

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
<i>Rosario Carmona Paredes</i>	
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
<i>Jaime Alemañ Cano</i>	
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
<i>Juan Rosa Moreno</i>	
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

CAPÍTULO 2

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

Nancy Sirvent Hernández

Catedrática de Escuela Universitaria de Derecho del Trabajo y
Seguridad Social. Universidad de Alicante

Resumen: Las reformas introducidas en España en el ámbito de la actividad profesional del personal investigador han ido en la dirección de incluir a este colectivo dentro del campo de aplicación del Derecho del Trabajo. Ello, con el propósito de mejorar el estatus jurídico del personal investigador y de acabar con las situaciones precarias a las que tradicionalmente ha estado sujeto este colectivo, sobre todo, durante los primeros años de ejercicio profesional. En esta dirección, cobra especial relevancia la promulgación de la Ley de la Ciencia, Tecnología e Innovación, que establece contratos de trabajo específicos para el personal investigador en atención a las distintas etapas de su carrera profesional. Pero, pese a los importantes avances que representa esta ley, todavía se advierten importantes deficiencias en el sistema público de contratación laboral de este colectivo.

Palabras clave: personal investigador, contratación laboral, contrato predoctoral, contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, contrato de investigador distinguido, empleo público, Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

1. Las políticas comunitarias en materia de I+D+i

Son numerosas las iniciativas emprendidas por la UE dirigidas a promover la investigación y la innovación como vías de progreso social y económico y también de creación de empleo¹⁰².

En la reunión del Consejo Europeo que tuvo lugar en Lisboa en marzo de 2000, los jefes de Gobierno de la UE acordaron un nuevo objetivo estratégico dirigido a alcanzar una economía y una sociedad del conocimiento como principales motores de la competitividad y la calidad de vida.

En ese mismo año se comenzó a desarrollar el Espacio Europeo de Investigación, dirigido a fortalecer la investigación en Europa y a lograr una mejor organización de la misma mediante el establecimiento de una zona de investigación sin fronteras capaz de garantizar que los mejores talentos puedan desarrollar su carrera investigadora dentro de las fronteras de Europa.

En 2005 la Comisión Europea adoptó una Recomendación relativa a la Carta Europea del Investigador y al Código de Conducta para la contratación de investigadores, y exigió a las entidades empleadoras y financiadoras la asunción de diversos compromisos, como el de reconocer como profesionales a todos los investigadores que siguen una carrera de investigación desde el inicio de las mismas; velar por que el rendimiento de los investigadores no se vea socavado por la inestabilidad de los contratos de empleo; garantizar condiciones salariales justas y atractivas; derechos de seguridad social en condiciones adecuadas y equitativas; o el compromiso con la mejora de la estabilidad de las condiciones laborales de los investigadores.

En este contexto de política de expansión de la investigación científica, técnica y de innovación promovida desde las instituciones europeas, resulta incuestionable el papel fundamental que juegan los recursos humanos, y la importancia de la adopción de políticas adecuadas en orden a garantizar una eficaz captación y formación de personal investigador y una adecuada estabilidad en el desarrollo de su carrera profesional. Se torna necesario, en suma, el establecimiento de un marco normativo adecuado capaz de garantizar el eficaz reclutamiento de personal investigador y el desarrollo estable y en condiciones dignas de su carrera profesional.

Dentro de los objetivos marcados por la UE, España ha emprendido diversas reformas encaminadas a la implantación de un modelo productivo que contribuya al desarrollo económico sostenible y al bienestar social mediante la potenciación de la investigación científica y

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

técnica, y estableciendo asimismo un nuevo marco jurídico para el personal investigador de conformidad con lo indicado en la Recomendación europea¹⁰³.

Dentro de este nuevo marco jurídico cabe destacar las previsiones relativas a las singulares modalidades de contratos de carácter laboral que recoge la LCTI para el personal investigador, algunas de ellas completamente novedosas (como es el caso, por ejemplo, del contrato predoctoral o del contrato de investigador distinguido), a todas las cuales confiere naturaleza laboral, incluida la correspondiente a la primera etapa de formación de carácter predoctoral.

No obstante, es preciso reconocer que, pese a los importantes avances producidos en este terreno, todavía se advierten deficiencias notables, tanto en relación con el régimen jurídico particular diseñado en torno a los contratos de trabajo específicos para el personal investigador, el cual no acaba de encajar plenamente con lo dispuesto en las Recomendaciones europeas, como por lo que se refiere a la enorme diversidad de estatutos jurídicos previstos en la normativa vigente. Y es que en virtud de la naturaleza de la relación jurídica que une al personal investigador con la entidad para la que se prestan servicios, puede aquel quedar sujeto al Derecho Administrativo o al Derecho Laboral, y ser funcionario de carrera, interino o personal laboral fijo o temporal. Esta distinta vinculación jurídica, unida al carácter público o privado del organismo empleador, va a determinar la aplicación de diversos cuerpos normativos o, cuando menos, la necesidad de respetar un distinto orden a la hora de aplicar todo este elenco de normas jurídicas.

La multiplicidad de normas jurídicas que pueden resultar de aplicación en este ámbito determina la existencia de una pluralidad de estatutos jurídicos del personal investigador que confieren gran complejidad al sistema, dificultando enormemente el objetivo de cohesión propugnado por la propia LCTI.

En el presente estudio se va a centrar la atención única y exclusivamente en el personal investigador sujeto al ordenamiento laboral, y de forma más concreta, en el análisis de las modalidades de contrato de trabajo diseñadas de forma específica en la LCTI para desarrollar la actividad investigadora (tanto las temporales como el contrato fijo), pues pese a que en la actualidad existe una multiplicidad de contratos de trabajo que sirven de soporte a la prestación de servicios del personal investigador, en este lugar interesan únicamente aquellos que han sido diseñados de forma específica para este colectivo. Así pues, se descarta el estudio de los distintos contratos de trabajo de carácter temporal recogidos en el ET (de aplicación

103 De este modo, ya la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación general de la Investigación Científica y Técnica establecía en su preámbulo que «la generación de conocimiento en todos los ámbitos, su difusión y su aplicación para la obtención de un beneficio social o económico, son actividades esenciales para el progreso de la sociedad española».

En términos parecidos, la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (en adelante, LCTI), que reemplazó a la de 1986, dispone que el objeto de la misma es «la consolidación de un marco para el fomento de la investigación científica y técnica y sus instrumentos de coordinación general con un fin concreto: contribuir al desarrollo económico sostenible y al bienestar social mediante la generación, difusión y transferencia del conocimiento y la innovación».

también en este ámbito) en la medida en que no son específicos de la actividad investigadora, a saber: el contrato de obra o servicio determinado, el contrato eventual por circunstancias de la producción y el de interinidad. No se hará referencia a la submodalidad de contrato de obra o servicio determinado previsto en la LCTI, el denominado «contrato para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica», cuyo análisis se deja para otro lugar.

Finalmente, tampoco serán objeto de tratamiento en este lugar los contratos de trabajo de carácter temporal contemplados en la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril (conocida como LOMLOU, que vino a modificar la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades —LOU—), singularmente, los contratos de ayudante, ayudante doctor, asociado, profesor visitante y profesor emérito, al ser aplicables únicamente en el ámbito de las universidades (independientemente de que estas puedan recurrir también a otro tipo de contratos de duración determinada, entre otros, los previstos en la LCTI o en la legislación laboral común —ET y normas de desarrollo—)¹⁰⁴.

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

Durante mucho tiempo la contratación de investigadores en nuestro país dentro del sector público de investigación se ha situado al margen de la legislación laboral. Salvo la previsión del contrato para la incorporación de investigadores al sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación en la Ley 13/1986, y la reconducción al contrato en prácticas de los dos últimos años de vinculación del personal investigador (en formación) con la entidad beneficiaria de programas de ayudas dirigidos a procurar formación al personal investigador, de la mano del Real Decreto 63/2006, no existen otros precedentes de contratación laboral *ad hoc* para este colectivo¹⁰⁵.

Y algo parecido cabe apreciar en el ámbito universitario en el que el colectivo de investigadores constituye piedra angular, y donde el recurso a la contratación laboral también ha resultado tradicionalmente muy excepcional. Con todo, es preciso reconocer que el fenómeno de apertura hacia la laboralización del personal docente e investigador en las universidades

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

105 Aunque esta opción por contractualizar laboralmente al personal investigador se observa también en etapas más avanzadas de la carrera investigadora, como demuestra la previsión de las figuras contractuales recogidas en la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica (actualmente derogada por la Ley de la Ciencia de 2011), permitiendo a ciertos organismos dedicados a la investigación la contratación en régimen laboral de personal científico y técnico para la ejecución de proyectos determinados (conforme al artículo 15.1.a ET), y de personal para su formación científica y técnica en la modalidad de trabajo en prácticas regulado en el artículo 11.1 ET.

ha resultado más temprano si se compara con el resto del sector público de la investigación, creando modalidades de contratación laboral específicas para el profesorado universitario, y ampliando de forma notable los distintos tipos de contratos. Así, si bien la Ley 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria (LRU), se decantó preferentemente por los contratos de naturaleza administrativa para canalizar la relación jurídica del personal docente e investigador (o incluso únicamente para los primeros), a saber, el contrato de ayudantes, el de asociados y el de visitantes, posteriormente la LOU (modificada años más tarde por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, más conocida como LOMLOU) dio un giro copernicano a fin de otorgar naturaleza laboral a estos contratos, a la vez que extendió el abanico posible de contratación laboral del profesorado universitario reconociendo las figuras de ayudante doctor, contratado doctor, colaborador (aunque este último con más ingredientes docentes que de investigación) y profesor emérito.

Pues bien, de modo similar a lo sucedido en la LOU (y en la LOMLOU) en relación con el personal docente e investigador de las universidades, la LCTI traslada ese mismo modelo al personal investigador perteneciente al sector público de investigación, admitiendo la posibilidad de contratar a los integrantes de este colectivo mediante diversos tipos de contratos laborales: el contrato predoctoral, el CASECTI, y el contrato de investigador distinguido. Ello, sin perjuicio de que estos mismos sujetos también puedan ser contratados laboralmente con carácter indefinido.

Incluso podría afirmarse, salvando las distancias, que los contratos de trabajo que contempla actualmente la LCTI para el personal investigador emulan en cierto modo a esos otros contratos del ámbito universitario, al menos, en lo que se refiere a los requisitos de índole subjetiva que se exigen a sus destinatarios, y al objeto y finalidad que se persigue con tales contratos. De este modo, el homólogo del contrato de ayudante en el ámbito universitario podría ser el contrato predoctoral¹⁰⁶; el de ayudante doctor se correspondería con el CASECTI; y el de profesor visitante, con el de investigador distinguido. Y, por lo que se refiere a la posibilidad de contratación indefinida recogida en la LCTI, su figura equivalente sería la del contratado doctor.

Asimismo, todos estos contratos encuentran también correspondencia con algunas modalidades de contratación previstas en la legislación laboral común (aun cuando en este caso los paralelismos son menores), en particular, con el contrato en prácticas (predoctoral y CASECTI), y el especial de alta dirección (contrato de investigador distinguido).

106 Así lo considera la Resolución de 18 de noviembre de 2013 (BOE 21 noviembre), de la Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades, por la que se convocan diversas ayudas para la formación de profesorado universitario de los subprogramas de Formación y de Movilidad dentro del Programa Estatal de Promoción del Talento y su Empleabilidad, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016 en I+D+i. En esta resolución se señala expresamente que, tal como se indica en la Orden EDC/1619/2013 (BOE 7 de septiembre), la modalidad de contratación predoctoral se corresponde con la figura de ayudante regulada en el artículo 49 de la LOU, en la redacción dada por la LOMLOU.

De todo ello se desprende el importante papel que ha jugado la LCTI en el progresivo camino hacia la laboralización del personal investigador, principalmente, dentro del sector público de investigación. A través de esta norma jurídica no solo se reconocen modalidades específicas de contratación laboral dirigidas al personal investigador en los distintos estadios de su carrera profesional, sino que además se declara de aplicación (como derecho supletorio) el ET y el resto de sus normas de desarrollo, admitiendo explícitamente la posibilidad de recurrir a las modalidades de contrato de trabajo establecidas en el ET. No cabe, pues, la menor duda de la apuesta decidida que hace la LCTI por el recurso a la contratación laboral como vía de ordenación «natural» de la actividad profesional en el campo de la investigación.

Se asiste, de este modo, a un nuevo episodio de expansión del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo de conformidad con la *vis atractiva* connatural a este sector del ordenamiento jurídico en cuanto ordenamiento tutelador o protector de la parte contratante más débil en la relación de trabajo, en este caso, los trabajadores de la investigación.

Cuestión distinta es que, pese a los avances experimentados en este campo, se haya puesto fin a todos los problemas que plantea esta peculiar relación de trabajo, sobre todo durante los primeros momentos de andadura en la carrera profesional del investigador. En tal sentido, es justo reconocer que todavía son muchos los aspectos que deben ser objeto de revisión a fin de poner término a la situación precaria que aún pervive en determinados círculos profesionales de la investigación.

3. Los nuevos (y no tan nuevos) contratos de trabajo previstos en la Ley de la Ciencia, Tecnología e Innovación

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

ver valorados sus méritos en las pruebas de acceso a puestos de personal laboral fijo. Con esta previsión, pues, se brinda al personal investigador la oportunidad de transformar el contrato temporal en otro de naturaleza indefinida.

Junto a estos tres tipos de contrato de trabajo temporal específicos, la LCTI admite también la posibilidad de contratar personal investigador a través de las modalidades de contrato de trabajo establecidas por el ET, siendo de especial relevancia en este marco el contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica en el seno de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado y de otros agentes de ejecución de la Administración General Estatal¹⁰⁷. Pese a que la LCTI no recoge una regulación específica en relación con este contrato (y se remite genéricamente a lo dispuesto en el ET y a su normativa de desarrollo), sí contempla algunas especificidades que inciden en su régimen jurídico, aunque se deja, empero, su tratamiento para el análisis en otro lugar.

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

Por consiguiente, de conformidad con este régimen transitorio, será posible encontrar aún contratos (en prácticas) celebrados en el marco del Real Decreto 63/2006. Incluso resultará factible también la celebración *ex novo* de esta suerte de contratos en el ámbito privado de la investigación, ya porque las entidades de adscripción no sea alguna a las que se permite celebrar el contrato predoctoral (por tratarse de entidades privadas con ánimo de lucro), ya por tratarse de entidades que, aun siendo públicas, reciben financiación privada para contratar personal investigador en formación. En todos estos supuestos, no resultará posible recurrir al contrato predoctoral, y seguirá siendo de aplicación lo dispuesto en el Real Decreto 63/2006.

Finalmente, la LCTI brinda también la posibilidad de que la contratación laboral del personal investigador dentro del sector público se canalice mediante el recurso a la contrata-

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

ción indefinida rompiendo, de este modo, la vía tradicional para alcanzar la estabilidad en el empleo público a través de la funcionarización de su personal.

El reconocimiento por parte de la LCTI de todas estas modalidades contractuales específicas en el ámbito de la investigación es una muestra clara del fenómeno anunciado en páginas anteriores en cuanto a la potenciación de la contratación laboral en el ámbito de la actividad investigadora como vía de reducción del nivel de precariedad laboral que ha venido presentando la profesión de investigador. Sin embargo, como se tendrá oportunidad de comprobar en las páginas que siguen, son todavía muchas las cuestiones pendientes de mejorar. Resulta por ello necesario analizar el régimen jurídico particular de cada uno de dichos contratos a fin de poder hacer un balance general en cuanto al nivel de satisfacción alcanzado con esta reforma.

4. El régimen jurídico de los contratos laborales temporales específicos para el personal investigador

La Sección 2.^a del Capítulo I del Título II de la LCTI se ocupa de regular la contratación laboral temporal del personal investigador, contemplando tres modalidades contractuales distintas: el contrato predoctoral, el contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación (CASECTI) y el contrato de investigador distinguido. A excepción del CASECTI, que sí cuenta con un precedente (el contrato para la incorporación de investigadores al sistema de Ciencia y Tecnología previsto en la Ley 13/1986), las otras dos modalidades de contrato resultan novedosas en nuestro ordenamiento jurídico.

A través de estos tres contratos se pretende dar respuesta a tres estadios distintos en el ámbito de la investigación: la fase formativa del personal investigador (contrato predoctoral), la de consolidación de su experiencia profesional (CASECTI) y la de transferencia de los conocimientos adquiridos (contrato de investigador distinguido).

En las líneas que siguen se va a analizar el régimen jurídico particular atinente a cada contrato, pero previamente a ello es preciso referirse a algunos aspectos que resultan comunes a los tres contratos.

En efecto, en el artículo 20 de la LCTI se establece una serie de previsiones generales en relación con estas tres modalidades contractuales, en esencia, por lo que respecta a la delimitación de la normativa a la que deben acogerse tales contratos, y a la concreción de los entes u organismos que pueden intervenir como empleadores.

En relación con el primer aspecto, se precisa que el régimen jurídico aplicable a estas nuevas modalidades de contratación laboral será el previsto en la propia LCTI (particularmente, las previsiones recogidas en los artículos 21, 22 y 23), aunque asimismo resulta de aplicación el ET y sus normas de desarrollo como derecho supletorio. Así pues, se hace una llamada expresa a la normativa laboral común a fin de completar la regulación de todos estos contratos

en relación con aquellos aspectos que no estén expresamente previstos en la propia LCTI; llamada que no resulta baladí en este campo, habida cuenta de las notables lagunas que se aprecian a la hora de regular los contenidos de estas figuras contractuales en los tres únicos artículos que se ocupan de la materia.

