDICO-ADMINISTRATIVOS EN LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL LABORAL
INVESTIGADOR..... 343**

Juan Rosa Moreno

1. Nota previa	344
2. Articulación del personal investigador laboral en el empleo público	346

2.1. Su primer papel residual	346
2.2. El incipiente modelo mixto	349
3. Los sujetos públicos contratantes. El sector público institucional investigador.....	351
4. Especial referencia a los organismos públicos de investigación del Estado.....	354
4.1. Naturaleza jurídica, adscripción y permanente aspiración de reorganización.....	355
4.2. Funciones.....	358
4.3. Personal. Régimen jurídico y datos de diversificación.....	360
4.4. Dotación presupuestaria.....	361
5. El proceso público de toma de decisión: presupuestos para la selección del personal investigador laboral	363
5.1. Oferta de empleo público y autorizaciones para la contratación. Las restricciones presupuestarias	363
5.2. Los programas de ayudas para la contratación: desde el inicio hasta la estabilización.	366
6. La selección del personal investigador laboral	369
6.1. Planteamiento.....	369
6.2. Aplicación de los principios de acceso al empleo público.....	371
6.3. La relajación de las garantías de selección del personal investigador temporal	373
6.4. Requisitos generales. La evaluación positiva como requisito específico	377
6.5. Órganos de selección	379
6.6. Sistemas selectivos	383
7. Carrera profesional y evaluación del desempeño. La inexistente carrera profesional investigadora	387
8. Conclusiones.....	392
12. BIBLIOGRAFÍA.....	395

ABREVIATURAS



ANECA:	Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación
AAPP:	Administraciones públicas
ANEP:	Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva
AS:	Aranzadi Social
BOE:	Boletín Oficial del Estado
CASECTI:	Contrato de Acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación
CC:	Código Civil
CCAA:	Comunidades autónomas
CDTI:	Centro para el Desarrollo Tecnológico e Industrial
CE:	Constitución española
CEDH:	Convenio Europeo de Derechos Humanos
CIEMAT:	Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas
CSIC:	Consejo Superior de Investigaciones Científicas
DEA:	Diploma de Estudios Avanzados
DOCE:	Diario Oficial de la Comunidad Europea
EB:	Real Decreto 1326/2003, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto del Becario de Investigación
EBEP:	Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público
ECTS:	Sistema Europeo de Transferencia de Créditos
EEES:	Espacio Europeo de Educación Superior
EEl:	Espacio Europeo de Investigación

EPIF:	Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador en Formación
ET:	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores
FECYT:	Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología
IAC:	Instituto de Astrofísica de Canarias
IEO:	Instituto Español de Oceanografía
IGME:	Instituto Geológico y Minero de España
INE:	Instituto Nacional de Estadística
INIA:	Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria
INTA:	Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial
ISCIH:	Instituto de Salud Carlos III
JS:	Juzgado de lo Social
LC:	Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica
LCTI:	Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación
LGSS:	Real Decreto Legislativo 8/20015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social
LISOS:	Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social
LO:	Ley Orgánica
LOE:	Ley Orgánica de Extranjería
LOFAGE:	Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado
LOLS:	Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical
LOMLOU:	Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades
LORAP:	Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al servicio de las Administraciones Públicas
LOU:	Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades
LPI:	Ley 1/1996, de 12 de abril, de Propiedad Intelectual
LPRL:	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

LRJSP:	Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público
LRU:	Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria
OCDE:	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OIT:	Organización Internacional del Trabajo
OPI:	Organismo público de investigación
OTRI:	Oficina de Transferencia de Resultados de la Investigación
PDI:	Personal Docente e Investigador
PIB:	Producto interior bruto
RC:	Recurso de Casación
RCUD:	Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina
RD:	Real decreto
RDLRT:	Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo
RJ:	Repertorio de Jurisprudencia
RS:	Recurso de suplicación
RTC:	Repertorio del Tribunal Constitucional
SECTI:	Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación
SMI:	Salario mínimo interprofesional
TC:	Tribunal Constitucional
TJUE:	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TS:	Tribunal Supremo
TSJ:	Tribunal Superior de Justicia
UE:	Unión Europea
UNED:	Universidad Nacional de Educación a Distancia

INTRODUCCIÓN



Equipo de investigación¹

Resumen: En los últimos años se han materializado algunas modificaciones normativas que han supuesto una clara apuesta por la contratación en régimen laboral en el ámbito de la investigación en detrimento de la política de becas y de los contratos de naturaleza administrativa, dando carta de naturaleza también a la contratación por tiempo indefinido. En este contexto el objeto de estudio del presente proyecto de investigación consiste en analizar el estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral por los organismos públicos de investigación de la Administración General del Estado y por las universidades públicas. Esto sentado, sucede que muchas de las reflexiones y análisis que se van a efectuar en el trabajo son extrapolables a otros centros y organismos, tales como las universidades privadas y de la iglesia católica o ciertas entidades privadas de investigación sin ánimo de lucro.

Palabras clave: Organismos públicos de investigación (OPI), universidades, personal investigador, becas, contratos administrativos, contratos laborales, Ley de la Ciencia, Ley Orgánica de Universidades, Estatuto de los Trabajadores.

1 Por orden alfabético, Alemañ Cano, Jaime; Ballester Laguna, Fernando (IP); Carmona Paredes, Rosario; Rivera Sánchez, Juan Ramón; Rosa Moreno, Juan; Sánchez Castillo, Mercedes, y Sirvent Hernández, Nancy.

1. Delimitación del objeto de estudio

El objeto de estudio del presente proyecto de investigación consiste en analizar el estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral por los organismos públicos de investigación dependientes de la Administración General del Estado (en adelante, OPI) y por las universidades públicas.

Concretando algo más los empleadores, se trata de organismos de investigación tales como el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), el Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial (INTA), el Instituto de Salud Carlos III (ISCIII), el Instituto Geológico y Minero de España (IGME), el Instituto Español de Oceanografía (IEO), el Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT), el Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria (INIA), y el Instituto de Astrofísica de Canarias (IAC), sin perjuicio de la naturaleza consorcial de este último organismo. Y por lo que a las universidades se refiere, se trata de todas las universidades públicas, ya dependan de las comunidades autónomas (la inmensa mayoría) o de la Administración General del Estado. Un total de 50 universidades cuya (prolija) enumeración omitimos para no cansar al lector tan rápidamente. Esto sentado, conviene poner de manifiesto que muchas de las reflexiones y análisis que se van a efectuar en el trabajo son extrapolables a otros centros y organismos, tales como los consorcios públicos y las fundaciones del sector público en las que se cumplan ciertas condiciones; determinados agentes de ejecución de la Administración General del Estado, como el Museo Nacional del Prado, la Biblioteca Nacional de España, el Instituto de Patrimonio Cultural de España, la Filmoteca Española, la Dirección General del Instituto Geográfico Nacional, el Centro Nacional de Información Geográfica y las Reales Academias y Academias Asociadas vinculadas con el Instituto de España; las universidades privadas y de la iglesia católica; ciertas entidades privadas de investigación sin ánimo de lucro; así como los centros del Sistema Nacional de Salud, incluidos los centros vinculados, concertados o acogidos a las nuevas formas de gestión del Sistema Nacional de Salud.