La LCTI delimita también quiénes pueden celebrar estos contratos, y también resultan comunes a las tres modalidades contractuales recogidas en esta sección (como se ha dicho, la segunda, del Capítulo I, Título II de la ley) las previsiones atinentes a los sujetos contratantes (salvo alguna particularidad que se comentará en su debido momento en relación con el contrato de investigador distinguido).

En este contexto es importante subrayar, sin perjuicio de los requisitos adicionales específicos previstos para cada contrato en función de cuál sea su objeto, el círculo potencial de destinatarios de cualquiera de estas tres modalidades contractuales, el cual queda restringido exclusivamente al «personal investigador» considerando como tal 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 LCTI). Este concepto es válido incluso para el colectivo con el que puede celebrarse el contrato predoctoral pues, pese a tratarse de investigadores todavía «en formación», este personal es contratado para realizar tareas de investigación en el ámbito de un proyecto específico y novedoso.

Dentro del personal investigador se incluye expresamente el personal docente e investigador definido en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades entre cuyas funciones se encuentre la de desarrollar actividades investigadoras, a saber, ayudantes, ayudantes doctores, profesores contratados doctores y profesores visitantes.

Asimismo, también se considera personal investigador a todo aquel que preste servicios en centros del Sistema Nacional de Salud o vinculados o concertados con él siempre y cuando, junto a actividad asistencial, desempeñe también actividad investigadora. A dicho personal también le resultarán de aplicación las disposiciones relativas a estas tres modalidades de contrato, «sin perjuicio de las condiciones de carrera y laborales que establezcan sus correspondientes regulaciones de trabajo» (disposición adicional cuarta LCTI).

De otra parte, en cuanto al abanico posible de empleadores, el artículo 20.2 LCTI señala que pueden contratar a través de estas tres modalidades de contrato de trabajo las siguientes entidades: los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado¹⁰⁸, los Organismos de Investigación de otras Administraciones Públicas y las Universidades

108 A tenor de lo dispuesto en el párrafo primero del artículo 47 de la propia ley «Son Organismos Públicos de Investigación los creados para la ejecución directa de actividades de investigación científica y técnica, de actividades de prestación de servicios tecnológicos, y de aquellas otras actividades de carácter complementario, necesarias para el adecuado progreso científico y tecnológico de la sociedad, que les sean atribuidas

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.

Pese al listado tan escueto que contempla el artículo 20 LCTI en cuanto a los potenciales empleadores, la misma ley amplía más adelante dicho listado a otras entidades¹⁰⁹. De este modo, además de los organismos citados, la LCTI extiende la posibilidad de celebrar el contrato predoctoral, el CASECTI y el contrato para el personal investigador distinguido a otros distintos. En primer lugar, a las universidades privadas y las universidades de la Iglesia católica cuando sean receptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador; o a los centros del Sistema Nacional de Salud u otros Organismos de Investigación de la Administración General del Estado diferentes de los OPI regulados en la LCTI cuando realicen actividad investigadora y sean beneficiarios, unos y otros, de ayudas o subvenciones públicas con aquel mismo fin (en estos dos últimos casos podrán celebrar el contrato predoctoral y el CASECTI, pero no el de investigador distinguido). Asimismo, las entidades privadas sin ánimo de lucro que desempeñen actividades de investigación y desarrollo tecnológico, generen conocimiento científico o tecnológico, faciliten su aplicación y transferencia o proporcionen servicios de apoyo a la innovación a las entidades empresariales, cuando sean beneficiarias de ayudas o subvenciones públicas que tengan como objeto la contratación de personal investigador, concedidas en el marco de la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología o de la Estrategia Española de Innovación. Igualmente, los consorcios públicos y fundaciones del sector público (con participación estatal inferior, igual o superior a la de cada una de las restantes Administraciones públicas), cuyo objeto o fin social comprenda la ejecución directa de actividades de investigación científica y técnica o de prestación de servicios tecnológicos, o aquellas otras de carácter complementario necesarias para el adecuado progreso científico y tecnológico de la sociedad, siempre y cuando dichas actividades formen parte de los programas de desarrollo del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica o del Plan Estatal de Innovación¹¹⁰.

por esta ley o por sus normas de creación y funcionamiento. Además, el Instituto de Salud Carlos III realizará actividades de financiación de la investigación científica y técnica». Por su parte, el párrafo segundo del mismo precepto precisa los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, considerando como tales: la Agencia Estatal del 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).

109 La posibilidad de celebrar estas tres modalidades de contrato por parte de otras entidades distintas a las que recoge el artículo 20 LCTI se contempla en la disposición adicional primera de la propia ley, y en la disposición final octava, apartado tres, en lo referente a la contratación de personal investigador en los centros del Sistema Nacional de Salud.

110 La Estrategia Española de Ciencia y Tecnología «es el instrumento para alcanzar los objetivos generales establecidos en la Ley de la Ciencia, Tecnología e Innovación en materia de investigación científica y técnica». De igual modo, la Estrategia Española de Innovación constituye «el instrumento para alcanzar los objetivos generales establecidos en la Ley de la Ciencia, Tecnología e Innovación en materia de innovación». En ambos casos, compete al Gobierno su elaboración, en colaboración con el Consejo de Política

Así pues, de la regulación prevista en la LCTI habrá que entender, *sensu contrario*, que quedan excluidos como posibles empleadores las entidades privadas con ánimo de lucro y, consiguientemente, las empresas privadas. Estas deberán recurrir a los contratos laborales previstos con carácter general en la legislación laboral (ET y disposiciones de desarrollo) cuando deseen contratar personal investigador (o, como luego se dirá, al sistema previsto en el Real Decreto 63/2006, consistente en dos años de beca a los que suceden dos años más de contrato en prácticas, cuando se trate de personal investigador en formación).

No se llega a comprender cuál puede ser el motivo de la exclusión de las empresas y de otros organismos privados como posibles empleadores en estos contratos, sobre todo teniendo en cuenta el importante papel que pueden jugar unas y otros en este ámbito de cara, principalmente, a la transferencia de conocimientos en la sociedad pero también como vía de inserción del personal investigador fuera del ámbito académico, en empresas y otros organismos privados (fundaciones, hospitales privados).

Por lo demás, hay que tener en cuenta que las tres modalidades contractuales diseñadas de forma específica para contratar personal investigador no pueden verse con carácter de exclusividad en el sentido de que la contratación de este colectivo únicamente pueda llevarse a cabo a través de estos tres tipos de contrato. Como se ha dicho, la contratación laboral del personal investigador puede realizarse mediante los tres contratos que contempla la LCTI en su artículo 20, pero también a través de cualquier otra modalidad de contrato de trabajo prevista en el ET¹¹¹.

4.1. Contrato predoctoral

La LCTI contempla un contrato de nuevo cuño para ordenar jurídicamente la relación de trabajo del personal investigador en los primeros momentos de su carrera profesional. Este contrato, basado en el modelo 0+4 (ningún año de beca y 4 de contratación laboral) viene a sustituir al modelo del 2+2 previsto en el RD 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprobó el Estatuto del Personal Investigador en Formación¹¹². A través del nuevo modelo que ins-

Científica, Tecnológica y de Innovación, para su posterior remisión a las Cortes Generales (artículos 6 y 7 LCTI). Por su parte, el Plan concreta las actuaciones de la Administración General del Estado, estableciendo las prioridades científico-técnicas y sociales y la distribución de los recursos.

Tanto la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación 2013-2020 como el Plan (2013-2016) pueden consultarse en <www.idi.mineco.gob.es/portal/site/MICINN/>.

111 A tales efectos la LCTI, tras concretar las entidades susceptibles de contratar personal investigador a través de las modalidades específicas que la misma diseña, se encarga de precisar que aquellas también podrán contratar personal investigador a través de las modalidades de contrato de trabajo establecidas por el ET (artículo 20.2, párrafo segundo).

112 La disposición adicional segunda de la LCTI ordena al Gobierno que, en el plazo de 2 años a partir de la entrada en vigor de la ley, elabore un nuevo Estatuto del Personal Investigador en Formación [...] que incluirá las prescripciones recogidas en dicha ley en relación con el contrato predoctoral. Asimismo, la disposición transitoria 4.ª de esta ley prevé la adaptación de los programas de ayuda al personal investigador

taura la ley, la vinculación jurídica del personal investigador en formación con la entidad a la que se adscribe para realizar funciones de investigación es de carácter netamente laboral, dejando atrás el sistema de la beca. Como apunta algún autor este nuevo modelo «parte de la consideración de que la actividad investigadora desarrollada por el personal investigador en formación tiene desde su inicio la suficiente entidad para ser considerada como una actividad productiva más allá de la formación que se recibe y, por tanto, debe ser merecedora de una cobertura jurídica y social superior a la otorgada por el sistema de becas»¹¹³.

No obstante, a fecha de hoy y a la espera de lo que indique el futuro Estatuto Profesional del Personal Investigador¹¹⁴, el modelo 2+2 que recoge el Real Decreto 63/2006 todavía sigue siendo aplicable en algunos casos. En primer lugar, en aquellos supuestos en los que el empleador no sea alguno de los que pueden celebrar el contrato predoctoral puesto que, como ya se ha visto, los contratos particulares que recoge la LCTI no pueden ser utilizados en todos los ámbitos, principalmente por lo que se refiere a una (gran) parte del sistema privado de investigación. En tales casos, la vinculación del personal investigador en formación con los Organismos de Investigación (básicamente con las empresas privadas) se podrá seguir llevando a cabo a través del modelo 2+2, de manera que durante los dos primeros años su vinculación jurídica seguirá siendo a través de la beca y los dos años siguientes deberá ser contratado mediante un contrato de trabajo en prácticas.

Y otro tanto sucederá cuando la contratación de personal investigador por parte de universidades u otros Organismos de Investigación se lleve a cabo con cargo a fondos privados. En este sentido, cabe tener presente que la suscripción del contrato predoctoral con cargo a subvenciones y ayudas específicas a universidades (públicas, privadas o de la Iglesia católica) o a determinados Organismos de Investigación (entidades privadas sin ánimo de lucro y otros Organismos de Investigación de la Administración General del Estado diferentes de los Organismos Públicos de Investigación) únicamente podrá tener lugar cuando dichas subvenciones o ayudas tengan naturaleza pública.

E incluso en aquellos ámbitos en los que el sistema de becas debe dejar paso al nuevo contrato predoctoral, el modelo 2+2 puede seguir resultando aplicable con carácter transitorio. Ello sucede, particularmente, respecto de aquellas convocatorias de ayudas al personal investigador en formación que se encuentren en ejecución a la entrada en vigor del artículo 21

en formación financiados con fondos públicos al contenido de lo dispuesto en la LCTI para el contrato predoctoral.

113 Moreno Gené, J: «La contratación laboral de los investigadores en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación: ¿el final del estado de excepción laboral en la ciencia?», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, n.º 340, 2011, página 92.

114 Pese a que, como se acaba de señalar, la disposición adicional segunda de la LCTI ordena al Gobierno la elaboración de un nuevo estatuto en el que se deberán incluir las prescripciones recogidas en dicha ley para el contrato predoctoral, hasta la fecha dicho mandato ha sido desoído pues dicha ley daba al Gobierno un plazo máximo de dos años desde su entrada en vigor para que elaborara tal estatuto, plazo que expiró el 1 de diciembre de 2013.

de la LCTI (lo cual tuvo lugar el 2 de julio de 2012)¹¹⁵. Y lo mismo sucede con los contratos laborales financiados por programas de ayuda al personal investigador en formación que ya se hubieran suscrito a la entrada en vigor del artículo 21 de la LCTI, respecto de los cuales se prevé también que mantendrán su forma jurídica hasta finalizar su vigencia¹¹⁶.

Todas estas previsiones permiten concluir que, al menos respecto del personal investigador en formación, el proceso de laboralización hoy por hoy no ha resultado completo. Y ello, aun cuando todo parece indicar que la voluntad del legislador es extender el régimen jurídico del contrato predoctoral a la totalidad del personal investigador en formación pues así se desprende de la propia LCTI al encomendar al Gobierno la aprobación de un nuevo Estatuto para este personal (en sustitución del previsto en el Real Decreto 63/2006) que incluya las previsiones atinentes al contrato predoctoral (disposición adicional segunda).

El contrato predoctoral es una modalidad nueva de contrato laboral, de carácter temporal, que se justifica por los fines específicos a los que sirve el mismo, en esencia, la adquisición de formación en el terreno de la investigación. Se podría decir, por ello, que se trata de una submodalidad de contrato formativo¹¹⁷. En este orden de ideas, como se tendrá oportunidad de analizar a continuación, no son pocas las previsiones contenidas en la LCTI que evocan el régimen jurídico particular previsto para los contratos formativos¹¹⁸, en esencia, el correspondiente al contrato en prácticas.

El régimen jurídico del contrato predoctoral viene recogido en el artículo 21 LCTI. En las páginas que siguen se procede a analizar de forma exhaustiva dicho régimen jurídico, planteando los principales interrogantes que suscita el mismo, a la vez que se ofrecen posibles reglas de solución a algunas de las cuestiones que no vienen resueltas por la ley.

115 En efecto, al tiempo que la LCTI ordena que los programas de ayudas al personal investigador en formación financiados con fondos públicos, incluidos en el ámbito de aplicación del Real Decreto 63/2006 existentes a la entrada en vigor del artículo 21 deberán adaptarse al contenido de dicho artículo respecto de las convocatorias que se publiquen a partir de ese momento, se prevé también que para aquellas convocatorias que se encuentren ya en fase de ejecución se siga aplicando el régimen jurídico establecido en dicho real decreto (disposición transitoria cuarta, párrafos 1 y 2).

Por otra parte, la disposición final undécima prevé distintos momentos de entrada en vigor en función de la materia de que se trate, estableciendo para el artículo 21 que lo hará al año de publicación de la LCTI en el BOE. Y puesto que ello tuvo lugar el 2 de junio de 2011, la entrada en vigor del régimen jurídico atinente al contrato predoctoral se produjo al año siguiente, esto es, el 2 de junio de 2012.

116 Así lo establece la disposición transitoria cuarta, párrafo tercero.

117 Esta misma naturaleza ha venido defendiendo la doctrina judicial respecto del contrato en prácticas previsto para los investigadores en el Real Decreto 63/2006. En este sentido, los tribunales han venido considerando al mismo como un contrato formativo «atípico». *Vid.*, por ejemplo, las SSTSJ Galicia, de 11 de junio de 2010 y de 12 de julio de 2011 (RA 2147 y 318616, respectivamente); y TSJ Madrid, de 25 de febrero de 2010 (RA 1027).

118 Así, por ejemplo, la necesidad de estar en posesión de una titulación académica para poder celebrar el contrato, la limitación máxima de contratación establecida, ya sea en la misma o en distintas entidades, o el régimen retributivo.

4.1.1. Sujetos contratantes: el personal investigador predoctoral en formación

Concerniente a los sujetos contratantes, ya se ha dicho quiénes pueden asumir la posición de empleador en este contrato debiendo centrar ahora la atención en el personal que puede ser contratado a su través. Por lo que atañe a los trabajadores, el contrato predoctoral únicamente puede celebrarse con quienes estén en posesión del título de licenciado, ingeniero, arquitecto, graduado universitario, en este último caso con grado de al menos 300 créditos ECTS o máster universitario, o equivalente, y hayan sido admitidos a un programa de doctorado. Por consiguiente, dos son los requisitos exigidos para poder ser contratado por esta vía. En primer lugar, estar en posesión de una titulación universitaria, en particular, cualquiera de las exigidas para poder acceder al doctorado de conformidad con lo establecido en el artículo 6 RD 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado (excluyendo, por tanto, las antiguas de diplomado universitario, ingeniero técnico y arquitecto técnico al presuponer que estas por sí solas resultan insuficientes para el ejercicio de la actividad investigadora). Y, en segundo lugar, haber sido admitidos en un programa de doctorado, requisito que se acreditará mediante escrito expedido por la unidad responsable de dicho programa, o por la escuela de doctorado o posgrado en su caso¹¹⁹.

Como señala algún autor en relación con el primer requisito, no se exige, a diferencia de lo que sucede con el contrato en prácticas, que estas titulaciones tengan una antigüedad máxima ni tampoco una edad máxima para la formalización de este contrato por lo que el mismo

119 De este modo, si se pone en relación la normativa que regula los requisitos de acceso a un programa oficial de doctorado con las exigencias previstas en la LCTI, cabe afirmar que pueden ser contratados mediante esta modalidad quienes, habiendo sido admitidos a un programa de doctorado, se encuentren en alguna de las situaciones siguientes:

- Estar en posesión de los títulos de grado y máster universitario.
- Haber obtenido el título de grado (cuya duración sea de, al menos, 300 créditos ECTS) y cursen los complementos de formación específicos que sean necesarios (salvo que el correspondiente título de grado incluya créditos de formación en investigación con valor formativo equivalente a los créditos en investigación procedentes de estudios de máster). A este respecto cabe tener en cuenta que el Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado, prevé la posibilidad de que las universidades establezcan requisitos y criterios adicionales para la selección y admisión de estudiantes a un concreto programa de doctorado (artículo 7.1).
- Estar en posesión de un título universitario oficial (español o de otro país integrante del EEES) que habilite para el acceso a máster, habiendo superado un mínimo de 300 créditos ECTS en el conjunto de estudios universitarios de los que, al menos 60, habrán de ser de nivel de máster.
- Estar en posesión de un título de estudios extranjero, previa acreditación por la universidad de que acredita un nivel de formación equivalente al de máster universitario y que faculta en el país expedidor el acceso a estudios de doctorado.
- Respecto a los titulados universitarios que hayan obtenido una plaza de formación sanitaria especializada, haber superado con evaluación positiva al menos dos años de formación en un programa para la obtención del título de alguna especialidad en Ciencias de la Salud.

podrá concertarse no solo con jóvenes investigadores recientemente titulados, sino también con investigadores de edad avanzada que finalizaron sus estudios hace ya algún tiempo¹²⁰.