Por lo que se refiere a la otra parte del contrato de trabajo, el personal investigador es definido por el artículo 13.1 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (en adelante, LCTI)² como aquel que «estando en posesión de la titulación exigida en cada caso, lleva a cabo una actividad investigadora, entendida como el trabajo creativo realizado de forma sistemática para incrementar el volumen de conocimientos, incluidos los relativos al ser humano, la cultura y la sociedad, el uso de esos conocimientos para crear nuevas aplicaciones, su transferencia y su divulgación» (artículo 13.1, párrafo 1.º), considerando también como tal al «personal docente e investigador definido en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, entre cuyas funciones se encuentre la de llevar a cabo actividades investigadoras». Qué deba entenderse por actividad investigadora es una cuestión sin duda compleja, pudiéndose adoptar una concepción más o menos estricta de esta. Aunque a

2 BOE de 2 de junio.

los efectos de este proyecto se parte de un concepto amplio de la investigación, en el que interesan todas aquellas actividades desplegadas por el personal investigador, científico o técnico (tal es el caso, por ejemplo, de la genuina actividad investigadora consistente en la realización de la tesis doctoral, realizada en el marco de un contrato predoctoral o de ayudante; aunque también el trabajo instrumental de carácter técnico que se realiza en el marco de un proyecto de investigación a través del contrato de obra o servicio determinado por un tecnólogo).

Como es sabido, el artículo 13.2 LCTI identifica acriticamente las distintas fórmulas de vinculación jurídica que pueden darse en la práctica entre el personal investigador y los centros de los que dependen, poniendo de manifiesto que aquel «podrá estar vinculado con la Universidad pública u Organismo para el que preste servicios mediante una relación sujeta al derecho administrativo o al derecho laboral, y podrá ser funcionario de carrera, funcionario interino o personal laboral fijo o temporal». En parecidos términos se expresa el artículo 47 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (en adelante, LOU)³, cuando afirma que «el personal docente e investigador de las universidades públicas estará compuesto de funcionarios de los cuerpos docentes universitarios y de personal contratado»; si bien en el artículo 48 se establecen ciertas limitaciones sobre el particular, introducidas en la redacción original de la norma y completadas en la modificación posterior llevada a cabo por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (en adelante, LOMLOU). A saber: 1) que el personal docente e investigador contratado, computado en equivalencias a tiempo completo, y sin computar aquellos que no impartan docencia en las enseñanzas conducentes a la obtención de títulos oficiales, así como del personal propio de los institutos de investigación y de las escuelas de doctorado, no podrá superar el 49% del total del personal docente e investigador de la universidad; y 2) que el porcentaje de contratos temporales no podrá superar el 40% de la plantilla docente. De este modo, la Ley Orgánica de Universidades posibilita una situación de equilibrio cuantitativo entre funcionarios y laborales, permitiendo a su vez una tasa de temporalidad realmente alta.

Ciertamente en la actualidad existe un mayor número de personal administrativo que de personal laboral al servicio de los OPI y de las universidades públicas, lo cual es mucho más acusado todavía si ponemos el acento en las relaciones jurídicas estables (funcionarios de carrera en comparación con contratos de trabajo de carácter indefinido)⁴. Sin embargo, esta realidad no tendría por qué ser la misma en el futuro. En consonancia con esta hipótesis, se ha afirmado que no existen límites constitucionales que condicionen un determinado modelo

3 BOE de 24 de diciembre.

4 En la Memoria del CSIC correspondiente al año 2014 se aprecia que el personal científico de dicho organismo posee la siguiente distribución de efectivos: 1) 2.901 funcionarios de carrera; 2) 14 laborales indefinidos; y 3) 638 laborales contratados temporalmente. Si ponemos el acento en el personal técnico y de apoyo, se observa que el colectivo de funcionarios ya no posee un peso tan relevante: 1) 1.720 funcionarios; 2) 828 laborales indefinidos; y 3) 3.305 laborales contratados temporalmente. Pueden consultarse los datos en <<http://www.csic.es/memorias-digitales>>.

de regulación de los recursos humanos dedicados a la investigación en los OPI y en las universidades públicas, que puede ser tanto funcionarial como laboral o mixto, considerándose que se trata de una opción eminentemente política⁵. Esta conclusión se refuerza en la legislación ordinaria, en concreto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público⁶ —en adelante, EBEP— cuando encomienda en exclusividad a los funcionarios de carrera tan solo el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones públicas (artículo 9).

De hecho, en el ámbito de la investigación siempre ha existido personal laboral, especialmente de carácter temporal (piénsese, paradigmáticamente, en el contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos específicos de investigación científica o técnica, cuya utilización por parte del CSIC y de las universidades se permitió tempranamente por la Orden de 27 de marzo de 1986⁷). Aunque más allá de esta constatación interesa queda resaltar que, en los últimos años, se han materializado algunas modificaciones normativas que han supuesto una clara apuesta por la contratación en régimen laboral en el ámbito de la investigación, en detrimento de la política de becas y de los contratos de naturaleza administrativa, dando carta de naturaleza también a la contratación por tiempo indefinido, como tendremos ocasión de analizar en los tres apartados siguientes.

2. La superación del sistema de becas como fórmula ordinaria de vinculación jurídica del personal investigador

Hasta fechas relativamente recientes el recurso a las becas de investigación ha sido una vía profusamente utilizada por los OPI y por las universidades públicas para vincular al personal investigador durante las primeras fases de su andadura profesional, no solo durante la etapa predoctoral, sino también en relación con los doctores⁸. Las desventajas para los investigadores del sistema de becas eran notables, sin derechos laborales, sindicales ni de Seguridad

5 Así, Sala Franco, T.: «Modalidades de contratación laboral temporal: la LOU y el Estatuto de los Trabajadores condenados a entenderse», en *Jornadas sobre el profesorado universitario laboral*, Universidad de Burgos, 2004, página 69.

6 BOE de 31 de octubre.

7 BOE de 30 de abril.

8 La Federación de Jóvenes Investigadores, que se presentan bajo las elocuentes siglas de <precarious.org> han estimado que en el año 2003 en torno a 25.000 investigadores, esto es, un 25% del total, estaban remunerados por el sistema de becas (Informe de 2013 sobre *La carrera investigadora en España*, disponible en <<http://precarious.org/Informe+Carrera+Investigadora+2013?structure=Informe+Carrera+Investigadora+2013>>). En la doctrina, puede consultarse también el trabajo de Olmeda Gómez y Parrado Díez sobre la valoración del programa de becas pre- y posdoctorales de sus usuarios principales, es decir, los becarios y los tutores («La evaluación de las becas de formación de personal investigador y posdoctorales de la Comu-

Social. Aunque esta situación fue cambiando con el tiempo, destacando tres hitos fundamentales en este proceso que culmina con la conversión de las becas de investigación en un fenómeno mucho más residual⁹.

El primer hito en este proceso evolutivo se produjo de la mano del Estatuto del Becario de Investigación de 2003, aprobado por Real Decreto 1326/2003, de 24 de octubre¹⁰, actualmente derogado. Sin renunciar a la política de becas en el ámbito de la investigación, el citado Estatuto introdujo dos medidas que supusieron un avance significativo en la situación jurídica de dos colectivos de becarios, los predoctorales que hubieren obtenido el reconocimiento de la suficiencia investigadora y los doctores: 1) el reconocimiento de un catálogo de derechos y deberes básicos (artículos 2 a 4), pretendiendo acabar así con la dispersión y heterogeneidad normativa existente al respecto contenida en las distintas convocatorias de ayudas a la investigación, dado que hasta la fecha no existía una normativa legal o reglamentaria de alcance general sobre el particular; y 2) la inclusión de los becarios de investigación en el sistema de Seguridad Social, dentro del régimen general, como asimilados a trabajadores por cuenta ajena (artículo 6). Esta última medida supuso un importante avance en la protección social de este colectivo, hasta el momento tan solo parcialmente cubierto por el exiguo régimen especial de estudiantes¹¹. Y ello sin perjuicio de que su inclusión en el régimen general como asimilados a los trabajadores por cuenta ajena se materializara con algunas insuficiencias de relieve, entre las que destacaron la falta de cobertura frente al desempleo (tampoco se cotizaba por ello), así como la instauración de un sistema de cotización por contingencias comunes y profesionales coincidente con el tope mínimo de cotización vigente en cada momento, al margen de la cuantía de las ayudas económicas percibidas en concepto de becas —normalmente superiores a esa base mínima de cotización—, todo ello con repercusión directa en la menor cuantía de las futuras prestaciones reconocidas (incapacidad temporal, maternidad, etc.). Pero el aspecto

nidad de Madrid», *Revista madri+d*, n.º 19, 2003. El artículo está disponible en <<http://www.madrimasd.org/revista/revista19/investigacion/proyectos1.asp>>).

9 Puede consultarse en relación con esta evolución a Moreno Gené, J.: «El personal becario e investigador: evolución, situación actual, problemas cruciales», en *El personal docente e investigador (PDI) laboral de centros universitarios*, Ediciones Laborum, 2006, páginas 321 y siguientes. Y, más recientemente, del mismo autor, «La contratación laboral de los investigadores en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. ¿El final del estado de excepción laboral en la ciencia?», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, n.º 340, 2011, páginas 79 a 88. El autor cuenta con otras muchas publicaciones donde se aborda esta misma problemática, cuya cita omitimos dado su carácter reiterativo.

Si comprobamos las memorias del CSIC correspondientes a los últimos años se puede advertir también cómo ha ido disminuyendo el peso de los becarios en dicho organismo: 1.053 becas predoctorales y 1.264 becas de posgrado en el año 2003; 1.280 becarios en 2008; 635 becarios en 2012; y 216 becarios en 2014 (<<http://www.csic.es/memorias-digitales>>).

10 BOE de 3 de noviembre.

11 Véase al respecto el Real Decreto 270/1990, de 16 de febrero, por el que se incluyen en el Régimen del Seguro Escolar los alumnos que cursen el tercer ciclo de estudios universitarios conducentes al título de doctor (BOE de 2 de marzo). Quedan pues fuera de su ámbito de aplicación los becarios posdoctorales. Además, este régimen especial de Seguridad Social tan solo contempla prestaciones económicas y sanitarias ante situaciones muy concretas de accidente escolar, enfermedad o infortunio familiar.

más criticable de su inclusión en el sistema de Seguridad Social tuvo que ver con la forma en que se hizo, subordinado al hecho de que las entidades convocantes de las ayudas hubieran inscrito previamente sus programas de becas en el registro habilitado a tales efectos, lo que tenía un carácter voluntario, dejándose así en manos de estos sujetos la aplicación o no de los beneficios de la Seguridad Social.

Un salto cualitativo en este campo se produjo con la aprobación del Estatuto del Personal Investigador en Formación (en adelante, EPIF), mediante el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero¹², todavía vigente. De entrada, esta norma perfecciona el catálogo de derechos y deberes del personal investigador en formación (artículos 5, 6 y 7) y extiende su ámbito de aplicación a todos los becarios predoctorales desde el momento inicial de la concesión de las ayudas (artículo 4); y no solo a partir del reconocimiento de la suficiencia investigadora, como ocurría bajo la vigencia del Estatuto del Becario de Investigación de 2003. Pero es que, además, el nuevo reglamento de 2006 limitó el periodo de beca de los investigadores en fase predoctoral a los dos primeros años de concesión de las correspondientes ayudas¹³, estableciendo la necesaria contratación laboral durante los dos años siguientes, a partir de la obtención del Diploma de Estudios Avanzados o de otros documentos considerados equivalentes (artículos 4 y 8)¹⁴. Asimismo, se estableció la imposibilidad de acudir a las becas de investigación en relación con los investigadores doctores, exigiéndose su contratación en régimen laboral (disposición adicional 6.^a). De esta forma, se inicia el camino hacia la progresiva desaparición del sistema de becas en el ámbito de la investigación y su sustitución por el contrato de trabajo.

La última y más incisiva aportación a la laboralización del personal investigador en formación ha venido de la mano de la actual Ley de la Ciencia de 2011, con la introducción de un contrato de trabajo temporal y a tiempo completo, de hasta cuatro años de duración —seis años para discapacitados—, bautizado con el nombre de contrato predoctoral, el cual se ha convertido en la fórmula jurídica a utilizar a partir del 2 de junio de 2012 en todas las convocatorias de ayudas a la formación de personal investigador financiadas con fondos públicos, en sustitución del modelo 2 + 2 introducido por el EPIF (artículos 20 y 21 LCTI, así como la

12 BOE de 2 de febrero.

13 Naturalmente, durante este periodo el becario debía ser dado de alta en el régimen general de la Seguridad Social, como asimilado a los trabajadores por cuenta ajena, como ocurría bajo la vigencia del Estatuto del Becario de Investigación de 2003, con la importante novedad de que la inclusión en el sistema de la Seguridad Social ya no quedaba a merced de las entidades convocantes de las ayudas a la investigación, al establecerse la obligatoriedad de proceder al registro de los distintos programas de ayudas a la investigación existentes (artículo 3), superándose así las deficiencias de la regulación anterior. Además, se previó que a partir de las convocatorias de ayudas del año 2007 la cuantía de la base de cotización se correspondería con la base mínima de cotización del grupo 1, esto es, el correspondiente a las categorías de ingenieros y licenciados (disposición adicional 1.^a).

14 Es lo que se conoce con el nombre de modelo 2 + 2 de financiación de la investigación predoctoral, esto es, dos años de beca seguidos de dos años de contrato de trabajo. Estos sistemas en los que se combinan becas y contratos de trabajo ya se habían utilizado previamente a la aprobación del EPIF por algunas comunidades autónomas y siguieron utilizándose con posterioridad, con modelos no enteramente coincidentes con el modelo estatal. Así, en Cataluña (modelo 1 + 3) o en la Comunidad de Madrid (modelo 0 + 4).

disposición transitoria 4.^a de la propia Ley). Es posible afirmar así que el terreno de las becas en el ámbito de la investigación experimenta un importante retroceso, con una inclusión plena de los investigadores financiados con ayudas públicas dentro del ámbito de aplicación del derecho del trabajo, el derecho sindical y la Seguridad Social, en su nueva condición de trabajadores por cuenta ajena. Supone la consideración de la actividad investigadora como un trabajo productivo, inclusive desde su etapa formativa inicial, culminándose así una reivindicación constante de los investigadores, especialmente de los más jóvenes¹⁵. Lo que a su vez está en consonancia con las Recomendaciones de la Comisión Europea incluidas en la Carta Europea del Investigador y en el Código de Conducta de la Contratación de Investigadores, ambos documentos del año 2005¹⁶. Por último, consideramos que la completa laboralización del personal investigador en fase predoctoral financiado con ayudas procedentes de fondos públicos va a producir dos importantes efectos. De un lado, la eliminación de buena parte de la litigiosidad judicial que existía en relación con el anterior sistema de becas de investigación, que se resolvía muchas veces con la declaración de laboralidad del vínculo¹⁷. Y, de otro lado, hace cada vez más inexplicable desde el punto de vista jurídico el recurso a las becas de investigación en aquellos casos en los que todavía subsiste la posibilidad de utilizarlas, señaladamente, en relación con las convocatorias financiadas con fondos de naturaleza privada. Y es que el carácter laboral o no del vínculo que une al investigador noble con el centro en el que presta servicios ha pasado a depender exclusivamente de datos meramente formales, los cuales son el origen público o privado de las ayudas concedidas, unido al carácter público o privado de la entidad para la que presta sus servicios. Ello a nuestro juicio no se sostiene desde las exigencias del principio de igualdad (artículo 14 de la Constitución española —en adelante, CE—), haciendo cada vez más difícil la justificación jurídica del recurso a las becas en el ámbito de la investigación.

15 Véase de nuevo el Informe sobre *La carrera investigadora en España...* elaborado en 2007 por la Federación de Jóvenes Investigadores, en el que se aboga por garantizar a todos los investigadores, se encuentren en la etapa en que se encuentre, la totalidad de los derechos laborales y sociales. En <<http://precarios.org/Informe+Carrera+Investigadora+2013>>.