En cuanto a la exigencia de que los destinatarios de este contrato tengan que haber sido admitidos a un programa de doctorado es de todo punto lógico atendiendo a la finalidad que persigue este contrato, consistente en formar investigadores. Empero, la ley opta porque tal formación se lleve a cabo a través de programas de los programas de doctorado, por lo que «no podrán formalizar el contrato predoctoral aquellos investigadores que a pesar de realizar tareas de investigación, en el ámbito de un proyecto específico y novedoso, no lo hagan en el marco de los estudios de doctorado [...]. En cualquier caso, los investigadores que quedan excluidos del contrato predoctoral podrán ser contratados [...] mediante las otras modalidades contractuales específicas previstas en la Ley de la Ciencia o a través de las modalidades contractuales contempladas genéricamente en el ET»¹²¹.

Cabe plantear el interrogante sobre si es posible celebrar un contrato predoctoral con quien ya está en posesión del título de doctor. Me estoy refiriendo a una hipótesis en la que se pretenda contratar en régimen predoctoral a quien posee el título de doctor en una especialidad distinta a aquella para la cual se celebra el contrato¹²². En mi opinión, nada obsta a que se pueda contratar mediante esta modalidad a quien ya es doctor si la actividad de investigación que constituye el objeto del contrato no guarda ninguna relación con la formación previamente recibida para la obtención del título de doctor. Lo trascendente es la finalidad que persigue el contrato predoctoral que no es otra que la de alcanzar la formación necesaria en un determinado campo de investigación, pero habida cuenta de que el trabajo en investigación difiere según el campo científico de que se trate y de que las técnicas, los instrumentos y los métodos resultan, asimismo, distintos, la formación que se reciba en cada parcela del conocimiento también habrá de resultar divergente.

Ahora bien, si lo que se pretende es contratar a quien ha obtenido el título de doctor en un determinado campo para desarrollar tareas de investigación relacionadas con esa misma especialización, lo que procede es otro contrato, el CASECTI¹²³.

120 Moreno Gené, J.: «La contratación laboral de los investigadores en la Ley de la Ciencia...», *op. cit.*, página 93.

121 *Ibidem*, página 94.

122 Piénsese en un supuesto en el que en el candidato concurre la doble condición de graduado en Derecho y en Filosofía, y que haya obtenido el título de doctor en esta segunda especialidad. A mi juicio sí cabría celebrar un contrato predoctoral con esta persona para desempeñar tareas de investigación relacionadas con el mundo jurídico mientras cursa el programa de doctorado en Derecho en el que ha resultado admitido.

123 Como se verá en el apartado correspondiente, el CASECTI está reservado a quienes están en posesión del título de doctor o equivalente (artículo 22.1.a LCTI).

4.1.2. Requisitos formales

Como requisitos formales la ley exige que el contrato se celebre por escrito, y que además se acompañe el escrito de admisión al programa de doctorado correspondiente expedido por la unidad responsable de dicho programa, o por la escuela de doctorado o posgrado en su caso.

La inobservancia del requisito de la forma escrita del contrato da lugar a la consecuencia general prevista para estos casos en el ET en cuanto a la presunción de que el contrato se ha celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios (artículo 8.2)¹²⁴. Ahora bien, atinente a esto último hay que matizar que no es posible aplicar dicha consecuencia habida cuenta de que el contrato predoctoral únicamente puede celebrarse a tiempo completo. Dicho de otro modo, no pudiendo celebrarse este contrato a tiempo parcial, no cabe siquiera pensar en la transformación a tiempo completo puesto que el mismo solamente puede formalizarse de esa manera.

Asimismo, en el plano administrativo el incumplimiento de la forma escrita se califica como infracción grave por el artículo 7.1 LISOS (Real Decreto Legislativo 5/2000, 4 de agosto), y lleva aparejada la imposición de una sanción consistente en una multa a cargo del organismo investigador contratante.

Pese a que la LCTI omite cualquier referencia a los contenidos mínimos que deba tener el contrato, creo que hubiera sido muy conveniente exigir que quedaran identificados, al menos, los sujetos contratantes y las tareas de investigación a las que se obliga el trabajador, pues qué duda cabe de que ello proporciona seguridad jurídica y garantiza un mejor control de legalidad del contrato (por ejemplo, a la hora de probar que las actividades a desarrollar están relacionadas con el programa de doctorado en el que ha resultado admitido).

Por lo que concierne a la necesidad de aportar el escrito de admisión al programa de doctorado, este requisito es de suma importancia puesto que permite constatar el cumplimiento de una de las condiciones que exige la ley para poder celebrar adecuadamente este contrato: haber sido admitido a un programa de doctorado. De este modo, aunque lo normal será que el contrato predoctoral se celebre en momento simultáneo o posterior a la admisión en el programa de doctorado, en el supuesto de que se celebre en momento anterior, la validez del mismo habría que entenderla sujeta al cumplimiento de dicha condición (la admisión al programa de doctorado).

124 En este mismo sentido, se ha afirmado que «la falta de tales requisitos formales impide la calificación del contrato como predoctoral y, por tanto, conduce a su consideración como contrato indefinido ordinario (no fijo) en los términos del artículo 8.2 ET». Luján Alcaraz, J.: «La contratación laboral del personal investigador ante la reforma laboral y la Ley de la Ciencia», en *Impacto de la nueva legislación en la Educación Superior y la Investigación*, Universidad de Sevilla, Secretariado de Publicaciones, 2012, página 202.

4.1.3. Objeto: las tareas de investigación en el ámbito de un proyecto específico y novedoso

El objeto del contrato predoctoral se concreta en la realización de tareas de investigación en el ámbito de un proyecto específico y novedoso. Un sector de la doctrina ha venido sosteniendo que el objeto del contrato predoctoral consiste en la realización de la tesis doctoral. Como argumentos a favor de considerar que el objeto del contrato predoctoral se concreta en la elaboración de la tesis doctoral, podrían aducirse la propia denominación que recibe el contrato —predoctoral—, y el requisito exigido respecto al personal susceptible de ser contratado por esta vía en cuanto que el mismo debe haber sido admitido a un programa de doctorado¹²⁵. Ello da pie a pensar que el contrato tiene por objeto la realización de la tesis doctoral.

Incluso también podría traerse a colación como argumento a favor de esta interpretación la regulación precedente contenida en el estatuto del personal investigador en formación (a la que ha sustituido en gran parte la contenida en la LCTI para el contrato predoctoral) donde se preveía la realización de la tesis doctoral como finalidad del contrato en prácticas que debía celebrarse para cubrir los dos últimos años desde la concesión de la ayuda a la investigación, y una vez finalizados los dos primeros años de beca¹²⁶. Así pues, puesto que al personal beneficiario de programas de ayudas en investigación que se regía por esta norma reglamentaria, y también al que actualmente les sigue resultando aplicable la misma, sí se les exigía la elaboración de la tesis durante el período de contratación laboral (los dos últimos años como máximo, dentro de los cuatro posibles de vinculación con el organismo empleador), podría pensarse que esta misma obligación subsiste para los contratados predoctorales.

Sin embargo, pese a los argumentos anteriores, en mi opinión, el objeto del contrato predoctoral no tiene por qué abarcar en todos los casos la realización de la tesis doctoral, lo cual no significa, obvio es decirlo, que no pueda pactarse tal cometido.

En efecto, y a salvo de un posible pacto, del tenor literal que presenta el artículo 21.a LCTI no tiene por qué alcanzarse tal conclusión, ya que al delimitar el objeto del contrato dicho precepto señala que consistirá en «la realización de tareas de investigación en el ámbito de un proyecto específico y novedoso», sin exigir la consecución de la tesis doctoral.

125 En este sentido, afirma la doctrina que «a pesar de que la delimitación inicial del objeto del contrato podría plantear alguna duda al referirse genéricamente a la “realización de tareas de investigación, en el ámbito de un proyecto específico y novedoso”, la posterior exigencia de que estas actividades se desarrollen por quienes “hayan sido admitidos a un programa de doctorado” pone de manifiesto que el proyecto específico y novedoso que constituye el objeto de este contrato equivale a la realización de la tesis doctoral». Moreno Gené, J.: «La contratación laboral de los investigadores en la Ley de la Ciencia...», páginas 92 y 93. En el mismo sentido se pronuncia Luján Alcaraz, J.: «La contratación laboral del personal investigador...», *op. cit.*, página 200.

126 En efecto, el artículo 8.1 del Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, establece que «respecto del personal investigador en formación que termine su período de beca [...], el organismo, centro o universidad de adscripción deberá formalizar un contrato de trabajo en prácticas, que cubra, como máximo, los años tercero y cuarto desde la concesión de la ayuda a la investigación, con la finalidad de realizar la correspondiente tesis doctoral».

El hecho de que se exija como requisito del sujeto contratante su admisión a un programa de doctorado tiene su explicación en la finalidad perseguida a través del contrato predoctoral que no es otra que la de formar investigadores en distintos ámbitos de especialización científica y técnica; y siendo los estudios de doctorado los dirigidos a procurar las competencias y habilidades necesarias relacionadas con la investigación científica de calidad, parece lógico que dicha formación se articule a través de los programas de doctorado¹²⁷. En suma, el legislador ha querido que la formación de investigadores se lleve a cabo a través de los estudios de doctorado al resultar estos los más apropiados para alcanzar la singular formación que requiere el desarrollo del trabajo en investigación.

Por lo demás, resulta de todo punto lógico pensar que, salvo en el estricto ámbito de las universidades, la culminación del doctorado con la elaboración de la tesis doctoral no tiene por qué resultar trascendente a fin de adquirir las habilidades y competencias necesarias para el desarrollo de un trabajo en el ámbito de la investigación, pudiendo resultar suficiente con el seguimiento del programa doctoral y la aplicación de las técnicas y conocimientos a su través adquiridos en las unidades de investigación correspondientes.

Otro argumento que puede barajarse para defender que el objeto del contrato predoctoral no tiene por qué consistir necesariamente en la realización de la tesis doctoral es la falta de correspondencia existente entre la regulación prevista en materia de duración del contrato predoctoral y la concerniente a la realización de la tesis doctoral.

En efecto, como se verá más adelante, en tanto que la duración máxima prevista para el contrato predoctoral es de cuatro años, el plazo establecido para el depósito y defensa de la tesis doctoral es de tres años como máximo, a contar desde la admisión del doctorando al programa, pudiendo autorizarse por la comisión responsable del programa la prórroga por un año más y, excepcionalmente, por otro adicional. Así pues, en tanto que el contrato predoctoral puede tener una duración máxima de cuatro años, la elaboración de la tesis doctoral puede alcanzar hasta cinco años, e incluso hasta ocho, en el caso de realizar los estudios de doctorado a tiempo parcial¹²⁸. De estar pensando el legislador que el objeto del contrato predoctoral debe coincidir con la realización de la tesis doctoral hubiera sido más lógico la

127 En este sentido, hay que tener presente lo dispuesto en el Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado, donde se define el programa de doctorado como «el tercer ciclo de estudios universitarios oficiales, conducente a la adquisición de las competencias y habilidades necesarias para la obtención del título de doctor. Dicho programa tendrá por objeto el desarrollo de los distintos aspectos formativos del doctorando y establecerá los procedimientos y líneas de investigación para el desarrollo de tesis doctorales» (artículo 2, párrafos 1 y 2).

128 En este sentido, el artículo 3.2 del Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado, establece que «la duración de los estudios de doctorado será de un máximo de tres años, a tiempo completo, a contar desde la admisión del doctorando al programa hasta la presentación de la tesis doctoral.

»No obstante lo anterior, y previa autorización de la comisión académica responsable del programa, podrán realizarse estudios de doctorado a tiempo parcial. En este caso tales estudios podrán tener una duración máxima de cinco años desde la admisión al programa hasta la presentación de la tesis doctoral.

configuración de este contrato como un contrato de duración determinada, aun cuando incierta (cuya duración fuese por el tiempo necesario para la realización de la tesis doctoral), y sujeto, en todo caso, a un tope máximo coincidente con el plazo, también máximo, previsto para la culminación de la tesis doctoral¹²⁹. Al no haberlo hecho así, al no haber acompasado los tiempos de duración del contrato predoctoral con los de elaboración de la tesis doctoral, cabe sostener que el objeto de dicho contrato no tiene por qué ser irremediamente ese.

Pero es que, aun prescindiendo de todos los razonamientos anteriores, existe un argumento adicional que permite alcanzar idéntica conclusión en cuanto a que el objeto del contrato predoctoral no tiene por qué consistir en todos los casos en la realización de la tesis doctoral. Y es que existiendo la posibilidad de que el contrato predoctoral pueda concertarse en algún supuesto excepcional por una duración incluso inferior a un año resulta difícil pensar que la tesis doctoral pueda elaborarse en tan breve espacio de tiempo y que, por ende, ese tenga que ser su objeto¹³⁰.

Así pues, aunque seguramente lo más habitual será que la celebración del contrato predoctoral tenga por objeto la realización de la tesis doctoral no siempre será así, y también puede estipularse el mismo exclusivamente para desarrollar tareas específicas de investigación en el seno de un proyecto específico como, por ejemplo, el desarrollo de *softwares* concretos, la recogida y el tratamiento de datos, la elaboración de artículos para su publicación en revistas científicas o presentaciones en congresos, etc. En tal caso, como se ha dicho, la realización de estas tareas de investigación deberá desarrollarse de forma paralela al seguimiento del programa de doctorado correspondiente.

En fin, también resulta posible que a través de este contrato el investigador en formación asuma el compromiso tanto de realizar la tesis doctoral como de desarrollar tareas de investigación (las cuales girarán normalmente alrededor de la tesis doctoral —publicaciones en torno a un tema particular de la tesis doctoral, trabajos instrumentales para la elaboración de la tesis...—).

»Si transcurrido el citado plazo de tres años no se hubiera presentado la solicitud de depósito de la tesis, la comisión responsable del programa podrá autorizar la prórroga de este plazo por un año más, que excepcionalmente podría ampliarse por otro año adicional, en las condiciones que se hayan establecido en el correspondiente programa de doctorado.

»En el caso de estudios a tiempo parcial la prórroga podrá autorizarse por dos años más que, asimismo, excepcionalmente, podría ampliarse por otro año adicional».

129 En el apartado correspondiente a la duración del contrato predoctoral se analizarán los problemas derivados de los desfases temporales existentes entre la duración máxima del contrato predoctoral y la prevista para la realización de la tesis doctoral.

130 Como se verá más adelante la ley permite excepcionalmente la celebración del contrato predoctoral por una duración inferior a un año, en concreto, en aquellos supuestos en que, por haber estado ya contratado con anterioridad el trabajador bajo esta modalidad, el tiempo que reste hasta el máximo de cuatro años resulte inferior a un año. En tales casos, el contrato predoctoral podrá concertarse por el tiempo que falte hasta dicho máximo.

De conformidad con todo lo anterior, puede concluirse que la obligación que asume el investigador en el contrato predoctoral puede ser tanto «de resultado» (generalmente la realización de la tesis doctoral), como «de actividad», «de hacer» (consistente en desarrollar labores de investigación relacionadas con el programa de doctorado que se esté cursando) o ambas a la vez.

El hecho de que se exija que la actividad investigadora se desarrolle en el ámbito de un «proyecto específico y novedoso» no tiene por qué entenderse como ligado a la tesis doctoral. Seguramente lo que se está exigiendo con este requisito es que la actividad investigadora a desarrollar lo sea dentro de un campo singular de la ciencia (sea la especialización que sea) con vistas a alcanzar nuevos avances y aportaciones en el ámbito de la investigación de que se trate. En suma, no se trata tanto de investigar, simple y llanamente, participando en uno o en varios programas de investigación indistintamente, sino de encauzar dicha actividad investigadora dentro de un ámbito concreto a fin de permitir al contratado predoctoral la obtención de un grado óptimo de perfeccionamiento y especialización en tal campo de conocimiento. Y teniendo en cuenta que dentro de un mismo proyecto las tareas de investigación a realizar suelen ser distintas, el objeto del contrato podrá ser una sola, varias o todas ellas.

Por lo demás, concerniente a la exigencia de que el proyecto resulte «novedoso», en realidad esta nota es inmanente a cualquier actividad de investigación, pues el objetivo que se persigue precisamente con la investigación es el de indagar en territorios desconocidos (o no suficientemente conocidos) a fin de incrementar el nivel de información existente hasta ese momento en un ámbito de conocimiento concreto¹³¹. En tal sentido, como «proyecto novedoso» cabe entender un proyecto original, un proyecto que pretenda aportar algo nuevo respecto a lo ya conocido.

No se ha previsto como parte del contenido de este contrato que, junto al desempeño de actividades de investigación, se desarrollen tareas docentes. Ello, en contra de lo dispuesto en la recomendación incluida en la Carta Europea del Investigador en la que se apuesta decididamente por la docencia como elemento fundamental para estructurar y difundir conocimientos y, por ende, como opción de sumo valor en las trayectorias profesionales de los investigadores. En tal sentido, hubiera resultado aconsejable prever también como posible objeto del contrato la impartición de docencia siempre y cuando dicha actividad se planteara en su justa medida, como mero complemento a la actividad investigadora y no como actividad principal del contrato, pues ello desnaturalizaría la esencia propia del mismo.