16 Estos documentos pueden consultarse en <http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/brochure_rights/eur_21620_es-en.pdf>.

17 En la práctica, siempre sucedía más o menos lo mismo. Un investigador comenzaba su andadura profesional vinculado a una o más becas de investigación, a la(s) que seguían distintos contratos temporales de trabajo. Si el juez constataba que las becas de investigación habían sido utilizadas en fraude de ley, entonces declaraba la existencia de una relación laboral de carácter indefinido desde el principio, sin necesidad de analizar la corrección o no de los contratos de trabajo temporales formalizados con posterioridad. Véase en este sentido, las sentencias TSJ Madrid 7 enero 2014 (RS n.º 416/2013); TSJ Cataluña 8 marzo 2011 (RS n.º 103/2010); TSJ Madrid 28 enero 2011 (RS n.º 2696/2010); TSJ Madrid 12 enero 2010 (RS n.º 4365/2009); TSJ Madrid 15 diciembre 2009 (RS n.º 4043/2009); TSJ Madrid 1 julio 2008 (RS n.º 1602/2008); TSJ Andalucía, Sevilla 22 febrero 2008 (RS n.º 1738/2007).

3. La desaparición de los contratos administrativos en el ámbito de la investigación

Otro aspecto crucial en el proceso de laboralización del personal investigador, especialmente en el ámbito universitario público y en menor medida en el seno de los OPI, ha consistido en el abandono de los contratos administrativos como fórmula de vinculación comúnmente utilizada con los investigadores no permanentes, tal y como ocurría bajo la vigencia de la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria (en adelante, LRU)¹⁸. El primer paso para la reconversión de estos contratos lo dio la Ley Orgánica de Universidades de 2001, que dio al traste con la contratación en régimen administrativo de los ayudantes (predoctorales y doctores) —disposición transitoria 4.^a— y profesores asociados —disposición transitoria 5.^a—; medida que se extendió en relación con todos los profesores con contrato administrativo LRU (además de los ayudantes y asociados, los profesores visitantes y eméritos) a partir de la reforma operada por la LOMLOU-2007, estableciéndose una regla de derecho transitorio en relación con las figuras que desaparecían¹⁹. Al igual que sucedió con las primeras medidas que dejaban atrás la política de becas en el ámbito de la investigación, la sustitución de los contratos administrativos por contratos laborales se consideró un avance en el terreno de la protección jurídica de los investigadores no funcionarios, al suponer un salto de una lógica administrativa, en la que imperaba el interés público, a una lógica laboral, que ponía el acento en la tutela del trabajador²⁰. Aunque llegados al punto en el que nos encontramos, con los profundos cambios experimentados en el derecho del trabajo, no está claro que

18 BOE de 1 de septiembre. Curiosamente, la LRU no dispuso cuál sería el régimen jurídico de contratos, como los de ayudante, profesores visitantes, eméritos y profesores asociados. Fue el Real Decreto 1200/1986, de 13 de junio, por el que se modifica y completa el Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del Profesorado Universitario (BOE de 25 de junio), el que dispuso que todos estos contratos tendrían naturaleza administrativa y se regirían por la LRU y sus disposiciones de desarrollo. Y ello a pesar de que la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública (BOE de 2 de agosto) había prohibido a las Administraciones públicas la celebración de contratos de colaboración temporal en régimen de derecho administrativo (disposición adicional 4.^a). Sobre esta evolución, puede consultarse a Del Valle, J.M.: «El profesorado universitario laboral: una nueva perspectiva», *Jornadas sobre el profesorado universitario laboral*, Universidad de Burgos, 2004, páginas 17 y siguientes.

19 Así, la disposición transitoria 4.^a dispuso lo siguiente: «Quienes a la entrada en vigor de la presente Ley se hallen contratados en universidades públicas como profesores con contrato administrativo LRU podrán permanecer en su misma situación hasta la extinción del contrato y de su eventual renovación, conforme a la legislación que les venía siendo aplicable. No obstante, dichos contratos podrán ser prorrogados sin que su permanencia en esta situación pueda prorrogarse más de cinco años después de la entrada en vigor de la Ley. Hasta ese momento, las universidades, previa solicitud de los interesados, podrán adaptar sus contratos administrativos vigentes en contratos laborales, siempre que se cumplan los requisitos de cada una de las figuras previstas en esta Ley y no suponga minoración de su dedicación».

20 Sala Franco, T.: «Modalidades de contratación laboral temporal: la LOU y el Estatuto de los Trabajadores condenados a entenderse», *op. cit.*, página 69; Moreno Gené, J.: «La carrera profesional del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas: figuras contractuales y mecanismos de promoción y estabilización», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, n.º 37, 2009, página 129.

el diagnóstico optimista que se hizo en su momento sobre este cambio de ordenación jurídica se pudiera mantener en la actualidad.

4. La admisibilidad expresa de la contratación laboral indefinida de los investigadores

Otra clara manifestación de la apuesta decidida por la contratación laboral en el ámbito de la investigación ha venido de la mano de la admisibilidad expresa de los contratos indefinidos. Ciertamente, el Estatuto de los Trabajadores siempre ha sido un marco regulador a considerar en esta materia, aunque su aplicación directa e incondicionada en el campo de la investigación nunca ha resultado pacífica. De ahí la importancia que ha tenido su reconocimiento explícito en leyes especiales. Así, la Ley Orgánica de Universidades, en su versión original del año 2001, introdujo la figura del profesor contratado doctor; es verdad que con una regulación algo parca y difusa, dedicándole apenas unas líneas que ni siquiera aclaraban si se trataba de un contrato temporal o indefinido, a tiempo completo o parcial. Lo que se tradujo en regulaciones distintas según universidades. Tales deficiencias fueron corregidas a través de la LOMLOU, en el año 2007, decantándose la figura del profesor contratado doctor como un contrato indefinido y a jornada completa con el objeto de desarrollar con plena capacidad docente e investigadora tareas de docencia e investigación o, preferentemente, de investigación (artículo 52 LOU). Las comunidades autónomas han regulado ampliamente este contrato, que recibe distintas denominaciones, emulando en mayor o menor medida las categorías funcionariales de profesor titular o catedrático, con repercusiones en el terreno retributivo. Por su parte, la Ley de la Ciencia de 1986 experimentó una modificación similar, la cual se llevó a cabo precisamente a través de la LOMLOU de 2007, que introdujo por vez primera la contratación por tiempo indefinido en el marco de los OPI, la cual ha tenido continuidad en la vigente Ley de la Ciencia de 2011 (artículo 22.3), que la ha perfeccionado, introduciendo como principal novedad la obligatoriedad de tener en cuenta las evaluaciones superadas en el marco del contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia Tecnología e Innovación (en adelante, CASECTI) como méritos investigadores en relación con los procesos selectivos de los OPI y de las universidades, tanto a plazas de personal laboral fijo como a plazas de profesor contratado doctor. Esta misma solución se aplica a los contratos de los programas Ramón y Cajal y Miguel Servet que hayan superado la doble evaluación referida al informe de la cuarta, y de la tercera y última anualidad, respectivamente (disposición adicional 16.^a LCTI²¹).

21 De hecho, esta norma establece que «en la oferta de empleo público, el Ministerio de Ciencia e Innovación, por lo que se refiere a las plazas de ingreso como personal investigador laboral fijo, orientará su petición teniendo en cuenta los contratos de carácter temporal celebrados como personal investigador del Programa o Subprograma Ramón y Cajal para jóvenes investigadores».

La irrupción del contrato indefinido en el ámbito de la investigación plantea el interrogante de si este fenómeno se integra en un modelo de carrera profesional paralela a la funcionarial o, por el contrario, se considera como un paso previo a la consecución de la condición de funcionario²². Como ya se ha anticipado, tanto la Ley de la Ciencia como la Ley Orgánica de Universidades consagran en la actualidad un modelo mixto de personal docente e investigador, integrado por funcionarios y personal laboral, siendo una competencia estatal y/o autonómica la decisión acerca de si se apuesta más por la estabilidad vía funcionarización o por la laboralización; teniendo en cuenta en relación con las universidades públicas los límites establecidos sobre el particular en la propia Ley Orgánica de Universidades, artículo 48, a los que ya se ha hecho referencia anteriormente. Desde luego que, si se quiere favorecer la existencia de una carrera profesional paralela, funcionarial y laboral, debería garantizarse que funcionarios de carrera y personal laboral fijo tengan los mismos derechos y obligaciones en cuestiones fundamentales. En esta línea se han hecho avances importantes, por ejemplo, en materias tales como los derechos de participación (como es sabido, la Ley Orgánica de Universidades en su versión original dispensaba un trato preferente a los funcionarios en cuestiones tales como la representación en el claustro, juntas de facultad o acceso a los cargos de rector, decano o director de departamento, lo cual se ha corregido en gran medida a través de la LOMLOU en el año 2007²³) o la evaluación de méritos (siguiendo con ejemplos del ámbito universitario, la LOMLOU suprimió los procesos de habilitación anteriormente previstos para los funcionarios, instaurando un sistema de acreditación, como ya sucedía con el personal laboral)²⁴. Sin embargo, todavía subsisten diferencias palmarias que no favorecen la posibilidad de instaurar una carrera profesional paralela (por ejemplo, el artículo 22.3 LCTI dispone que al personal laboral fijo no le será de aplicación el modelo retributivo establecido para el personal investigador funcionario). Y, a la postre, hay que tener en cuenta que los funcionarios siguen ostentando un *status* que no se puede equiparar al del personal laboral y que tiene que ver con su mayor estabilidad (no hay más que fijarse en cómo se han llevado a cabo en las Administraciones públicas los ajustes de personal, habiéndoseles habilitado incluso para recurrir a la figura del despido colectivo, como consecuencia de los efectos devastadores de la crisis económica). De ahí que resulte imposible cercenar las legítimas aspiraciones de los investigadores que disfrutaban de un contrato indefinido de acceder a un puesto de funcionario. Algo por lo demás garantizado en la normativa actual (artículo 31.3 LCTI), que ha renunciado al establecimiento de un compartimento estanco laboral, incomunicado con el funcionarial.

22 Esta misma pregunta se la formula Moreno Gené, J.: «La carrera profesional del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas: figuras contractuales y mecanismos de promoción y estabilización», *op. cit.*, páginas 134 y 164.

23 A excepción de algunos cargos relevantes, como el de rector o el de secretario general, reservados para los funcionarios, seguramente por el ejercicio de funciones públicas que conllevan.

24 Estas reflexiones las realiza Moreno Gené, J.: «La carrera profesional del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas: figuras contractuales y mecanismos de promoción y estabilización», *op. cit.*, páginas 130 y 133.

5. Presentación de contenidos

El proyecto de investigación se estructura en doce capítulos, en torno a los ejes temáticos que se explican a continuación. Los Capítulos 1 a 8 se dedican al estudio de los distintos contratos laborales, tanto temporales como indefinidos, que puede suscribir el personal investigador de los OPI y de las universidades públicas. A continuación, se analizan los derechos y deberes específicos del personal investigador, así como los denominados derechos sindicales (Capítulos 9 y 10). El Capítulo 11 se refiere a todo lo relativo a los procesos selectivos y a la (inexistente) carrera profesional del personal investigador contratado. Y, por último, se recoge la bibliografía utilizada (Capítulo 12). Cada capítulo se cierra con sus propias conclusiones, si bien debe tenerse en cuenta que todo el contenido aquí presentado ha sido discutido y consensuado en el seno del equipo de investigación. Sin renunciar al rigor en el tratamiento de los problemas, se trata de un trabajo eminentemente práctico que pretende proporcionar a los OPI y a las universidades las herramientas necesarias para que puedan hacer un uso correcto y adecuado de las distintas figuras jurídico-contractuales de naturaleza laboral disponibles en el ámbito de la investigación.

A continuación se identifican los distintos bloques temáticos en los que discurre el proyecto.

1. *Los contratos de trabajo del personal docente e investigador en la vigente Ley Orgánica de Universidades.* Se trata de los contratos laborales que son propios y exclusivos de las universidades públicas, poniendo naturalmente el acento en aquellas figuras contractuales entre cuyos cometidos se encuentra la investigación. Tal es el caso del contrato de ayudante (artículo 49 LOU), que se puede concertar por quienes hayan sido admitidos —o estén en condiciones de serlo— en los estudios de doctorado, con la finalidad principal de completar la formación docente e investigadora de dichas personas. Las tareas docentes se limitan a su colaboración en las clases prácticas hasta un máximo de sesenta horas anuales y, aunque no se recoja explícitamente, la investigación tiene por objeto primordial realizar la tesis doctoral. El contrato es de naturaleza temporal y a tiempo completo, entre un mínimo de un año y un máximo de cinco, pudiéndose prorrogar cuando se concierte con una duración inicial inferior a la máxima posible. También el contrato de ayudante doctor (artículo 50 LOU), que se puede celebrar por aquellos doctores que hayan obtenido la previa evaluación positiva por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) o del correspondiente órgano de la comunidad autónoma, siendo mérito preferente para la contratación la estancia del candidato en universidades o en centros de investigación de reconocido prestigio, españoles o extranjeros, distintos de la universidad que lleva a cabo la contratación. El objeto de este contrato, identificado con gran amplitud, consiste en desarrollar tareas docentes e investigadoras. Y, al igual que el de ayudante, el contrato de ayudante doctor será de carácter temporal y a jornada completa, con una duración entre uno y cinco años, pudiéndose prorrogar si se hubiere concertado por una duración inicial inferior a la máxima. Se prevé, además, que el tiempo total de duración conjunta entre esta figura contractual (ayudante doctor) y la

anteriormente descrita (ayudante), no podrá exceder de ocho años, en la misma o en distinta universidad. El contrato de los profesores visitantes (artículo 54 LOU), que posee también naturaleza temporal, con la duración que acuerden las partes y con dedicación a tiempo parcial o completo, pudiéndose celebrar con profesores o investigadores de reconocido prestigio de otras universidades o centros de investigación, tanto españoles como extranjeros, con la finalidad de realizar tareas docentes o investigadoras a través de las cuales se aporten los conocimientos y la experiencia docente e investigadora de aquellos a la universidad contratante). Y, por último, los profesores contratados doctores (artículo 52 LOU). Se trata de una modalidad contractual por tiempo indefinido y a tiempo completo para desarrollar con plena capacidad docente e investigadora tareas de docencia e investigación o, prioritariamente, de investigación por doctores que reciban la evaluación positiva por parte de la ANECA o del órgano de evaluación externo que la ley de la comunidad autónoma determine. Por expreso mandato de la Ley Orgánica de Universidades el régimen jurídico de estas modalidades contractuales será el estipulado en esta misma ley, con aplicación supletoria del Estatuto de los Trabajadores y de su normativa de desarrollo (artículo 48.2, párrafo 2º LOU). En verdad todos estos contratos laborales han sido ampliamente estudiados por la doctrina científica, aunque estos no dejan de plantear problemas en la actualidad, los cuales son tratados en el presente trabajo. Así, la novedosa y discutible figura del profesor contratado doctor interino ha incorporado una «extravagante» solución que, aunque ha facilitado la continuidad de aquellos profesores ayudantes doctores que habían consumido ya la duración máxima de sus contratos, respecto de los cuales las restricciones presupuestarias impedían proceder a la convocatorias de plazas para proceder a su estabilización, ello se ha hecho a costa de desnaturalizar el carácter indefinido «a secas» de la figura del profesor contratado doctor. Por ello, de *lege ferenda* el legislador y, posteriormente, las universidades deberán establecer programas de consolidación y estabilización del empleo que permitan superar estas situaciones que generan inseguridad jurídica para un considerable número de personal docente e investigador²⁵.