Con esta omisión se pone fin a una tradición muy extendida en el Sistema Español de Investigación, esencialmente durante la primera fase formativa, en la que a los becarios de investigación se les asignaban responsabilidades docentes como complemento a sus tareas de investigación, muchas veces de forma fraudulenta, disfrazando genuinos puestos de trabajo

131 El *Diccionario de la lengua española* de la Real Academia Española define así investigar: «Realizar actividades intelectuales y experimentales de modo sistemático con el propósito de aumentar los conocimientos sobre una determinada materia».

que eran sustituidos mediante el recurso a la beca. Eso hace pensar que seguramente la omisión de las responsabilidades docentes como parte del programa formativo de este contrato obedece precisamente a la voluntad legislativa de poner fin a una práctica que en absoluto resultó infrecuente en España por parte de las entidades receptoras de becarios de investigación atribuyendo cargas abusivas en las tareas docentes asignadas a estos últimos en detrimento de su formación y ocultando auténticas relaciones de trabajo.

No obstante, y a diferencia de lo que sucede con el contrato predoctoral, sí se prevén responsabilidades docentes para el personal investigador en formación al que resulte de aplicación el EPIF, pudiendo asumir hasta 60 horas lectivas al año¹³². Se introduce así un régimen jurídico distinto para el personal investigador en formación por el simple hecho de cuál sea su vínculo jurídico, lo cual carece de toda justificación.

En otro orden de consideraciones, cabe tener en cuenta que el contrato predoctoral únicamente puede celebrarse a tiempo completo y, por tanto, no se admite la modalidad a tiempo parcial. Con esta exigencia únicamente trata de garantizarse que pueda haber un seguimiento normal del programa de doctorado en paralelo a la realización de las tareas de investigación que constituyen el objeto del contrato.

4.1.4. Retribución

La retribución del personal investigador contratado mediante esta modalidad singular se encuentra sujeta a una doble limitación (de mínimos): la primera tiene lugar en relación con cada año de contratación, en tanto que la segunda resulta aplicable a lo largo de toda la vida del contrato. Con arreglo al primer límite, la retribución del contrato predoctoral no podrá ser inferior al 56% del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación durante los dos primeros años, al 60% durante el tercer año y al 75% durante el cuarto año. Además, con arreglo al segundo límite, la retribución de este personal tampoco podrá resultar inferior al SMI que se establezca cada año en atención a lo dispuesto en el artículo 27 del ET.

El establecimiento de este sistema de límites en cuanto a la cuantía mínima de retribución que tienen derecho a recibir los trabajadores contratados en régimen predoctoral recuerda mucho a la regulación prevista en el ET en relación con los contratos formativos, especialmente con el de prácticas. Y es que en uno y otro caso la previsión de dichos topes mínimos obedece a la lógica formativa que comparten sendos contratos de modo que junto al intercambio de trabajo por retribución que constituye la causa general de los contratos laborales, en estas figuras se incorpora el componente formativo como elemento adicional. El hecho de que el trabajador predoctoral tenga que dedicar parte de su jornada laboral al

132 Obligaciones docentes que también se encuentran previstas para los contratos de Ayudantes en Universidades públicas.

seguimiento de un programa de doctorado como medio de adquirir una formación solvente en el campo de la investigación pone en evidencia el menor rendimiento que debe esperarse del mismo y, por ende, la menor retribución que deben recibir estos trabajadores. Así pues, la previsión de este sistema de sueldos mínimos se explica por la causa mixta a la que atiende el contrato predoctoral, en parte formativa, en parte productiva.

En consonancia con esta misma lógica el tope mínimo retributivo para cada año de contratación se fija en sentido ascendente, pues es de suponer que con el paso del tiempo la formación adquirida redundará en una mayor productividad del trabajador, y que el tiempo que deba dedicar al seguimiento del programa de doctorado vaya progresivamente en detrimento respecto del destinado al trabajo efectivo.

Aunque tal previsión normativa en materia retributiva pudiera suscitar dudas de constitucionalidad al permitir fijar una retribución inferior a la prevista con carácter general para los trabajadores con contrato de trabajo común, dichas dudas se disipan aplicando la doctrina general que, a tales efectos, ha venido manteniendo el Tribunal Constitucional (TC). En estos casos, el Alto Tribunal ha venido defendiendo la constitucionalidad de aquellas disposiciones normativas que introducen diferencias de trato siempre y cuando exista una justificación objetiva y razonable. De este modo, afirma el Alto Tribunal que «no toda desigualdad de trato en la ley supone una infracción del artículo 14 de la Constitución, sino que dicha infracción la produce solo aquella desigualdad que introduce una diferencia de trato entre situaciones que pueden considerarse iguales y que carece de una justificación objetiva y razonable»¹³³. Y, dentro de estas causas objetivas y razonables el TC ha venido admitiendo el elemento formativo que se encuentra presente en algunos contratos¹³⁴. Ingrediente que también está presente en el contrato predoctoral por lo que puede afirmarse que es dicho componente formativo la razón objetiva que justifica la diferencia de trato retributivo en el contrato predoctoral, sin que pueda considerarse que dicha diferencia atente ningún principio o derecho constitucional.

En cualquier caso, resultan cuando menos llamativos los topes salariales mínimos establecidos para este colectivo de trabajadores que pueden dar lugar a que su salario quede reducido durante los dos primeros años de contrato casi a la mitad (el 56%) respecto del salario reconocido a un trabajador de análoga categoría.

133 STC 26 de abril de 1990 —RTC 76—.

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

Incluso si se comparan estas previsiones con el régimen jurídico propio de otros contratos homólogos, a saber, el contrato de ayudante (en el ámbito universitario) o el de prácticas¹³⁵, estos últimos resultan más ventajosos dado que, o bien no se prevén topes mínimos retributivos (como sucede con el contrato de ayudante), o bien, en el caso del contrato en prácticas, estos resultan superiores a los fijados para el predoctoral (concretándose en el 60% y el 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, respecto al recogido en el convenio colectivo para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo).

En mi opinión, no existe ninguna razón de fondo capaz de justificar el reconocimiento de un tope mínimo salarial tan exiguo ni que este se haya fijado por debajo del previsto para los trabajadores contratados en prácticas, o siquiera que se hayan establecido topes mínimos, a diferencia de lo que sucede con otros contratos afines, en esencia y en este último caso, como se ha dicho, el de ayudantes¹³⁶.

El régimen jurídico establecido para el contrato predoctoral en materia retributiva da pie a pensar que en el subconsciente del legislador todavía está plenamente presente la figura del becario de investigación. Más allá de esta crítica, resulta objetable también el criterio de referencia adoptado por el legislador sobre el que debe descansar la retribución de estos trabajadores: el salario fijado para las «categorías equivalentes» en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación. Resulta cuanto menos llamativa la remisión que se hace a los convenios colectivos en un ámbito como el de la investigación en el que el recurso a la negociación co-

135 Dentro del extenso catálogo de contratos laborales, estas dos modalidades podrían considerarse los contratos homólogos o más afines al contrato predoctoral. A este respecto cabe considerar que la finalidad del contrato de ayudante es la de completar la formación docente e investigadora de sus destinatarios, quedando reservado este contrato a quienes hayan sido admitidos (o estén en condiciones de serlo) en los estudios de doctorado (artículo 49.a y b LOU). Por lo que atañe al contrato en prácticas, este atiende a la necesidad de obtener una práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados, y pueden concertar este contrato quienes estén en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, o de certificado de profesionalidad, que habiliten para el ejercicio profesional (artículo 11.1 ET).

Aunque el contrato para la formación y el aprendizaje comparte con el predoctoral la finalidad formativa, la situación de partida en uno y otro caso es radicalmente distinta. En el primero se parte de un trabajador sin formación previa (o con escasa formación) y el contrato precisamente tiene por objeto procurar una cualificación profesional al mismo. En el segundo caso, en cambio, el trabajador dispone de una titulación universitaria a partir de la cual se trata de obtener una especialización profesional en un determinado campo de la investigación. Aun así, tampoco en el contrato para la formación y el aprendizaje se establecen topes mínimos retributivos, salvo las cautelas de que el mismo habrá de fijarse en proporción al tiempo de trabajo efectivo y sin que pueda resultar inferior al SMI en proporción, asimismo, al tiempo de prestación de servicios.

136 Como apunta algún autor «el régimen retributivo fijado para esta modalidad contractual únicamente se explica por la voluntad de no incrementar en exceso los costes laborales de la contratación de estos investigadores predoctorales en formación tras la entrada en vigor de la Ley de la Ciencia, no en vano, el propio preámbulo de la ley establece que “la implantación de estas nuevas modalidades contractuales no supondrá incremento presupuestario”. Moreno Gené, J: «La contratación laboral de los investigadores en la Ley de la Ciencia...», *op. cit.*, página 97.

lectiva, a excepción si cabe del ámbito universitario, constituye casi una rareza, y allí donde existe convenio colectivo resulta prácticamente imposible encontrar (a excepción, de nuevo, de las universidades) una categoría profesional que pueda considerarse equivalente a la del personal investigador en formación. Incluso dentro del contexto universitario resulta difícil determinar en muchas ocasiones cuál es la categoría profesional que debe considerarse equivalente al personal investigador en formación, que se puede equiparar a diversas categorías que suelen estar presentes en los convenios, como la de ayudante de universidad, ayudante de investigación o colaborador de investigación, cuyas retribuciones suelen ser muy dispares¹³⁷.

4.1.5. Duración

El contrato predoctoral es un contrato laboral de carácter temporal, lo cual se justifica por su función formativa.

Con una regulación que recuerda de nuevo a la establecida con carácter general para los contratos formativos, el párrafo c) del artículo 21 LCTI recoge las previsiones relativas a la duración del contrato predoctoral¹³⁸.

Las similitudes existentes entre los contratos formativos y el contrato predoctoral en este ámbito se hacen patentes en materias como el establecimiento de límites mínimos y máximos de duración del contrato; las posibles prórrogas o la prohibición de estar contratado mediante esta modalidad, en la misma o en distinta entidad, más allá de la duración máxima permitida por la ley.

A diferencia de lo que ocurre en el contrato en prácticas, no se exige que el contrato predoctoral deba celebrarse dentro de un marco temporal determinado, por lo que podrá concertarse en cualquier momento. No obstante, dada la finalidad formativa del contrato, lo lógico será celebrarlo en un momento próximo a la terminación de los estudios universitarios, como continuidad a los mismos.

137 Estas tres categorías se encuentran recogidas, por ejemplo, en el convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación. *Vid.* Resolución de 30 de enero de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se publica el XIII Convenio Colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación (BOE de 11 de febrero de 2015).

Salvo error u omisión, a fecha de hoy no existe un solo convenio colectivo donde aparezca la categoría profesional de personal investigador en formación con sus efectos retributivos.

Entre la doctrina se ha defendido que la categoría profesional equivalente, para las universidades, sería la del profesor ayudante. Así lo manifiestan, por ejemplo, Molina Navarrete, C.: «Una nueva e inaudita relación laboral especial: el régimen jurídico de contratación del personal docente e investigador tras la LOU», *Revista Derecho Trabajo y Seguridad Social*, CEF, n.º 257-258, 2004, versión electrónica. Y Moreno Gené, J.: *El personal investigador en formación. Régimen jurídico y de Seguridad Social*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2008.

138 El párrafo c) del artículo 21 de la LCTI fue objeto de nueva redacción a raíz de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral (disposición final sexta).

En cuanto a la duración del contrato, la misma puede oscilar entre un mínimo de un año y un máximo de cuatro, y se permiten prórrogas únicamente en el caso de que el contrato se haya celebrado por una duración inferior a la máxima de cuatro años.

El contrato puede ser prorrogado por una sola vez o por varias, de forma sucesiva, con la única limitación de que la duración de la prórroga no resulte inferior a un año. Pese a que se prevé que tanto el contrato como las posibles prórrogas deben tener una duración mínima de un año, se excepciona esta regla en aquellos casos en que se haya celebrado un contrato predoctoral previo en el que no se haya agotado el tiempo máximo de duración de cuatro años y el tiempo que reste para agotar la duración máxima resulte inferior al año. En tal caso, tanto la prórroga (cuando se trata de la misma empresa) como el propio contrato (tratándose, bien de la misma empresa, bien de empresas distintas) podrán concertarse por una duración inferior al año, exactamente por el tiempo que falte para alcanzar el máximo legal permitido¹³⁹.

La duración máxima permitida lo es tanto si el contrato predoctoral se celebra con una única entidad, como si se celebra con varias. A tal efecto, la norma prevé que «ningún trabajador podrá ser contratado mediante esta modalidad, en la misma o distinta entidad, por un tiempo superior a cuatro años (o seis, si se trata de una persona con discapacidad), incluidas las posibles prórrogas», sin introducir ningún matiz adicional que distinga entre aquellos supuestos de contratación motivados por una misma titulación, y aquellos otros que obedecen a titulación distinta¹⁴⁰. No obstante esta tajante previsión, creo que la misma habrá de excepcionarse cuando se trate de trabajadores que estén en posesión de varias titulaciones y los distintos contratos predoctorales pretendan celebrarse con arreglo a cada una de dichas titulaciones. Si a través de esta modalidad lo que se persigue es formar investigadores, y teniendo en cuenta que las técnicas de investigación difieren en cada campo del conocimiento, parece razonable pensar que puedan celebrarse varios contratos predoctorales, y que pueda rebasarse

139 Piénsese, por ejemplo, en un contrato predoctoral en el que las partes pactan una duración inicial de tres años y medio. En este caso, se podrá acordar con la misma empresa una prórroga por seis meses más (no, si es por tiempo inferior a tal duración). O en el caso de un contrato predoctoral celebrado con una primera empresa por esa misma duración de tres años y medio; en atención a esta regla, cabría celebrar un nuevo contrato predoctoral con una segunda empresa por una duración (mínima y máxima) también de seis meses, o incluso con la misma empresa cuando entre uno y otro contrato medie una interrupción. En relación con este último supuesto, y tal como se ha visto ya, el hecho de que se permita celebrar un contrato predoctoral de tan corta duración (incluso inferior a un año) resulta demostrativo de que el objeto del contrato predoctoral no tiene por qué consistir necesariamente en la realización de la tesis doctoral.

140 En este punto la redacción de la norma difiere respecto de la prevista para los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje en los que también se prohíbe que los trabajadores puedan estar contratados mediante tales modalidades en la misma o distinta empresa por tiempo superior a la duración máxima prevista, pero siempre que sea en virtud de la misma titulación (contrato en prácticas), o salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional (contrato para la formación y el aprendizaje). En este orden de consideraciones, apunta la doctrina que «los términos tan rotundos con que se expresa la Ley de la Ciencia en este punto quizá deban ser atemperados en la práctica vinculando la prohibición a las tareas de investigación en el marco de una misma área o campos del conocimiento». Luján Alcaraz, J.: «La contratación laboral del personal investigador en formación...», *op. cit.*, página 203.

el límite de cuatro años por la suma de todos ellos a fin de adquirir el grado de especialización y de experiencia que resulte acorde con cada una de las titulaciones.

Sea como fuere, atendiendo a una misma titulación, se considera que cuatro años es tiempo suficiente para adquirir la formación pertinente en orden a desempeñar trabajos de investigación, sin que resulte relevante a estos efectos que dicha formación provenga en su totalidad de una sola entidad o de organismos distintos.

La limitación temporal máxima de cuatro años se refiere, única y exclusivamente, a contratos predoctorales, por lo que «el empleo de cualquier otra modalidad no restará duración al contrato predoctoral aunque, durante aquellas modalidades contractuales, se hubieran realizado funciones de investigación»¹⁴¹. Se echa de menos en este punto una regulación más rigurosa en evitación de situaciones de precariedad laboral, debiendo vetar la posibilidad de entablar vínculos jurídicos o de celebrar otros contratos laborales en atención al mismo perfil investigador (como, por ejemplo, un contrato temporal que tenga por objeto la realización de proyectos de investigación científica y técnica).

Se prevén reglas específicas tratándose de personas con algún tipo de discapacidad (sea del grado que sea, pues la norma no especifica ningún grado mínimo). En tales casos la duración máxima del contrato puede extenderse hasta los seis años, incluyendo las prórrogas, teniendo en cuenta las características de la actividad investigadora y el grado de las limitaciones en la actividad. Se trata de una duración máxima, por lo que no tiene por qué agotarse en todos los casos. En tal sentido, la mayor o menor duración del contrato se fijará en atención a las características propias de la actividad para la cual ha sido contratado el trabajador y a la incidencia de sus limitaciones en la misma. De presentar una discapacidad que no incida lo más mínimo (o que lo haga escasamente) en el tipo de tareas a desempeñar, lo normal será que se tome como referencia el máximo de duración de cuatro años establecido con carácter general. Pero cuando la discapacidad del trabajador pueda tener una incidencia considerable en la actividad investigadora a desarrollar la tendencia será que se trate de agotar la duración máxima de seis años de contrato prevista por la norma.

Aunque nada se diga en el precepto, se sobreentiende que también se aplican para los discapacitados las reglas contenidas en el mismo en cuanto a la duración mínima del contrato; sus posibles prórrogas cuando aquel se haya concertado por tiempo inferior a la máxima (en este caso, como se ha dicho, de seis años); la duración mínima anual de las mismas; la suspensión del cómputo de la duración del contrato cuando concurren situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad; o, en fin, el sometimiento a evaluación de la actividad investigadora desarrollada anualmente por el personal investigador en formación predoctoral; y la posibilidad de resolver el contrato en el caso de que la evaluación anual a la que debe someterse la

141 González Díaz, F. A.: «El personal investigador en formación: una peculiar relación laboral», *Revista Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n.º 118, 2015, página 443.

actividad desarrollada por el personal investigador resulte desfavorable en los términos que se verá a continuación¹⁴².