2. *Las modalidades de contratación laboral previstas en la LCTI específicamente para el personal investigador.* En ese afán por laboralizar al personal investigador del Sistema Español de Ciencia y Tecnología, la LCTI recoge tres modalidades de contratación temporal específicas para este colectivo, a saber, el contrato predoctoral, el CASECTI y el de investigador distinguido.

Así, el contrato predoctoral (artículos 20 y 21 LCTI) constituye una figura completamente nueva, que ha echado a andar en el año 2012, como un contrato de duración determinada y a tiempo completo, cuyo objeto consiste en la realización de tareas de investigación en el ámbito de un proyecto específico y novedoso por quienes estén en posesión del título de licenciado, ingeniero, arquitecto, graduado universitario o con grado de al menos 300 créditos ECTS o máster universitario o equivalente, y hayan sido admitidos a un programa de doctorado. La duración del contrato será de un año, prorrogable por periodos anuales previo informe de

25 Este bloque temático ha sido desarrollado por el profesor doctor Juan Ramón Rivera Sánchez.

la comisión académica del programa de doctorado o, en su caso, de la escuela de doctorado durante el tiempo que dure su permanencia en el programa. En ningún caso la duración inicial del contrato más las prórrogas podrán exceder de cuatro años (o seis, cuando se trate de discapacitados). Ningún trabajador podrá ser contratado bajo esta modalidad, en la misma o en distinta entidad, por un tiempo superior al anteriormente indicado. Por su parte, el CASECTI (artículos 20 y 22 LCTI), cuya regulación originaria se remonta a la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica, es un contrato de duración determinada, el cual podrá concertarse por quienes estén en posesión del título de doctor o equivalente con el objeto primordial, ciertamente amplio, de llevar a cabo tareas de investigación orientadas a la obtención de un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional que conduzca a la consolidación de su experiencia profesional. Además, los trabajadores así contratados podrán prestar colaboraciones complementarias en tareas docentes hasta un máximo de ochenta horas anuales, previo acuerdo en su caso por el departamento implicado, con la aprobación de la entidad para la que se presta servicios, y con sometimiento a la normativa vigente de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas (cuando sea el caso). La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de cinco años, pudiéndose prorrogar año a año cuando el contrato se concierte con una duración inicial inferior a la máxima posible, sin que ningún trabajador pueda ser contratado bajo esta modalidad, en la misma o en distinta entidad, por un tiempo superior al máximo posible. En cuanto al contrato de investigador distinguido, se trata de una figura creada *ex novo* por la Ley de la Ciencia de 2011 (artículos 20 y 23), pudiéndose concertar este contrato con investigadores españoles o extranjeros de reconocido prestigio en el ámbito científico y técnico que se encuentren en posesión del título de doctor o equivalente, con el objeto de realizar actividades de investigación o dirigir equipos humanos, centros de investigación, instalaciones y programas científicos y tecnológicos singulares en el ámbito de conocimiento de que se trate. El contrato tendrá la duración que las partes acuerden, de donde se infiere que puede ser tanto de carácter temporal como indefinido. Por último, la Ley de la Ciencia de 2011 realiza, de manera escueta, una llamada al contrato de trabajo por tiempo indefinido en el ámbito de la investigación (artículo 23), sin diseñar una modalidad específica de contrato ni prever un mínimo régimen jurídico para este.

La novedad de la mayoría de estos contratos (como se ha dicho, a excepción del CASECTI, ni el contrato predoctoral ni el de investigador distinguido gozan de precedentes en el ordenamiento jurídico español) o de su régimen jurídico (CASECTI), y el notable grado de imprecisión con el que se regulan estos, da lugar a que se planteen numerosos interrogantes a los que es preciso dar respuesta. A la espera del desarrollo reglamentario oportuno y de la aprobación de un nuevo estatuto del personal investigador en formación, anunciados por la propia LCTI (disposición final décima y disposición adicional segunda, respectivamente), y en tanto no haya pronunciamientos judiciales, corresponde al intérprete jurídico ir dilucidando sobre las distintas cuestiones que se dejan abiertas. Ello, en cuanto, por ejemplo, la delimitación del objeto del contrato predoctoral (¿entre las tareas de investigación que

se exigen en este contrato se encuentra también la obligación de realizar la tesis doctoral?); la consideración o no como tiempo de contratación (a efectos de evitar superar la duración máxima prevista para el CASECTI) del periodo en que se ha estado contratado a través del contrato de incorporación de investigadores al Sistema Español de Ciencia y Tecnología (previsto en la Ley 13/1986); los problemas específicos ligados al desistimiento *ad nutum* en el contrato de investigador distinguido, fundamentalmente, por el posible encubrimiento bajo este de un despido por causas discriminatorias; o la determinación del régimen jurídico a aplicar en el caso del contrato indefinido. Todos estos problemas y otras cuestiones relativas al régimen jurídico de estos contratos son analizados en este bloque temático del proyecto²⁶.

3. *Las modalidades contractuales del Estatuto de los Trabajadores en el ámbito de la investigación*²⁷. Una vez analizados los contratos de trabajo que son propios y exclusivos de las universidades públicas, así como las figuras contractuales específicas reguladas en la Ley de la Ciencia, el estudio aborda la problemática de la viabilidad en el ámbito de la investigación de otras modalidades contractuales previstas en el Real Decreto-Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET). La cuestión ha venido siendo bastante controvertida. Por nuestra parte, sin embargo, consideramos que en la actualidad no existen inconvenientes teóricos en su admisibilidad, a excepción de alguna figura contractual que no resulta idónea en el ámbito de la investigación (señaladamente, el contrato de formación y aprendizaje —artículo 11.2 ET—). Ahora bien, una cosa es que no existan inconvenientes teóricos en que los OPI y las universidades públicas puedan recurrir al grueso de las modalidades contractuales del Estatuto de los Trabajadores para atender necesidades relacionadas con la investigación y otra, bien distinta, es el peso que en la práctica desempeñen estos contratos en dicho ámbito, el cual es realmente residual. El carácter meramente testimonial que exhibe la mayoría de estos contratos típicamente laborales está directamente relacionado con la existencia de todo un elenco de modalidades contractuales, temporales e indefinidas, específicamente diseñadas para la investigación. Así, con fines eminentemente formativos se han previsto el contrato de ayudante (en el ámbito universitario público) y el contrato predoctoral (en los OPI y, también, en las universidades). Para la investigación posdoctoral existe el contrato de ayudante doctor (en las universidades públicas) y el CASECTI (en los OPI, pero también en las universidades). Para la atracción de talento, el contrato de profesor visitante (en las universidades públicas) y el contrato de investigador distinguido (para OPI y universidades). Y como modalidad contractual específica de carácter indefinido existe la figura del profesor contratado doctor (en el ámbito universitario público). Todos estos tipos contractuales permiten cubrir la mayoría de las necesidades que se presentan en el campo de la investigación de los OPI y de las universidades públicas (estas últimas multiplican incluso la tipología de contratos específicos posibles, al sumar los contratos propios y exclusivos regulados en la Ley Orgánica de Universidades y

26 Desarrollado por la profesora doctora Nancy Sirvent Hernández.

27 Desarrollado por el profesor doctor Fernando Ballester Laguna.

las modalidades específicas recogidas en la Ley de la Ciencia), eclipsando el juego real de las modalidades contractuales del Estatuto de los Trabajadores. La única excepción al carácter residual que, como regla general, presentan aquellas viene representada por el contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos de investigación, cuyo análisis se realiza en un capítulo propio, dada la relevancia teórica y práctica que exhibe este contrato.