La actividad investigadora desarrollada por el personal investigador en formación debe ser evaluada anualmente, ya por la comisión académica del programa de doctorado, ya en su caso, por la escuela de doctorado, pudiendo ser causa de resolución del contrato la no superación de tal evaluación. De este modo, pese a que la duración del contrato estipulada por las partes haya podido ser por tiempo superior al año, cabe extinguir *ante tempus* el mismo de no superar tal evaluación. Se puede afirmar, por ello, que el contrato predoctoral es un contrato de duración cierta si bien sujeto a condición¹⁴³.

La parquedad que presenta el tenor literal del precepto en este punto da lugar a que se planteen numerosos interrogantes alrededor de esta singular causa de extinción del contrato predoctoral. Como, por ejemplo, si la obtención de una evaluación negativa es siempre causa de resolución (automática) o únicamente una facultad en manos del organismo empleador o lo que es igual, si dicha condición tiene naturaleza resolutoria o potestativa; o si se tiene derecho en estos casos a algún tipo de indemnización. Todas estas cuestiones serán analizadas en el epígrafe correspondiente a la extinción del contrato predoctoral.

A diferencia de lo que sucede con los contratos formativos, en los que la incidencia de las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, interrumpen el cómputo de la duración del contrato, en el predoctoral el acaecimiento de tales circunstancias no comporta la ampliación del plazo de duración que las partes hayan dado al contrato.

Podría pensarse que la razón última que justifica el distinto tratamiento en cuanto a la incidencia que tales causas suspensivas tienen en la duración del contrato predoctoral es la repercusión que las ausencias del trabajador motivadas por alguna de tales circunstancias puedan ocasionar en la evolución del aprendizaje en investigación y que pueden llegar a frustrar el mismo¹⁴⁴.

Sin embargo, de ser esta la razón no se entiende que no se haya previsto el mismo régimen jurídico para el contrato de ayudante en el ámbito universitario, en el que también rige la re-

142 Respecto a esta última cuestión, dado el silencio normativo, y pese a que para los trabajadores discapacitados la duración máxima del contrato se amplía hasta dos años más en relación con el régimen jurídico que resulta común, hay que entender que las evaluaciones de la actividad desarrollada también presentan en este caso carácter anual.

143 En idéntico sentido, puede citarse a Serrano Argüello, N.: «Los contratos laborales del personal investigador», en Calonge Velázquez, A. (dir.): *Ciencia, Tecnología e Innovación, Nuevo régimen jurídico*, Comares, Granada, 2013, página 35.

144 No parece que el motivo de dicho dispar tratamiento jurídico resida en la financiación finalista a la que se sujeta el contrato predoctoral en la mayoría de los casos, y al posible encarecimiento de sus costes económicos excediéndose del presupuesto inicial previsto, pues esto mismo puede suceder también con ocasión de las prórrogas del contrato que tampoco tienen por qué estar previstas de antemano. Además, el encarecimiento de los costes en estos casos no resulta excesivamente elevado, y se limita a las cotizaciones sociales que el organismo empleador debe mantener a su cargo en tanto dure la situación suspensiva.

gla de la interrupción en todos estos casos¹⁴⁵. Lo más pertinente hubiera sido prever el mismo régimen jurídico para el contrato predoctoral, la misma regla de interrupción que rige para el resto de los contratos más afines al mismo. Al fin y al cabo, la incidencia que las ausencias del trabajador puedan ocasionar en la evolución de su aprendizaje es algo que corresponderá valorar a la comisión académica del programa de doctorado (o de la escuela de doctorado) en cada caso particular habida cuenta de que dicha comisión es el órgano competente para realizar las evaluaciones anuales de la actividad investigadora desarrollada por el personal investigador pudiendo dar lugar, en su caso, a la resolución *ante tempus* del contrato.

Como se ha visto en páginas anteriores, las partes pueden acordar como objeto del contrato predoctoral la realización de la tesis doctoral planteándose, en tal caso, algunos interrogantes derivados de la falta de concordancia existente entre los plazos previstos por la normativa vigente para la realización de la tesis doctoral y los que resultan aplicables a este contrato. En este sentido, cabe recordar que la LCTI establece una duración máxima del contrato predoctoral de cuatro años, en tanto que en la normativa reguladora de las enseñanzas de doctorado se contempla que el tiempo de duración de los estudios de doctorado será como máximo de tres años (a contar desde la admisión del doctorando al programa de doctorado hasta la presentación de la tesis doctoral), siendo posible la obtención de una prórroga por un año más que podría ampliarse, excepcionalmente, por otro adicional. Asimismo, se prevé la posibilidad de que los estudios de doctorado se realicen a tiempo parcial, estableciéndose en este caso una duración máxima de cinco años, con posibilidad de prórroga por dos años más y, excepcionalmente, podría ampliarse por otro adicional. Así pues, tal como se desprende de toda esta regulación, desde la admisión al programa de doctorado hasta la presentación de la tesis doctoral pueden transcurrir hasta un total de cinco años (con inclusión de las posibles prórrogas), o incluso de ocho años, en caso de que los estudios de doctorado se desarrollen a tiempo parcial¹⁴⁶.

Cuando el objeto del contrato predoctoral consista en la realización de la tesis doctoral, cabe plantearse qué efectos tiene sobre la duración del contrato predoctoral la terminación de la misma en momento anterior o posterior a la duración contractual estipulada. Más concretamente si la terminación de la tesis doctoral con anterioridad al vencimiento del término estipulado en el contrato constituye causa suficiente para su resolución o hay que esperar irremediabilmente a la llegada del término final pese a haber finalizado la realización de la tesis doctoral. O también, cuál sería la solución aplicable si, llegado el vencimiento del término fijado en el contrato, todavía no se ha puesto fin a la tesis doctoral.

En relación con el primer supuesto, y aunque no quepa duda de que el contrato predoctoral se ha configurado legalmente como un contrato temporal sujeto a término cierto, cuando

145 Vid. artículo 49.d, Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, modificada por Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril.

146 Vid., artículo 3.2 del Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado.

su objeto se haya configurado exclusivamente en torno a la elaboración de la tesis doctoral, habrá que entender que el contrato se ha celebrado sujeto a una condición resolutoria cual es la finalización de la tesis que, de producirse, ocasionaría la extinción del mismo¹⁴⁷. Ello, sin perjuicio de que a partir de ese momento sea posible la sustitución de este contrato por otra modalidad contractual distinta, particularmente, el CASECTI¹⁴⁸. A este respecto, repárese en lo señalado en el artículo 20.4 LCTI a cuyo tenor «la consecución de la titulación de doctorado pondrá fin a la etapa de formación del personal investigador, y a partir de ese momento dará comienzo la etapa postdoctoral».

Ahora bien, cuando el objeto del contrato predoctoral tenga naturaleza mixta por haberse obligado el contratado a realizar tareas de investigación en paralelo a la elaboración de la tesis doctoral, la finalización de esta última con carácter previo al cumplimiento del plazo estipulado en el contrato no determinará sin más su extinción, y deberá continuar el mismo hasta su total vencimiento.

En el otro extremo, cuando el investigador contratado no haya puesto fin a la tesis doctoral dentro del plazo de duración dado al contrato, habrá que distinguir según se hayan agotado o no las posibles prórrogas previstas para esta modalidad contractual, de modo que, si no se han agotado todavía, se podrá recurrir a estas en aras de posibilitar la terminación de la tesis. En caso contrario, cuando no haya más posibilidad de prórrogas, podrá recurrirse a otra modalidad de contrato, señaladamente, el contrato para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica; o, en el marco universitario, el contrato de ayudante. Respecto al primero, si se tiene en cuenta que el objeto del mismo viene constituido por la realización de «un proyecto específico de investigación científica o técnica» y que la tesis doctoral se concreta en un «trabajo original de investigación» (artículo 13.1 del Real Decreto 99/2011, de 28 de enero), no parece que pueda negarse que la realización de la tesis

147 En este mismo sentido se pronuncia Serrano Argüello, N.: «Los contratos laborales...», *op. cit.*, página 97.

En cambio, algún autor defiende que la terminación de la tesis no constituye causa de extinción automática del contrato predoctoral al haberse configurado el mismo como contrato a término. En este sentido, pueden citarse, por ejemplo, a Moreno Gené, J.: «La contratación laboral de los investigadores en la Ley de la Ciencia...», *op. cit.*, página 96. Y también a González Díaz, F. A.: «El personal investigador en formación...», *op. cit.*, página 443.

Por su parte, la Orden EDC/1619/2013 (BOE de 7 de septiembre) prevé esta misma consecuencia en su artículo 21.6 al establecer el mismo que «de conformidad con el artículo 20.4 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, la consecución de la titulación de doctorado pondrá fin a la etapa de formación de personal investigador, por lo que la relación contractual de duración determinada predoctoral, se extinguirá por inexistencia de causa».

148 Como se verá en su momento, el CASECTI únicamente puede concertarse con quienes están en posesión del título de doctor o equivalente, constituyendo su objeto la realización de tareas de investigación orientadas a la obtención de un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización conducentes a la consolidación de su experiencia profesional (artículo 22.1, a y b LCTI).

Aunque, en tal contexto, también podrían tener cabida otros contratos, singularmente, el contrato para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica; o, en el ámbito universitario público, el de ayudante doctor.

encaja perfectamente en el objeto de dicho contrato¹⁴⁹. Por lo que atañe al contrato de ayudante, como contrato singular dentro del ámbito universitario, su finalidad principal consiste en «completar la formación investigadora»¹⁵⁰, por lo que tampoco parece dudosa la idoneidad que presenta el mismo para completar la realización de la tesis doctoral cuando ello no haya sido posible en el seno de un contrato predoctoral por haber agotado la duración máxima permitida del mismo.

4.1.6. Extinción

En orden a clarificar el régimen jurídico atinente a la extinción del contrato predoctoral conviene centrar la atención en cuatro aspectos fundamentales: en primer lugar, analizar si existe alguna especialidad en cuanto a las causas de extinción aplicables a este contrato; en segundo lugar, determinar si el cumplimiento del término final pactado del contrato predoctoral es suficiente para poner fin a la relación laboral o se exige también anunciar la llegada de dicho término (denuncia) con cierta antelación (preaviso); en tercer término, clarificar si se tiene derecho a algún tipo de indemnización por la terminación del contrato; y, en última instancia, concretar los posibles efectos ligados a la continuidad de la prestación de servicios, una vez concluido el término final estipulado.

Dada la naturaleza laboral del contrato predoctoral, la extinción del mismo puede tener lugar por cualquiera de las causas previstas con carácter general en el ET (artículo 49) y las mismas pueden reconducirse al despido en sus distintas manifestaciones (disciplinario, objetivo y colectivo); la dimisión del investigador; el mutuo acuerdo de las partes; la muerte, incapacidad o jubilación del investigador; extinción de la personalidad jurídica del empleador; fuerza mayor; la voluntad del investigador predoctoral motivada en un incumplimiento contractual grave de la entidad empleadora; o por decisión de la trabajadora cuando venga motivada en una situación de violencia de género.

149 Así se ha venido admitiendo en sede judicial. Pueden citarse, en este sentido, las sentencias TSJ Galicia de 26 de septiembre de 2011, 15 de junio de 2012 y 12 de abril de 2012 —RS n.ºs 2171/2011, 956/2012 y 378/2013, respectivamente—. En el seno de la doctrina ha defendido también este criterio Moreno Gené, J.: «La contratación laboral del personal investigador en formación: contrato en prácticas versus contrato de obra o servicio determinado», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, Centro de Estudios Financieros, n.º 262, 2005, páginas 112 a 114. En contra, sin embargo, se manifiesta González Ortega, S.: «El personal adscrito a proyectos de investigación», en AA. VV., *El personal docente e investigador (PDI) laboral de centros universitarios*, Ediciones Laborum, Murcia, 2006, páginas 384 y 385.

150 Como señala el artículo cuarenta y nueve de 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, que modifica el artículo 49 de esta última, «las Universidades podrán contratar como Ayudantes a quienes hayan sido admitidos o a quienes estén en condiciones de ser admitidos en los estudios de doctorado», siendo la finalidad principal del contrato «la de completar la formación docente e investigadora de dichas personas».

Aparte de lo anterior, en correlación al objeto y la duración del contrato predoctoral constituyen causas ordinarias de extinción de este contrato la realización de la tesis doctoral o el vencimiento del término estipulado en los términos ya analizados¹⁵¹.

Asimismo, cabe la posibilidad de que el contrato sea resuelto *ante tempus* como consecuencia de la no superación de la evaluación llevada a cabo por la comisión académica del programa de doctorado o de la escuela de doctorado respecto de la actividad desarrollada por el investigador en formación. Sobre este particular, cabe recordar que la comisión académica del programa de doctorado tiene el deber de evaluar anualmente la actividad desarrollada por el investigador en formación, pudiendo dar lugar a la resolución del contrato predoctoral en caso de que el resultado de aquella resulte desfavorable. En este orden de ideas puede considerarse que una causa susceptible de dar lugar a la obtención de una evaluación negativa por parte de la comisión académica vendrá determinada por las faltas de asistencia —e incluso de puntualidad— del personal investigador en formación a las sesiones de desarrollo correspondientes al programa de doctorado.

El reconocimiento de dicha facultad a la comisión académica del programa trae su causa de las previsiones establecidas en la normativa que regula las enseñanzas oficiales de cada programa, correspondiéndole la responsabilidad «de su definición, actualización, calidad y coordinación, así como del progreso de la investigación y de la formación y de la autorización de la presentación de tesis de cada doctorando del programa» (artículo 2.8 del Real Decreto 99/2011), exigiendo además dicha normativa el seguimiento de las actividades desarrolladas por el doctorando y de la evaluación del Plan de Investigación y del correspondiente documento de actividades en el que se deberán hacer constar todas las actividades de interés para el desarrollo del doctorando (artículo 2.5 del Real Decreto 99/2011). La obtención de una evaluación positiva será requisito indispensable para poder continuar en el programa¹⁵². De toda esta regulación se desprende que lo que evalúa la comisión académica es única y exclusivamente el proceso formativo desarrollado en el seno del programa de doctorado, sin que tenga competencia alguna a la hora de decidir sobre la continuidad o no del contrato predoctoral. Sin embargo, aunque esta es una decisión que corresponderá adoptar al organismo o ente empleador, sin duda, la misma vendrá condicionada por los resultados de dicha evaluación puesto que de ser esta negativa ello impedirá la permanencia en el programa de doctorado y,

151 Desde esta perspectiva, cabe asimilar el contrato predoctoral al de obra o servicio determinado previsto en el artículo 15.1.a ET, que combina un término incierto (la realización de la tesis doctoral en el primero, o de la obra o servicio para la que haya sido contratado en el segundo) con otro cierto (4 años como máximo para el contrato predoctoral, y 3 —o el superior que prevea, en su caso, el convenio colectivo sectorial— en el de obra o servicio determinado).

152 A tenor de lo dispuesto en el Real Decreto 99/2011 «Una vez matriculado en el programa, se materializará para cada doctorando el documento de actividades personalizado [...]. En él se inscribirán todas las actividades de interés para el desarrollo del doctorando [...] y será regularmente revisado por el tutor y el director de la tesis y evaluado por la comisión académica responsable del programa de doctorado [...]. Anualmente la comisión académica evaluará el programa de actividades [...]. La evaluación positiva será requisito indispensable para continuar en el programa [...]» (artículos 11.(5) y (7)).

por ende, determinará la extinción del contrato predoctoral al perder este un requisito para su validez, cual es el estar admitido en un programa de doctorado. Desde este punto de vista, se puede afirmar que el contrato predoctoral es un contrato sujeto a condición resolutoria: la admisión y permanencia en un programa de doctorado; condición que resulta de todo punto lógica dada la finalidad eminentemente formativa que posee este contrato.

Ahora bien, en relación con este asunto no puede perderse de vista lo que señala el Real Decreto 99/2011 regulador de las enseñanzas oficiales de doctorado, del que se desprende que la evaluación anual negativa no supone la expulsión automática del programa, sino la posibilidad de evaluar de nuevo al doctorado en el plazo de seis meses, siendo causa de baja definitiva en el programa la obtención de una segunda evaluación negativa. Por consiguiente, la obtención de una primera evaluación negativa no determina *per se* la extinción del contrato predoctoral, debiendo esperar a una segunda evaluación para poner fin, en su caso, al mismo sobre la base de dicha circunstancia. Todo ello sin perjuicio, obviamente, del derecho que ostenta el organismo empleador de poner fin al contrato predoctoral en cualquier momento, con independencia de cuáles hayan sido los resultados obtenidos en la evaluación (por tanto, también si resultara esta positiva), si concurre alguna causa legal para ello, inclusive cuando esta tenga que ver con la actividad desarrollada por el personal investigador en formación como consecuencia, por ejemplo, de una disminución en la calidad de la prestación debida.

Como se ha visto en otro apartado, la celebración del contrato predoctoral queda supeditada en muchos casos a la obtención de ayudas o subvenciones de carácter finalista por parte de los organismos contratantes cuya naturaleza puede resultar de muy diversa índole¹⁵³: fondos (no necesariamente públicos) cuyo destino incluya la contratación de personal investigador (universidades públicas, privadas o de la Iglesia católica), o para el desarrollo de programas de I+D+i (universidades públicas); ayudas concedidas en el marco de la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología, o de la Estrategia Española de Innovación (entidades privadas sin ánimo de lucro dedicadas a actividades de investigación, desarrollo tecnológico y transferencia de conocimientos, etc.).