4. *El contrato de trabajo de obra o servicio determinado para la realización de proyectos específicos de investigación*²⁸. A él se refieren tanto la vigente Ley de la Ciencia (artículos 20.2, 26.7 y 30) como la Ley Orgánica de Universidades (artículo 48.1 y disposición adicional 13.^a), estableciéndose un régimen jurídico prácticamente idéntico con independencia del ámbito en el que se desenvuelva el contrato, los OPI o las universidades públicas, lo cual merece una valoración ciertamente positiva. Su régimen jurídico se completa con la aplicación de la normativa laboral común, como norma de derecho supletorio expresamente establecida para colmar las lagunas en relación con todo aquello que no esté regulado en la Ley de la Ciencia y en la Ley Orgánica de Universidades. Como conocen de primera mano los gestores de la investigación, se trata de una figura contractual tradicional en el ámbito de la investigación²⁹, además de ser muy frecuentemente utilizada en la práctica, y existe una importante conflictividad judicial en torno a este contrato. Una parte central del estudio versará sobre el objeto del contrato, delimitándose sus contornos y posibilidades, y analizándose si pueden ampararse en aquellas actividades tales como la realización de la tesis doctoral, el desempeño de tareas docentes u otras tareas auxiliares, instrumentales o de apoyo a la investigación de distinta índole. Por otro lado, la presencia de fondos finalistas que sirven de soporte al contrato es una realidad bastante frecuente (en los OPI) e, inclusive, puede constituir una exigencia (esto es lo que ocurre en relación con las universidades), debiéndose plantear y resolver la incidencia que ello puede tener en determinados aspectos del régimen jurídico del contrato, tales como su propia validez, duración o extinción. Siguiendo un esquema clásico en este punto, también se analizarán en apartados diferentes todos los aspectos relacionados con la forma, duración y extinción del contrato, donde asimismo encontraremos algunas peculiaridades en su régimen jurídico. Seguidamente, se analizará la importante cuestión relativa al tratamiento jurídico singular dispensado en relación con el encadenamiento de contratos de obra o servicio determinado en el ámbito de la investigación.

5. *El contrato de trabajo en prácticas del personal investigador en formación*³⁰. Como se ha puesto de manifiesto con anterioridad, este contrato tiene sus días contados, al menos por lo que se refiere a la investigación tendente a la realización de la tesis doctoral financiada con fondos públicos, habiéndose establecido que a partir del 2 de junio de 2012 todas las convo-

28 Desarrollado por el profesor doctor Fernando Ballester Laguna.

29 Una de las primeras normas en las que se reguló fue la Orden de 27 de marzo de 1986 (BOE de 30 de abril), por la que se estableció «la contratación laboral, de carácter temporal, de personal para la investigación en las universidades y en el Consejo Superior de Investigaciones Científicas».

30 Esta parte ha sido desarrollada por la profesora doctora M.^a Mercedes Sánchez Castillo.

catorias de ayudas a la formación del personal investigador financiadas con fondos públicos se deben canalizar a través del contrato predoctoral (artículos 20 y 21, y disposición transitoria 4.ª LCTI). Sin embargo, el contrato en prácticas regulado en el EPIF ha tenido una gran trascendencia hasta fechas relativamente recientes. A lo que hay que añadir que este contrato no desaparece por completo, dado que su sustitución por el contrato predoctoral no afecta en principio a la investigación que tiene por objeto la realización de la tesis doctoral cuando la misma es financiada por fondos privados, inclusive cuando los investigadores desarrollan dicha actividad en los OPI o en las universidades públicas. Todo ello justifica el análisis de la figura.

Aunque todos los contratos anteriormente enunciados se estudian en capítulos independientes, a modo de compartimentos estancos, luego se ponen en común al objeto de analizar los problemas que se suscitan desde una visión de conjunto de todos ellos. Así, como ejemplo de lo que se dice, es posible afirmar que los contratos regulados en la Ley de la Ciencia (predoctoral, CASECTI, de investigador distinguido e indefinido) representan el equivalente a las figuras contractuales propias y exclusivas del ámbito universitario público (ayudante, ayudante doctor, profesor visitante y profesor contratado doctor, respectivamente), si bien sus respectivos regímenes jurídicos no coinciden por completo, existiendo algunas diferencias realmente llamativas. Todos estos contratos regulados en la Ley de la Ciencia tienen como principales destinatarios los OPI. Aunque se autoriza también su utilización por parte de las universidades públicas cuando sean receptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador o para el desarrollo de sus programas propios de I+D+i. De tal modo que las universidades públicas «duplican» las modalidades contractuales disponibles, sin que se hayan establecido los correspondientes mecanismos de coordinación entre los contratos de la Ley Orgánica de Universidades y los contratos de la Ley de la Ciencia (por ejemplo, no se ha previsto en ningún sitio que tras un contrato predoctoral no se pueda suscribir un contrato de ayudante; o que tras un CASECTI no se pueda concertar un contrato de ayudante doctor, lo cual resulta realmente criticable). Además, las diferencias de regímenes jurídicos existentes, algunas de ellas ya de por sí difícilmente justificables, todavía resultan menos sostenibles cuando los contratos se desenvuelven en un mismo ámbito, en concreto, el universitario (piénsese, por ejemplo, en dos investigadores contratados en el mismo departamento y universidad, uno con un contrato de ayudante y otro con un contrato predoctoral, con diferentes retribuciones y duración máxima posible del contrato por el solo hecho del distinto origen de la financiación de sus respectivas retribuciones).

6. *Los incumplimientos en materia de contratación temporal y sus consecuencias*³¹. Cuando se analizan los distintos contratos temporales existentes en el ámbito de la investigación ya se ponen de manifiesto los efectos jurídicos anudados al incumplimiento de determinadas exigencias legales. Sin embargo, se trata de una materia que también necesita de una visión de conjunto en la que se pongan de relieve los problemas comunes que se suscitan sobre el

31 Desarrollado por el profesor doctor Fernando Ballester Laguna.

particular. Siguiendo un esquema clásico en este punto, se partirá de una clasificación de los incumplimientos en materia de contratación temporal que ponga el acento en la distinta entidad de aquellos, así como en las diferentes consecuencias jurídicas aparejadas en cada caso (no es lo mismo que falte un requisito esencial del contrato, como por ejemplo el proyecto específico de investigación que justifique el recurso a la contratación por obra o servicio determinado; o que simplemente se incumpla el preaviso exigido en la denuncia del contrato).

7. Pero partiendo de este esquema general —muy útil a efectos prácticos—, el objeto central de esta parte del proyecto versa sobre un problema central, de alcance general, directamente relacionado con la condición de empleadores públicos que exhiben tanto los OPI como las universidades que centran nuestra atención. Nos referimos al tratamiento jurídico de la contratación temporal en cadena en el ámbito de la investigación, donde nos encontramos con respuestas bastante más flexibles si las comparamos no solo con lo que sucede respecto de los trabajadores en general, sino también en relación con los trabajadores que se dedican a la investigación en el ámbito privado. Solución que a nuestro juicio resulta muy discutible, lo que nos ha llevado a plantearnos la adecuación de su régimen jurídico a las exigencias del derecho comunitario y, más concretamente, a la Directiva 1999/70/CE, del Consejo, de 28 de junio de 1999. Extremo este que será analizado en el Capítulo 7, titulado *¿Ha hecho lo suficiente la legislación española para prevenir la utilización abusiva de los contratos temporales en el ámbito de la investigación? La Directiva 1999/70/CE*³².

8. *Construcción jurisprudencial del contrato indefinido no fijo*³³. La principal consecuencia jurídica del encadenamiento de contratos temporales en el ámbito del sector público ha sido la creación jurisprudencial de la figura del indefinido no fijo. A través de ella, nuestros tribunales han tratado de conjugar la necesaria estabilidad laboral del trabajador con la responsabilidad de la Administración por la abusiva utilización de las reglas de contratación y su necesario sometimiento a los principios constitucionales de acceso al empleo público. Se trata de una fórmula que ha planteado múltiples dudas interpretativas en cuanto a la configuración de su régimen jurídico y sobre todo en materia de extinción contractual, respecto de la cual la doctrina jurisprudencial se ha visto alterada de forma muy significativa a la luz de las últimas reformas laborales y de la incidencia del derecho comunitario, que ha desembocado en un mosaico de criterios y respuestas no siempre unánimes y todavía inacabados que resultan de plena aplicación a los contratos laborales formalizados por el personal investigador en el ámbito de los OPI y de las universidades públicas.

9. *Los derechos y deberes específicos del personal investigador*³⁴. El proceso de laboralización creciente de la actividad investigadora, que se ha visto intensificado sobre todo a partir de la aprobación de la Ley de la Ciencia de 2011, está suponiendo la penetración de numerosos

32 A cargo del profesor doctor Fernando Ballester Laguna.

33 A cargo de las profesoras M.^a Mercedes Sánchez Castillo y Rosario Carmona Paredes.

34 Desarrollado por la profesora colaboradora Rosario Carmona Paredes.

institutos jurídico-laborales en el campo de la investigación, tales como el ejercicio del poder de dirección del empresario y la modificación del contenido contractual; los derivados de la aplicación del derecho colectivo y, en especial, del derecho a la negociación colectiva y a la consiguiente inclusión en los convenios colectivos (en la práctica más potencial que real); e inclusive la entrada en escena de la jurisdicción social para resolver buena parte de los conflictos que se susciten en relación con los contratos de investigación. Ello no obstante, la actividad investigadora exhibe peculiaridades tales que la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público permite dictar normas singulares en relación con el personal investigador, cosa que ha hecho la propia Ley de la Ciencia de 2011, recogiendo un importante catálogo de derechos y deberes al cual no es ajeno el personal contratado en régimen laboral. Dicho catálogo de derechos y deberes está basado en las Recomendaciones de la Comisión de 11 de marzo de 2005 contenidas en la Carta Europea del Investigador y en el Código de conducta para la contratación de investigadores, y se concretan en derechos tales como la libre determinación de los métodos de resolución de problemas, la evaluación de la actividad investigadora de conformidad con criterios públicos, objetivos, transparentes y preestablecidos, el acceso a medidas de formación continua o la movilidad geográfica, intersectorial e interdisciplinaria. En cuanto a los deberes se contemplan, entre otros, la obligación de observar las prácticas éticas reconocidas, difundir los resultados de las investigaciones o la adopción de las medidas necesarias para evitar el plagio. No obstante, se constata la frialdad con la que la LCTI recoge alguna de las recomendaciones de la Comisión como se pondrá de manifiesto. Precisa además dar a conocer no solo la regulación específicamente establecida para el personal investigador, sino también aquellos preceptos normativos objeto de aplicación al investigador, como trabajador por cuenta ajena que es, recogidos en el Estatuto de los Trabajadores o la Constitución Española. Y todo ello sin perjuicio de la adición necesaria de lo regulado por convenio colectivo, normativa de la propia universidad u OPI, o la propia del proyecto de investigación. Esta situación nos muestra un escenario de derechos y deberes de aplicación simultánea e incluso en otros casos de forma sucesiva, como ocurrirá con la transformación de personal laboral a personal funcionario.

En particular, van a ser objeto de una especial atención tres cuestiones: la movilidad, los derechos de propiedad intelectual e industrial y la prohibición de discriminación por razón de género. Relativo a la movilidad, señalar que ha pasado a ser imprescindible para la consolidación y promoción del puesto de trabajo. Se analizará la nueva excedencia introducida por la LCTI, las estancias formativas o la posibilidad de prestación de servicios en sociedades mercantiles creadas o participadas por las entidades en las que prestan sus servicios. En segundo lugar, se analiza las cuestiones relacionadas con los derechos de autor sobre los trabajos de carácter científico en los que se participe, partiendo, sin embargo, de la máxima que establece la Ley Orgánica de Universidades, por cuanto formará parte del patrimonio de la universidad los derechos de propiedad industrial y propiedad intelectual de los que esta sea titular como consecuencia del desempeño de su personal (artículo 80.5); también se cuestionará la posible introducción de figuras propias del Estatuto de los Trabajadores, como el pacto de no compe-

tencia desleal (artículo 21.2 en correlación con el artículo 5.d ET) o el pacto de permanencia (artículo 21.4 ET), como formas de asegurar y retener el talento en la institución. En tercer lugar, se da a conocer el mandato de la Comisión Europea, a través del programa Horizonte 2020 de Investigación e Innovación (2014-2020), por el que se establece la necesidad de introducir la transversalidad de género en la investigación científica. Por ello, se ha considerado que la mejor forma de analizar las deficiencias constatadas en la aplicación del principio de igualdad de género en el campo científico (artículo 14.1, letra d, LCTI) sería a través de las propuestas para su consecución contenidas en los planes de igualdad de los OPI.

10. *Los derechos colectivos del personal investigador contratado*³⁵. Como ha sido apuntado en páginas anteriores, la irrupción del contrato de trabajo en el ámbito de la investigación ha supuesto la generalización de los derechos típicamente laborales en relación con este colectivo, entre los cuales ocupan un lugar destacado los denominados derechos colectivos o sindicales, de los que son titulares tanto los funcionarios públicos como el personal laboral, aunque con un régimen jurídico no enteramente coincidente entre sí. Partiendo de una clasificación de aquellos como derechos colectivos de regulación y aplicación universal (representación sindical y ejercicio del derecho de huelga) y derechos colectivos de regulación y aplicación específica para los funcionarios públicos y el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas (representación unitaria de los trabajadores, negociación colectiva, ejercicio del derecho de reunión y planteamiento de conflictos colectivos distintos de la huelga), estos son analizados desde la perspectiva de las exigencias constitucionales del principio de igualdad contenidas en el artículo 14 CE.

11. *Condicionantes jurídico-administrativos en la contratación del personal laboral investigador*³⁶. La existencia de personal laboral investigador en las entidades que integran el sector público institucional investigador sigue teniendo un relativo peso en sus recursos humanos. No obstante el intento de consolidar un modelo mixto, funcionarial y laboral, lo cierto es que básicamente el personal investigador en régimen laboral se encuentra en las primeras fases del desarrollo profesional o bien para el desarrollo de proyectos concretos, lo que conduce, en ambos supuestos, a una relación no estable.

El proceso público de toma de decisión en materia de selección del personal investigador laboral cuenta con condicionantes jurídico-públicos específicos, peculiares del ámbito investigador, como la articulación de programas de ayudas que operan a modo de procesos selectivos, o mecanismos propios de evaluación del desempeño que operan bien como requisitos específicos, bien como elementos valorativos dentro del sistema de selección. En todo caso, la selección del personal investigador laboral está necesitada de un marco normativo mucho más pormenorizado y actualizado. El Estatuto Básico del Empleado Público tuvo la intención de establecer un paquete normativo común, funcionarial y laboral, pero lo cierto

35 Desarrollado por el profesor doctor Jaime Alemañ Cano.

36 Desarrollado por el profesor doctor Juan Rosa Moreno.

es que solo nos dejó algunos principios y reglas básicas. Ni la Ley de la Ciencia de 2011, ni la Ley Orgánica de Universidades han desarrollado las previsiones básicas, por lo que nos encontramos en ocasiones con aspectos esenciales del acceso al empleo público laboral investigador sin regulación jurídico-pública, esencialmente en cuanto al personal investigador temporal. En cuanto a la carrera profesional del personal investigador laboral, en puridad no recibe tratamiento normativo alguno en la legislación estatal específica de este ámbito, lo que no es extraño debido al modelo concreto por el que se opta, basado en un intento de regular un desarrollo profesional, que no carrera, del investigador.