La dependencia presupuestaria a la que está sujeto en la mayoría de casos el contrato predoctoral determina que, también desde este punto de vista, pueda considerarse al mismo como contrato sujeto a condición resolutoria, de modo que si una vez celebrado aquel tuviera lugar la retirada *ante tempus* de la subvención correspondiente o el agotamiento de los fondos destinados a su financiación y ello hiciera imposible el mantenimiento del mismo, habría que entender que tales eventualidades determinan la extinción anticipada del contrato predoctoral aun cuando este no hubiera llegado aún al término final estipulado por las partes, ni se hu-

153 Aunque también existen casos en los que la celebración del contrato predoctoral queda al margen de la recepción de una financiación *ad hoc* por parte del organismo empleador, en esencia, cuando se trata de OPIs de la Administración General del Estado y de Organismos de Investigación de otras Administraciones Públicas. Por su parte, los consorcios públicos y las fundaciones del sector público con participación estatal también pueden celebrar esta suerte de contratos sin necesidad de fondos específicos.

biera puesto fin a la realización de la tesis doctoral. Aunque seguramente en la práctica estas hipótesis tendrán lugar en muy contadas ocasiones, de producirse, tal debería ser su efecto.

En el supuesto de que el trabajador continuara prestando servicios en el ente u organismo empleador una vez retirada la subvención, habrá que interpretar que se ha producido una conversión tácita del contrato a otro de carácter ordinario.

Concerniente a los requisitos de denuncia y preaviso, es preciso señalar que también debe entenderse aplicable a este supuesto la regla general prevista para los contratos de duración determinada según la cual cuando el contrato sea de duración superior a un año la denuncia del mismo debe realizarse con una antelación mínima de quince días (artículo 49.1.c ET). Téngase en cuenta, a este respecto, la cláusula general contenida en el artículo 20.1, *in fine*, LCTI en relación con las modalidades de contrato que la misma contempla que ordena la aplicación supletoria de la legislación laboral común (ET y normas de desarrollo) respecto de todas aquellas materias que no han sido objeto de regulación por la misma. Asimismo, razones de seguridad jurídica y el propio deber de buena fe que atañe a los sujetos contratantes aconsejan defender la denuncia del contrato y el preaviso correspondiente cuando la duración del mismo exceda de un año.

El incumplimiento de dicho preaviso dará lugar al nacimiento de una indemnización económica equivalente al salario correspondiente a los días de preaviso incumplido.

No resulta exigible en este caso indemnización económica alguna derivada de la llegada a término del plazo estipulado o de la finalización de la obra o servicio para los que el trabajador fue contratado. Ni la LCTI recoge tal indemnización, ni tampoco concurre en este caso la justificación que dio lugar a la creación de tal derecho indemnizatorio en algunos contratos temporales estructurales, a saber, el deseo de encarecer los costes económicos de ciertos contratos temporales (singularmente, de aquellos que más frecuentemente se utilizaban en la práctica de forma fraudulenta —el contrato de obra o servicio determinado y el contrato eventual por circunstancias de la producción—), como medio de disuadir del recurso injustificado a los mismos¹⁵⁴.

Por lo que concierne a los efectos aparejados a la continuación de la prestación de servicios por parte del trabajador contratado, una vez agotado el término estipulado y sin mediar denuncia o prórroga expresa del mismo, es preciso diferenciar entre aquellos supuestos en los que todavía no se haya agotado el plazo máximo de duración legalmente permitido y aquellos otros en que esto último, o la realización de la tesis doctoral (si ese fuera el objeto del contrato), haya tenido lugar. En el primer caso, habrá que entender que el contrato ha sido prorrogado tácitamente por las partes hasta su duración máxima. Ahora bien, la continuación en la prestación de servicios una vez concluida la duración máxima prevista legalmente,

154 En este sentido, la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, incluye entre las medidas destinadas a restringir el uso injustificado de las modalidades temporales de contratación el incremento hasta doce días (desde ocho) de la indemnización por finalización de contratos temporales). Así lo justifica la exposición de motivos de esta norma jurídica

o finalizada la tesis doctoral, conlleva como efecto la consideración de que el contrato se ha transformado en otro de carácter indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de los servicios¹⁵⁵.

Todo ello, además, en el bien entendido de que cuando el organismo empleador sea de carácter público, habrá que tener en cuenta la doctrina jurisprudencial que sostiene que la presunción de contratación indefinida como consecuencia de irregularidades en la contratación temporal debe ser matizada en el ámbito de la Administración pública por aplicación de los principios de mérito y capacidad establecidos por la CE para el acceso al empleo público (artículo 103.3), doctrina que ha dado lugar a la creación de la figura del trabajador indefinido pero no fijo de plantilla, el cual conserva su puesto pero solo en tanto en cuanto no se provea o se amortice la plaza. Al estudio de esta figura se dedica un capítulo específico de este libro.

4.1.7. El derecho a la Seguridad Social en el contrato predoctoral

En consonancia con el proceso de laboralización del personal investigador en formación predoctoral llevada a cabo por la LCTI, este colectivo ha quedado integrado en el Régimen General de Seguridad Social, siendo beneficiario de los derechos de Seguridad Social desde el primer momento de vinculación jurídica con la universidad u organismo de investigación, y con absoluta plenitud, como trabajador por cuenta ajena (y no como asimilado al mismo).

La única previsión que recoge la LCTI en lo referente a la Seguridad Social de este colectivo viene establecida en la disposición adicional decimoctava, donde se indica que el personal investigador contratado bajo la modalidad de contrato predoctoral quedará acogido al Régimen General de la Seguridad Social, previendo una reducción del 30% de la cuota empresarial por contingencias comunes¹⁵⁶. Naturalmente, esta reducción en la

155 En atención a lo dispuesto en los párrafos segundo y tercero del artículo 49.1.c ET «Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios. Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación».

156 A diferencia de lo que sucede en el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, en el que se prevé para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que afecten al personal investigador en formación la aplicación del epígrafe 119 de la tarifa de primas aprobada por Real Decreto 2930/1979, de 29 de diciembre, la LCTI omite referencia alguna sobre este aspecto por lo que habrá que entender aplicable la tarifa que corresponda en función de la actividad económica en la que se adscriba el contratado predoctoral.

Asimismo, pese al silencio legal, queda sobreentendida la exclusión del seguro escolar al personal investigador en formación prevista en dicho real decreto, dada la integración de este colectivo al Régimen General de Seguridad Social.

cotización empresarial por contingencias comunes (que ya se preveía en el sistema anterior diseñado en el Real Decreto 63/2006 para los dos años de contrato), tiene como finalidad hacer más atractivo el recurso a este contrato fomentando su uso por parte de los organismos y entes investigadores.

En este punto cabe hacer de nuevo una llamada de atención en relación con el distinto tratamiento que recibe la contratación del personal investigador en formación según se trate del sector privado o del sector público, resultando más ventajoso el régimen jurídico previsto para este último¹⁵⁷, al menos por lo que respecta a los dos primeros años de vinculación con el organismo de investigación. Y es que habida cuenta de que la LCTI ha vetado la posibilidad de celebrar contratos predoctorales en el sector privado de investigación, el modelo 2+2 previsto en el Real Decreto 63/2006 (2 primeros años de beca más los 2 años siguientes de contrato) seguirá siendo de aplicación en este ámbito por lo que, al menos en relación con los dos primeros años, son manifiestas las ventajas que en materia de Seguridad Social van aparejadas al contrato predoctoral. Ello es así porque en este último caso el acceso al sistema de Seguridad Social se produce desde el primer momento en toda su plenitud, a diferencia de lo que ocurre durante la situación de beca que no da acceso a la protección por desempleo y durante la cual la cotización a la Seguridad Social no resulta acorde con las cantidades efectivamente percibidas por el becario, resultando integrada la base de cotización (tanto por contingencias comunes como por contingencias profesionales) por la base mínima vigente para el grupo de cotización 1, con las consiguientes repercusiones de este sistema en las prestaciones económicas futuras. Y todo ello sin contar, además, con la reducción aplicable a la cuota empresarial por contingencias comunes en el caso del contrato predoctoral.

Se produce así una diferencia de trato jurídico entre el personal investigador en formación, en función simplemente de su adscripción al sector público o privado y al origen de la financiación, carente de toda justificación que suscita serias dudas en cuanto a su adecuación al principio de igualdad recogido en el artículo 14 del texto constitucional.

E idéntica observación cabe señalar respecto al personal investigador en formación del sector público al que también resulte de aplicación el Real Decreto 63/2006, ora por aplicación del Derecho Transitorio, ora por estar adscritos a universidades u Organismos Públi-

157 Debido a la existencia de personal investigador en formación del sector público al que todavía le puede resultar de aplicación el modelo instaurado por Real Decreto 63/2006, de 27 de enero (en atención al régimen transitorio previsto en la LCTI), esta diferencia de tratamiento jurídico que se comenta en el texto, también puede acaecer entre trabajadores pertenecientes a este mismo colectivo dentro del sector público (en función de la fecha de ejecución del programa de personal investigador en formación). En este sentido, cabe tener en cuenta lo dispuesto en la disposición transitoria cuarta, apartado 2, de dicha ley a cuyo tenor «para las convocatorias de ayudas al personal investigador en formación que se encuentren en ejecución a la entrada en vigor del artículo 21 de esta ley, continuará la situación jurídica de beca durante los dos primeros años desde la concesión de la ayuda, y para la situación jurídica de contrato se continuará utilizando la modalidad de contrato de trabajo en prácticas, según lo establecido por el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero».

cos de Investigación que carecen de fondos finalistas para la contratación de este colectivo, o que aun teniéndolos, son de origen privado.

En cualquier caso, hay que relativizar el avance que ha supuesto la LCTI en el ámbito de la Seguridad Social del personal investigador en formación, pues los logros alcanzados en este campo se han visto contrarrestados por el régimen retributivo previsto para este colectivo que se va a traducir en importantes rebajas salariales con incidencia, asimismo, en las futuras prestaciones de Seguridad Social que puedan generarse; especialmente, en lo que atañe a los dos primeros años de vinculación con el organismo investigador en los que se reconoce una retribución que, en ningún caso, puede resultar inferior al 56% del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación, pues aun tratándose de un tope salarial mínimo que no tiene por qué coincidir con el salario real a percibir por el investigador, con esta previsión la ley ha fijado una tendencia, claramente «a la baja», que sin duda va a marcar la política salarial de este colectivo.

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

A diferencia de lo que ocurre con el contrato predoctoral y con el contrato de investigador distinguido, el contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación (en adelante, CASECTI) no resulta un contrato novedoso dentro del ordenamiento jurídico español, y cuenta como precedente más inmediato con el denominado contrato para la incorporación de investigadores al sistema de Ciencia y Tecnología previsto en la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica (LC-1986), del que se separa básicamente por la regulación más detallada y exigente introducida en la LCTI de 2011¹⁵⁸. En ambos casos, se trata de un contrato dirigido a consolidar la formación del investigador, y en este sentido se puede afirmar que el CASECTI se configura como continuidad «natural» del contrato predoctoral.

A través de este contrato se persigue proporcionar al personal investigador un alto nivel de cualificación profesional que garantice el desarrollo adecuado de su trabajo en el campo de la investigación¹⁵⁹.

158 En efecto, el artículo 17 LC-1986, modificado por la disposición adicional séptima de la Ley 12/2001, de 9 de julio, preveía la posibilidad por parte de los organismos públicos de investigación de celebrar, con cargo a sus presupuestos administrativos o comerciales, dos modalidades de contratos laborales. De una parte, el contrato para la realización de un proyecto específico de investigación al que resultaban aplicables las previsiones recogidas en la LC-1986 y en el artículo 15.1.a ET; y de otra parte, el contrato para la incorporación de investigadores al Sistema Español de Ciencia y Tecnología, que debía regirse por lo dispuesto, asimismo, en la propia LC-1986 y por el artículo 11.1 ET.

159 En este orden de ideas, la LCTI resulta muy reveladora al señalar que la fase inicial de la etapa posdoctoral está orientada al perfeccionamiento y la especialización profesional del personal investigador y que habitualmente se desarrolla mediante procesos de movilidad o mediante la contratación laboral temporal (para el caso, el CASECTI).

De este modo, puede afirmarse que el CASECTI se configura como una especie de contrato de «transición» entre el momento de adquisición de una formación sólida en el campo de la investigación (acreditada a través de la obtención del título de doctor) y la consecución de un perfeccionamiento y especialización profesional tales que le permitan estar en condiciones para ser contratado como personal laboral fijo (o de optar a un puesto como funcionario en el ámbito de la Administración pública).

Ahora bien, aunque el legislador ha diseñado el CASECTI como un segundo escalón en la carrera profesional del personal investigador, como continuidad natural al contrato predoctoral, su celebración no tiene por qué estar necesariamente ligada a la previa suscripción de un contrato de dicha naturaleza. El CASECTI puede concertarse tras haber agotado un contrato predoctoral previo, sin solución o no de continuidad con el mismo, pero también de forma independiente a aquel sin que el investigador tenga que haber sido contratado nunca mediante un contrato predoctoral.

La ley configura a este contrato como una submodalidad de contrato en prácticas, resultando de aplicación el régimen jurídico particular previsto en la LCTI y, supletoriamente, el artículo 11.1 del ET (el cual, como es sabido, establece las líneas generales del régimen jurídico del contrato en prácticas)¹⁶⁰. Pese a la llamada expresa que hace la LCTI a la regulación estatutaria prevista para el contrato en prácticas, el CASECTI se encuentra más cercano a una finalidad de fomento del empleo persiguiendo a su través la incorporación estable al SECTI, que a la propiamente formativa. En tal sentido resulta muy significativa la propia denominación que recibe el contrato «de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación»¹⁶¹; la inexistencia de límite temporal máximo dentro del cual el mismo deba celebrarse tras haber obtenido el título de doctor (o equivalente); el hecho de que al segundo año de contratación se permita al personal contratado por esta vía someter a evaluación la actividad investigadora desarrollada y su aportación como mérito para el acceso a un puesto de trabajo fijo; o la retribución prevista en estos casos que no puede resultar inferior a la del personal investigador que realice actividades análogas. En última instancia, la obtención del título de doctor habilita para la celebración tanto de un contrato en prácticas como de un CASECTI, si bien en este último caso, cuando se pretenda desarrollar la carrera de investigador. Todos estos datos ponen de manifiesto que la razón de ser de este contrato no es tanto la obtención de una formación práctica adecuada al nivel de estudios cursado, sino la facilitación de la entrada de nuevos investigadores al SECTI¹⁶².

160 El artículo 22.1.f LCTI prevé expresamente que «en lo no previsto en este artículo será de aplicación el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores».

161 De modo similar, la LC-1986 denominaba al precedente de este contrato como «contrato para la incorporación de investigadores al Sistema Español de Ciencia y Tecnología».

162 En idéntico sentido algún autor pone de manifiesto que este contrato «parece responder más a las dificultades que existen para facilitar la carrera profesional de los investigadores al término de su formación, más que en una vía de capacitación práctica o profesional». Moreno Gené, J.: «La contratación laboral de los investigadores...», *op. cit.*, páginas 99 y 101. En parecidos términos se expresa Serrano Argüello, N.: «Los

En las líneas que siguen se analiza el régimen jurídico relativo al CASECTI haciendo especial hincapié en aquellos aspectos susceptibles de plantear mayores problemas interpretativos.

4.2.1. Sujetos contratantes

Por lo que concierne a los empleadores, pueden celebrar este contrato los mismos organismos y entidades que se encuentran legitimados para concertar un contrato predoctoral y en idénticas condiciones a las previstas en relación con este último¹⁶³.

Del lado de los trabajadores son susceptibles de ser contratados a través de esta modalidad únicamente quienes estén en posesión del título de doctor o equivalente sin que resulte exigible en este caso el requisito en cuanto a que el contrato deba celebrarse dentro de un plazo tras haber obtenido la titulación correspondiente, a diferencia de lo que sucede con el contrato en prácticas que, como se sabe, sí está sujeto a dicho tope temporal máximo para su celebración tras la terminación de los estudios y únicamente puede celebrarse dentro de los cinco años siguientes —o de los siete siguientes si se trata de un trabajador con alguna discapacidad— a la obtención del título de que se trate. Por consiguiente, el CASECTI podrá celebrarse en cualquier momento tras haber obtenido el título de doctor o equivalente.

Por título «equivalente» habrá que entender aquel que permita obtener las mismas competencias a las que va dirigida la formación doctoral. De modo particular, cabe considerar «equivalente» cualquier título obtenido conforme a sistemas educativos extranjeros que supongan un nivel de formación equiparable al del título español de doctor.

4.2.2. Requisitos formales

Aunque el artículo 22 LCTI no contempla ningún requisito formal para la celebración de este contrato, debe entenderse que el mismo requiere forma escrita. De conformidad con lo dispuesto en la LCTI (artículo 20.1, *in fine*) que ordena la aplicación supletoria del ET y sus normas de desarrollo para todos estos contratos específicos del personal investigador, la exigencia de forma escrita para el CASECTI se desprende de lo previsto en el artículo 8.2 ET a cuyo tenor deben constar por escrito «los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas». Habida cuenta de que el CASECTI es un contrato de duración determinada, y que su duración mínima es de un año, no parece problemático sostener que al mismo resulte aplicable el requisito de la forma escrita.

contratos laborales...», *op. cit.*, página 100. Por parte de la doctrina judicial cabe citar, en esta misma línea, si bien en relación con el contrato para la incorporación de investigadores al sistema de ciencia y tecnología, las SSTSJ Madrid, de 25 de febrero de 2010 (RS n.º 5506/2009); TSJ Galicia, de 10 de octubre de 2011 (RS n.º 2323/2011); o TSJ Canarias, Santa Cruz de Tenerife, de 2 de septiembre (RS n.º 108/2013).

163 A este respecto cabe recordar la posibilidad de recurrir tanto al contrato predoctoral como al CASECTI también para contratar personal investigador en los centros del Sistema Nacional de Salud, cuando sean beneficiarios de ayudas o subvenciones públicas que incluyan en su objeto la contratación de personal investigador. En el caso del CASECTI, los centros podrán contratar doctores o especialistas que hayan superado la formación sanitaria especializada (disposición final octava, apartado tres LCTI).

El incumplimiento del requisito de forma escrita da lugar a la aplicación del régimen jurídico general previsto para estos casos: por un lado, la presunción de que el contrato tiene carácter indefinido y a tiempo completo, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal o la jornada parcial del mismo; además, en el plano administrativo, la LISOS tipifica como infracción grave tal omisión a la que va ligada la consiguiente sanción económica (artículo 7.1).

Como ya se observó en relación con el contrato predoctoral, y por idénticas razones a las allí indicadas en cuanto a la seguridad jurídica y al control de legalidad del contrato, también en este caso hubiera resultado muy apropiado exigir unos contenidos mínimos al CASECTI (en cuanto a la identificación de los sujetos contratantes, o las tareas de investigación a desarrollar).

Asimismo, a fin de acreditar que se cumple el requisito de estar en posesión del título de doctor (o del equivalente), parece lógico sostener la necesidad de acreditar tal circunstancia mediante la aportación del título correspondiente, o de la certificación acreditativa de la terminación de dichos estudios.

4.2.3. Objeto

La principal obligación que asume el personal empleado a través de este contrato es la de realizar tareas de investigación, si bien orientadas a la obtención de un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional¹⁶⁴. Se trata de alcanzar un grado de especialización profesional solvente en el campo de que se trate mediante el desarrollo de actividades de investigación. Para ello es necesario que la actividad que va a desarrollar el trabajador esté en consonancia con el tipo de estudios cursados y con el nivel alcanzado (grado de doctor o equivalente). Desde esta perspectiva, no parece que quepa celebrar un contrato de esta naturaleza para desempeñar actividades de investigación que poco o nada tienen que ver con la formación académica previa acreditada por la persona a quien se pretende contratar, pues de modo análogo a lo que sucede con el contrato en prácticas, el puesto de trabajo a cubrir, o las funciones a desempeñar por el investigador deben estar orientadas a la obtención de un grado de especialización profesional adecuado al tipo y nivel de estudios cursados¹⁶⁵. Aunque tampoco cabe contemplar este requisito de forma totalmente rígida, siendo suficiente que a través del contrato se consiga alcanzar la especialización profesional en alguno o algunos de

164 Como apunta algún autor, el objeto del CASECTI se delimita en la LCTI con excesiva laxitud, limitándose aquella a aproximar las tareas a desarrollar por el trabajador, pero sin indicar con precisión el objeto del contrato. Así lo manifiestan, por ejemplo, Serrano Argüello, N.: «Los contratos laborales...», *op. cit.*, página 101. Y San Martín Rodríguez, J.: «El personal laboral investigador al servicio de las universidades públicas», *El carácter laboral del profesor universitario*, Civitas, Madrid, 2012, página 72.

165 Atinente al contrato en prácticas, el artículo 11.1.a ET matiza que el puesto de trabajo en el que se ocupa al trabajador deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados.

los conocimientos acreditados, sin que resulte necesaria la existencia de una correspondencia absoluta con la titulación académica previa.

Asimismo, la necesaria adecuación que debe existir entre la titulación de doctorado y la actividad a desarrollar por el trabajador no debe verse como obstáculo a una posible movilidad funcional, siempre y cuando dicho cambio de funciones no conlleve una desconexión total con la titulación acreditada.

Junto a la realización de actividades de investigación, se permite también que el personal investigador contratado a través del CASECTI colabore en el desarrollo de tareas docentes, si bien únicamente cuando estas se encuentren relacionadas con la actividad de investigación propuesta. En este orden de ideas, cabe tener muy presente la recomendación incluida en la Carta Europea del Investigador, en la que se concibe la docencia como instrumento de gran valía en orden a la estructuración y difusión de los conocimientos. De nuevo, la exigencia de una correspondencia entre la actividad docente y la de investigación obedece a la finalidad que persigue esta modalidad contractual, dirigida a alcanzar una especialización profesional del sujeto contratado dentro de un mismo ámbito de conocimiento.

El desarrollo de actividad docente por parte del personal contratado por esta vía está sujeto a un límite cuantitativo al no poderse impartir más de 80 horas lectivas al año, lo cual parece lógico si no se quiere frustrar el objetivo de especialización al que se dirige este contrato.

La impartición de la docencia requiere previo acuerdo con el departamento implicado (que será aquel al que esté adscrita la(-s) asignatura(-s) o la(-s) materia(-s) a impartir, y debe contar con la aprobación de la entidad para la que presta servicios. Aunque la LCTI no restringe la posibilidad de impartir docencia a aquellos supuestos en los que la entidad empleadora se dedique a tal actividad, lo normal será que el desarrollo de tareas docentes se reserve a aquellos supuestos en que el organismo empleador sea una universidad (pública, privada o de la Iglesia católica).

Obviamente, el ejercicio de actividad docente queda sujeto a la normativa de incompatibilidades vigente para el personal al servicio de las Administraciones públicas.

De modo diferente a lo legislado para el contrato predoctoral, sí se admiten sendas modalidades de jornada en el CASECTI, que puede celebrarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

4.2.4. La evaluación de la actividad investigadora

La actividad investigadora desarrollada por el personal vinculado a un CASECTI puede resultar relevante a la hora de acceder a un puesto de trabajo fijo en el ámbito de las universidades públicas, los OPI de la Administración General del Estado, o los Organismos de Investigación de otras Administraciones públicas; o de ser contratado como profesor contratado doctor en las universidades públicas. A este respecto, la LCTI prevé la posibilidad de que el personal investigador contratado mediante un CASECTI pueda someter la actividad

de investigación desarrollada por el mismo durante los dos primeros años de contratación, de modo que si la evaluación resultara positiva, la misma pueda ser aportada como mérito a tales efectos¹⁶⁶. Con esta previsión se trata de facilitar al personal investigador la conversión del contrato temporal en otro de naturaleza indefinida.

Pese al amplio abanico de posibles empleadores en el CASECTI, dicha facultad queda reservada únicamente a aquellos supuestos en que el organismo empleador sea una universidad pública, un organismo público de investigación de la Administración General del Estado o un organismo de investigación de otra Administración pública. Únicamente en tales supuestos, y para el acceso a un puesto de trabajo fijo en dichos organismos, resulta relevante someter a evaluación la tarea investigadora desempeñada¹⁶⁷.

La iniciativa en cuanto al sometimiento a evaluación de la actividad investigadora desarrollada corresponde al propio sujeto contratante, quien es libre de «activar» o no dicho mecanismo en función de cuáles sean sus expectativas profesionales. En tal sentido, la LCTI es clara al manifestar que el personal contratado bajo esta modalidad «podrá» someter a evaluación la actividad investigadora desempeñada, a partir de la finalización del segundo año de contrato¹⁶⁸. Lógicamente es necesario dejar pasar un período mínimo de tiempo que permita al investigador desarrollar con cierta solvencia sus tareas y consolidar así su experiencia profesional dentro de su campo de conocimiento. De ahí que el sometimiento a evaluación se prevea solo a partir de la finalización del segundo año de contrato.

La evaluación tendrá en cuenta criterios de excelencia, se llevará a cabo de conformidad con las normas de la universidad o del organismo contratante, y contará con un informe externo realizado por la ANECA, la ANEP o el órgano equivalente que se determine en el seno de la Agencia Estatal de Investigación, o de las CC. AA.¹⁶⁹. El informe evacuado por

166 Como apunta algún autor «lo razonable es pensar que se refiere a cualesquiera plazas de contratación indefinida que tales organismos y universidades convoquen bien como modalidades laborales específicas (contratados doctores conforme a la LOU; contrato de investigador distinguido...), bien, sobre todo, como contratos ordinarios de trabajo». Luján Alcaraz, J., *ibidem*, página 207.

167 Como se verá más adelante, la superación de la evaluación de la actividad investigadora por parte del personal investigador del Programa o Subprograma Ramón y Cajal y Miguel Servet del Ministerio de Ciencia e Innovación, también se prevé, si bien con las particularidades a las que alude la disposición adicional 16.^a LCTI, a efectos del acceso a un puesto de trabajo estable. Y lo mismo sucede en relación con el personal contratado a través del CASECTI en los centros del Sistema Nacional de Salud, si bien en este caso la evaluación se valorará de conformidad con los parámetros que se establezcan reglamentariamente (disposición final octava, apartado tres), debiendo haber superado, además, la formación sanitaria especializada.

168 Algún autor defiende que la evaluación inicial prevista como voluntaria para el investigador puede convertirse en requisito obligatorio —a través de la normativa de las CC. AA. o de la negociación colectiva—, o también optativo para la prórroga del CASECTI si resultara negativa. En este sentido, cabe citar a San Martín Rodríguez, J., *ibidem*, página 72.

169 La LCTI (artículo 22.2) encomienda la emisión de dicho informe a las siguientes entidades:

a) La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) o el órgano equivalente de evaluación externa que la ley de la comunidad autónoma determine, para el personal contratado por Universidades públicas.

dichos organismos tendrá carácter vinculante cuando resulte negativo, por lo que no podrá ser alegado como mérito en los procesos selectivos de personal laboral fijo convocados por las universidades públicas, los OPI de la Administración General del Estado y los Organismos de Investigación de otras Administraciones Públicas; ni tampoco se tendrá en cuenta dentro de los méritos investigadores en la evaluación positiva para la contratación como profesor contratado doctor en el ámbito de las universidades públicas. No obstante, en caso de fracasar la primera evaluación, el personal investigador podrá someter su actividad a una segunda y última evaluación antes de agotar la duración del CASECTI o de sus prórrogas¹⁷⁰. A diferencia de lo que ocurría con la legislación anterior, la obtención de una evaluación negativa no implica la resolución del contrato sino la imposibilidad de aportar como mérito la actividad investigadora desarrollada durante el transcurso del contrato en orden a facilitar la estabilidad laboral en el trabajo, quedando abierta la posibilidad de volver a someter a una nueva evaluación la actividad investigadora tras haber fracasado la primera.

Por el contrario, la obtención de una (primera o segunda) evaluación positiva permite que la actividad investigadora desempeñada en el seno del CASECTI se tenga en cuenta en los términos indicados, esto es, como mérito en los procesos de selección para la contratación de personal laboral fijo, o para acceder a la figura de profesor contratado doctor en el ámbito de las universidades públicas¹⁷¹.

-
- b) La Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva (ANEP) o el órgano equivalente que se determine en el seno de la Agencia Estatal de Investigación, en el caso del personal investigador contratado por Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado.
 - c) El órgano equivalente a la ANEP en las CC. AA., o en su defecto la ANEP, cuando el personal investigador haya sido contratado por organismos de investigación de otras Administraciones públicas diferentes de la Administración General del Estado.

170 Sobre este particular, *vid.* artículo 22.5 LCTI.

171 La LCTI contempla previsiones específicas concernientes a la evaluación de la actividad investigadora y sus efectos en relación con determinados colectivos de personal investigador. Así, la evaluación positiva obtenida por parte del personal investigador de los Programas o Subprogramas Ramón y Cajal y Miguel Servet del Ministerio de Ciencia e Innovación también será considerado mérito relevante en los términos y ámbitos indicados, si bien en este caso el informe externo será el previsto para la cuarta o última anualidad del contrato establecido en dichos Programas o Subprogramas (disposición adicional decimosexta, apartado 2 LCTI). Idénticos efectos en cuanto a su consideración como mérito relevante devendrán para el personal investigador del Programa o Subprograma Ramón y Cajal y Miguel Servet del Ministerio de Ciencia e Innovación, que haya superado la doble evaluación referida al informe de la cuarta anualidad del contrato establecido en el Programa Ramón y Cajal y de la tercera y última anualidad del Programa Miguel Servet, y al cumplimiento de una trayectoria investigadora destacada a los efectos del Programa de Incentivación de la Incorporación e Intensificación de la Actividad Investigadora en el marco del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica. Finalmente, por lo que respecta al personal contratado mediante un CASECTI en los centros del Sistema Nacional de Salud, la evaluación también resultará específica, y la misma deberá valorarse con arreglo a la forma que se establezca reglamentariamente (disposición final octava, apartado tres LCTI).

4.2.5. Duración

El CASECTI se inserta dentro del grupo de contratos laborales de carácter temporal, lo cual se justifica sobre la base de la finalidad a la que atiende el mismo, consistente, como se ha dicho, en alcanzar una especialización profesional suficiente en la carrera como investigador que le permita una inserción estable en el SECTI. A estos efectos, pues, carece de total relevancia el carácter permanente o no de la actividad desarrollada por el trabajador contratado por esta vía.

La regulación prevista en esta materia evoca a la fijada en el ET en relación con el contrato en prácticas, estableciéndose también para el CASECTI una duración mínima y máxima, de modo que aquel no puede concertarse por tiempo inferior a un año ni por tiempo superior a cinco años. Cuando el contrato se haya celebrado por una duración inferior a la máxima de cinco años, se admiten prórrogas cuya duración no puede resultar inferior a un año. Concerniente a la exigencia legal de tal duración mínima, tanto para el contrato como para las prórrogas, no se entiende por qué en el caso del CASECTI no se ha introducido una regla similar a la prevista para el contrato predoctoral por la que se exceptiona de tal exigencia cuando el tiempo de contrato que reste hasta el máximo de cinco años resulte inferior a un año, pudiendo concertarse el contrato o su prórroga por el tiempo que falte hasta dicho máximo legal¹⁷². En cualquier caso, la duración inicial del CASECTI más la(-s) prórroga(-s) no puede(-n) exceder de la duración máxima de cinco años prevista legalmente.

La ley prohíbe que un mismo trabajador permanezca contratado bajo esta modalidad en la misma o distinta entidad por más de cinco años. De conformidad con ello se permite que un mismo investigador sea contratado bajo esta modalidad en más de un organismo empleador siempre y cuando el tiempo total de contratación a través del CASECTI no supere los cinco años. O también que se celebren varios CASECTI con el mismo organismo, mediando cierto margen temporal entre uno y otro contrato, con idéntico tope temporal

Aunque la LCTI no recoge ninguna previsión expresa en relación con aquellos trabajadores que hayan sido previamente contratados a través del contrato de incorporación de investigadores al SECT (previsto en la Ley 13/1986) y, particularmente, sobre si el tiempo de contratación bajo dicha modalidad contractual debe computar o no a efectos del tiempo máximo de contratación permitido bajo la modalidad del CASECTI, a mi juicio sí debe tenerse en cuenta aquella contratación, dado que ambos contratos comparten idéntica naturaleza (no en vano el contrato de incorporación de investigadores al SECT constituye el precedente inmediato del CASECTI, como ya se ha dicho).

172 A modo de ejemplo, piénsese en un CASECTI que se haya celebrado por un plazo de cuatro años y medio. De admitir tal excepción, en dicho supuesto cabría estipular un nuevo contrato con otro organismo (o con el mismo) o una prórroga con el mismo por el plazo de los seis meses que faltan para el cumplimiento de la duración máxima de cinco años que permite la ley para esta modalidad contractual.

En el caso de que el trabajador esté en posesión de dos doctorados distintos, habrá que entender que el tope máximo de contratación posible de cinco años (en la misma o distinta entidad) juega en relación con cada uno de dichos títulos.

Al igual que ocurre con el contrato predoctoral, y a diferencia del contrato en prácticas, las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, suspenderán el cómputo de la duración del contrato, por lo que el tiempo durante el cual el trabajador permanezca de baja sobre la base de alguna de estas circunstancias contará como tiempo de duración del contrato (sin que resulte posible, por tanto, ampliar la duración del mismo sobre la base de la incidencia de cualquiera de estas causas, por el tiempo equivalente a su duración).

4.2.6. Retribución

La regulación que contempla la LCTI en materia retributiva respecto al personal contratado a través del CASECTI es sumamente parca. La única previsión que recoge la norma en relación con este aspecto establece que la retribución del personal contratado mediante tal modalidad contractual no podrá resultar inferior a la que corresponda al personal investigador que realice actividades análogas. La comparación retributiva debe realizarse con el personal investigador que en el mismo organismo o entidad contratante realice tareas análogas, condición que, en el ámbito de las universidades públicas se cumple con la categoría profesional de ayudante doctor¹⁷³.

De conformidad con este principio se garantiza a quienes estén contratados por esta vía una retribución al menos igual a la del resto del personal investigador que desempeñe funciones equivalentes. Como apunta algún autor, con ello se «restablece el principio de equivalencia retributiva entre el personal investigador contratado a través de esta modalidad singular de contrato en prácticas dirigida a la contratación de investigadores doctores y el personal investigador que realice idénticas o análogas actividades mediante otra vía de vinculación laboral o funcional»¹⁷⁴. Esta regulación mejora el régimen jurídico establecido en la norma estatutaria en relación con el contrato en prácticas que garantiza tan solo unos mínimos retributivos durante el primer y el segundo año de contratación por debajo a los del resto de los trabajadores ocupados en los mismos o equivalentes puestos de trabajo. De conformidad con las previsiones contenidas en la LCTI se establece un criterio de igualdad entre el personal in-

173 Así lo defiende también Marina Jalvo, B.: «Cuestiones esenciales del régimen jurídico del personal investigador al servicio de las Universidades Públicas tras la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, Tecnología y la Innovación», *Revista General de Derecho Administrativo*, Iustel, n.º 30, 2012, página 12.

174 Moreno Gené, J.: «La contratación laboral de los investigadores en la Ley de la Ciencia...», *op. cit.*, página 105.

En opinión de un sector doctrinal la comparación prevista en la LCTI únicamente lo es «a efectos de fijar el mínimo retributivo del investigador con contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, pues parece que no se quiso fijar una auténtica equiparación retributiva con quienes realicen actividades análogas». Serrano Argüello, N., *ibidem*, página 104.

investigador (doctor) que desempeñe las mismas o similares funciones dentro del mismo organismo empleador independientemente de la modalidad contractual que les vincule con aquel.

Se aparta así este contrato de una regulación que suele ser común a los trabajadores contratados en prácticas, cual es la fijación de un salario inferior al del resto de los trabajadores que desempeñan análogas funciones por considerar que se trata de trabajadores que, al tiempo que prestan sus servicios, están recibiendo una formación práctica relacionada con su titulación y que por ello resultan menos productivos para la empresa. De modo distinto, en el caso del personal investigador susceptible de ser contratado por esta vía se le presupone ya una sólida formación y, por tanto, igual productividad que a otro trabajador de sus mismas características, y el contrato está dirigido a la consolidación de su experiencia profesional y a su inserción en el SECTI.

4.2.7. Extinción

El CASECTI se extingue por cualquiera de las causas recogidas en el artículo 49 ET sin perjuicio de que, al tratarse de un contrato de carácter temporal y duración cierta, lo más habitual será que el mismo se extinga por la expiración del tiempo convenido por las partes.

Si llegado el término estipulado no hubiera mediado denuncia o prórroga expresa del mismo antes de su vencimiento y el investigador continuara prestando sus servicios, habrá que diferenciar según que se haya agotado o no la duración máxima legal de cinco años prevista para este contrato. En caso de no haberse agotado tal duración máxima, se entenderá prorrogado tácitamente el CASECTI hasta alcanzar la misma. Expirada dicha duración máxima, si no hubiera mediado denuncia expresa y el trabajador continuase prestando servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente como contrato ordinario por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación¹⁷⁵.

Cuando al término del contrato el trabajador continuase vinculado al mismo organismo empleador no podrá celebrarse un período de prueba en el seno del nuevo contrato que se concierte, computándose, además, el tiempo de duración del CASECTI a efecto de antigüedad en tal organismo¹⁷⁶.

175 *Vid.* Sobre este particular, artículo 8.2 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada; artículo 20 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, que desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en materia de contratos formativos; artículo 12 del Real Decreto 1592/2012, de 8 de noviembre, que desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y establece las bases de la formación profesional dual.

176 En estos mismos términos se expresa el artículo 11.1.f ET en relación con el contrato en prácticas, al señalar que «si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa». Como se dijo en otro lugar, el artículo 11.1 ET resulta de aplicación en todo lo no previsto en el artículo 22 LCTI.

La obtención de una primera o segunda evaluación negativa, en los términos analizados páginas atrás, no constituye causa determinante de la extinción del CASECTI. En caso de no superar la primera, se mantiene el derecho a solicitar una segunda (y última) evaluación antes de la finalización del contrato en orden a poder alegar la experiencia investigadora desarrollada en el seno del CASECTI como mérito para el acceso a un puesto de trabajo estable. En cambio, el fracaso en la segunda cierra las puertas a que aquella pueda ser aportada como mérito a tales efectos, pero sin tener por qué afectar a la pervivencia de la relación laboral.

Aunque la LCTI omita cualquier referencia sobre si es o no necesario denunciar el contrato con cierta antelación, razones de seguridad jurídica así como el deber de buena fe contractual que atañe a los sujetos contratantes, determinan que así deba ser. Exigencias estas que, además, rigen con carácter general en relación con los contratos de duración determinada previstos en el artículo 15 del ET, y con los contratos formativos¹⁷⁷, por lo que todas estas disposiciones deben entenderse aplicables con carácter supletorio, de conformidad al mandato previsto en la LCTI (artículo 20.1, *in fine*).

No se tiene derecho en este caso a indemnización económica por fin de contrato.

4.3. Contrato de investigador distinguido

Al igual que el predoctoral, el de investigador distinguido constituye una modalidad contractual nueva que se incorpora en nuestro ordenamiento jurídico de la mano de la LCTI.

El contrato de investigador distinguido se configura como un tercer estadio o nivel en la carrera profesional del investigador. Si el contrato predoctoral está dirigido a adquirir formación en el campo de la investigación, y el CASECTI a consolidar la experiencia profesional en ese mismo ámbito, este novedoso contrato tiene por objeto la contratación de investigadores prestigiosos (aprovechamiento de talentos) a fin de transferir e implementar sus conocimientos.

El régimen jurídico de este nuevo contrato se recoge en el artículo 23 LCTI, de cuya lectura cabe extraer, al menos, las siguientes impresiones generales: de un lado, la parquedad del precepto, lo cual suscitará importantes problemas de interpretación jurídica; de otro lado, el sustancial protagonismo que se otorga a la autonomía de la voluntad a la hora de regular el contenido de la relación laboral en detrimento singularmente de los pactos colectivos, más concretamente en lo que se refiere a los aspectos relacionados con la duración y el tiempo de trabajo; y, en último término, el fortalecimiento de la nota de dependencia característica de la relación de trabajo. En este último sentido, resultan llamativos aspectos tales como la exigencia de plena dedicación al investigador contratado por esta vía (exigencia que viene

177 *Vid.* si no, los artículos 8.(1) y (3) del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre; artículo 13 del Real Decreto 1592/2012, de 8 de noviembre; y artículo 21 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo.

establecida *ex lege*), el sometimiento del mismo al sistema de seguimiento objetivo establecido por el empleador, o la facultad de desistimiento *ad nutum* reconocida a este último.

El hecho de que la ley deposite en la autonomía individual la regulación de determinados aspectos del contrato de investigador distinguido no ha de interpretarse en el sentido de que esta se erija en la principal fuente de regulación de esta relación laboral, invirtiendo el orden natural de prelación en las fuentes que ordenan el contenido del contrato de trabajo previsto en el ET (artículo 3.1). Adviértase que la ley tan solo delega en la autonomía individual la regulación de determinados aspectos, relacionados, bien con la duración del contrato, bien con otro tipo de cuestiones relativas al tiempo de trabajo, seguramente por considerar que todas estas materias son las que más pueden venir condicionadas por el tipo de actividad a desarrollar (con lo que su regulación legal o convencional puede resultar ineficaz); y teniendo en cuenta que, además, el terreno donde se delega constituye un espacio tradicional de intervención de la autonomía individual (principalmente, en lo concerniente al tiempo de trabajo).

Por otra parte, la circunstancia de que el trabajo desarrollado por el investigador constituya en este caso pieza clave en orden a alcanzar el éxito o el fracaso en los objetivos perseguidos por el empleador explica también el robustecimiento que sufre la nota de dependencia en esta peculiar relación de trabajo.

4.3.1. Sujetos contratantes

En calidad de empleadores, pueden celebrar este contrato los mismos organismos y entidades susceptibles de concertar un contrato predoctoral o un CASECTI, a excepción de: las entidades privadas sin ánimo de lucro dedicadas a la investigación y al desarrollo tecnológico o a prestar servicios de apoyo a la innovación¹⁷⁸; los Organismos de Investigación de la Administración General del Estado, distintos de los OPI, que realicen actividad investigadora (disposición adicional primera, apartado 5 LCTI); y los centros del Sistema Nacional de Salud (disposición final octava, apartado tres LCTI).

Del lado de los trabajadores este contrato está dirigido a investigadores (españoles o extranjeros, apunta la norma) de reconocido prestigio en el ámbito científico y técnico, que se encuentren en posesión del título de doctor o equivalente.

Así pues, son tres los presupuestos que exige la ley para poder ser contratado por esta vía: ser investigador, tener un prestigio reconocido en el ámbito científico y técnico, y estar en posesión del título de doctor u otro equivalente. Respecto al primer y el último requisitos ya

178 Se trata exactamente de las previstas en la disposición adicional primera, apartado 2 de la LCTI, a saber, de aquellas entidades privadas no lucrativas que desempeñan alguna de las siguientes actividades: actividades de investigación y desarrollo tecnológico, generación de conocimiento científico o tecnológico, facilitación de su aplicación y transferencia o proporción de servicios de apoyo a la innovación a las empresas, cuando sean beneficiarias de ayudas o subvenciones públicas que tengan como objeto la contratación de personal investigador concedidas en el marco de la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología o de la Estrategia Española de Innovación. Con arreglo a lo señalado en dicha disposición adicional estas entidades podrán celebrar contratos predoctorales o CASECTI, pero no contratos de investigador distinguido.

han sido precisados sus contornos en páginas anteriores en relación con el resto de contratos analizados, por lo que en este momento me ceñiré únicamente al segundo de ellos¹⁷⁹.

Al exigir esta condición el legislador no hace más que acotar el círculo posible de investigadores susceptibles de ser contratados a través de esta modalidad, permitiendo celebrar el contrato, no con cualquier investigador, sino únicamente con aquellos que gocen de una especial reputación dentro del círculo científico y técnico al que pertenecen. Así pues, a estos efectos, no resulta suficiente acreditar una dedicación profesional dentro del campo de la investigación, aunque tampoco parece que sea relevante la constatación de una larga trayectoria como investigador. Lo que realmente resulta esencial en este contexto es haber ganado un renombre o una alta consideración dentro del mundo científico y técnico. Repárese en que con la contratación de estos investigadores se persigue aprovechar los conocimientos y la experiencia profesional acumulada por aquellos en beneficio de las entidades o los organismos empleadores.

Por lo demás, el hecho de que la norma precise que pueden ser contratados mediante esta modalidad tanto investigadores españoles como extranjeros no añade nada nuevo, pues, como es sabido, también los nacionales de otros países pueden ser contratados mediante cualquier modalidad de contrato de trabajo cuando cumplan con las exigencias previstas en la legislación de extranjería. En este orden de ideas, el ET señala que los extranjeros podrán contratar la prestación de su trabajo «de acuerdo con lo dispuesto con la legislación específica sobre la materia» (artículo 7.c), legislación que no es otra que la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (BOE de 12 de enero —en adelante, LOE—), desarrollada por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000 (BOE de 30 de abril). Según esta norma, los extranjeros residentes que reúnan los requisitos previstos en la misma y en sus disposiciones de desarrollo «tienen derecho a ejercer una actividad remunerada por cuenta propia o ajena, así como a acceder al Sistema de la Seguridad Social, de conformidad con la legislación vigente» (artículo 10.1)¹⁸⁰.

En términos parecidos se expresa también el EBEP por lo que concierne al acceso al empleo público, estableciendo dicha norma que «los extranjeros con residencia legal en España

179 Respecto al concepto de «investigador» recuérdese lo previsto en el artículo 13.1 de la LCTI, ya citado.

En cuanto a la exigencia del título de doctor o equivalente me remito a lo ya comentado respecto a este mismo requisito en relación con el CASECTI.

180 Con arreglo a lo dispuesto en los artículos 41 de la LOE y 117 del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, se exceptiona de la obligación de obtener la autorización de trabajo a los «técnicos, investigadores y científicos invitados o contratados por la Administración General del Estado, las comunidades autónomas, las universidades, los entes locales o los organismos que tengan por objeto la promoción y el desarrollo de la investigación promovidos o participados mayoritariamente por las anteriores», así como a los «profesores, técnicos, investigadores y científicos invitados o contratados por una universidad española con el fin de desarrollar tareas docentes, de investigación o académicas».

podrán acceder a las Administraciones Públicas, como personal laboral, en igualdad de condiciones que los españoles» (artículo 57.4).

Por lo que atañe a los extranjeros comunitarios, estos gozan del derecho de libre circulación en España, dentro del cual queda comprendido el derecho a aceptar ofertas de trabajo, a desplazarse libremente dentro del territorio español, a residir en España a fin de ejercitar libremente un empleo y a quedarse en España tras haber desempeñado un trabajo. Asimismo, el EBEP garantiza el derecho de acceso a las Administraciones públicas a los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea, en igualdad de condiciones que los españoles (artículo 57.(1) y (4)).

4.3.2. Requisitos formales

La LCTI no precisa tampoco en este caso la necesidad del cumplimiento de formalidad alguna.

Respecto de la forma escrita, y partiendo de la base (como luego se verá) de que el contrato de investigador distinguido se puede celebrar con carácter indefinido o por tiempo determinado, y que en este último supuesto no se requiere ninguna duración mínima, la exigencia o no de este requisito vendrá determinada por tales circunstancias, pues de conformidad con lo que establece el artículo 8.1 del ET «el contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra», exigiendo únicamente la forma escrita en determinados supuestos, entre ellos, cuando el contrato tenga una duración superior a cuatro semanas, por lo que de convenir las partes una duración inferior no será necesario pacto escrito, salvo que lo exija alguna de las partes¹⁸¹.

Además, en consonancia con los requisitos exigidos a los investigadores susceptibles de ser contratados mediante esta modalidad, deberá acreditarse también el título de doctor (o el equivalente), y el prestigio alcanzado a lo largo de su trayectoria profesional.

4.3.3. Objeto

El objeto de la prestación a la que se obliga el investigador puede ser doble: la realización de actividades de investigación, o la dirección de equipos humanos, centros de investigación, instalaciones y programas científicos y tecnológicos singulares de gran relevancia. De este modo, la actividad a desarrollar puede ser de muy diversa naturaleza, y abarcar tanto obligaciones de actividad como de resultado. Sin embargo, en ambos casos se exige que la actividad se desarrolle en el marco de las funciones y objetivos del empleador. Así pues, el (elevado) grado de autonomía que se presupone a estos trabajadores viene condicionado por cuáles sean los particulares intereses del empleador que contrata sus servicios. Se trata, en suma, de aprovechar a expertos relevantes en su campo científico y técnico mediante la difusión y/o

181 Recuérdese también lo dispuesto en el artículo 8.4 del ET a cuyo tenor «cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral».

implementación de sus conocimientos y experiencias, quedando orientada su actividad a las necesidades demandadas por el organismo que les contrata.

Precisamente la relevancia de las funciones a desempeñar por el personal investigador distinguido, su grado de autonomía, y los importantes costes económicos que en muchos casos puede suponer la actividad investigadora a desarrollar o la puesta en marcha de ciertos proyectos técnicos o científicos, son las razones que justifican la exigencia al investigador contratado de un deber de diligencia más acentuado, si cabe, respecto al demandado con carácter general en el contrato de trabajo común. A ello se refiere la LCTI al prever, respecto al contrato de investigador distinguido, que el mismo «estará sometido al sistema de seguimiento objetivo que el empleador establezca» (artículo 23.e). Este tipo de previsión no resulta extraña en la legislación laboral, como pone de manifiesto lo dispuesto en el artículo 20.3 del ET respecto al contrato de trabajo común donde también se permite al empresario la adopción de las medidas de vigilancia y control que estime más oportunas en orden a verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de sus trabajadores, aun cuando en su adopción y aplicación se deba guardar el máximo respeto a la dignidad humana¹⁸². Pues bien, también respecto al personal investigador «distinguido» cabe adoptar las medidas que se consideren convenientes a fin de verificar el cumplimiento diligente de los deberes contractuales a los que haya quedado obligado. Medidas de las que la ley reclama su objetividad, y que deben, igualmente, resultar respetuosas con la dignidad humana.

4.3.4. La obligación legal de exclusividad

La relevancia de las funciones que desempeña el investigador distinguido justifica, asimismo, la exigencia legal de que el mismo desarrolle su actividad en régimen de exclusividad, salvo autorización expresa del empleador o pacto escrito en contrario. Con este régimen de exclusividad se persigue obtener el máximo aprovechamiento de la capacidad del investigador, garantizando la mayor rentabilidad posible al organismo empleador. Debe considerarse, además, la información relevante que en muchos casos se maneja, así como la enorme dependencia que puede presentar en muchas ocasiones la universidad o el organismo empleador con el proyecto o las tareas de investigación a ejecutar por el investigador contratado sin cuya presencia aquellos resultarían inviables.

Se invierte, pues, el régimen jurídico que resulta de común aplicación, en cuya virtud se permite al trabajador prestar servicios para varios empresarios salvo que se incurra en práctica

182 En concreto, señala este precepto que «el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción u aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos en su caso». Como apunta algún autor, la previsión contenida en el artículo 23.e LCTI enlaza con la prevista en el artículo 20.(3) ET. Moreno Gené, J.: «La contratación laboral de los investigadores en la Ley de la Ciencia...», *op. cit.*, página 123.

desleal o se haya concertado con el empresario un pacto de plena dedicación¹⁸³. En este caso la obligación viene impuesta *ex lege* sin especificar ningún tipo de límite o de contraprestación que compense la importante restricción que sufre el derecho de libertad de trabajo en estos casos¹⁸⁴.

A excepción de la relación laboral de los altos cargos directivos, tanto en la relación laboral ordinaria como en otras especiales donde también se impone por ley la plena dedicación del empleado (particularmente, en la relación especial de los mediadores mercantiles, y la de quienes prestan la actividad profesional de abogado en despachos de abogados), la restricción que sufre la libertad de trabajo se ve contrarrestada por la necesaria presencia de ciertos requisitos y/o por la consiguiente compensación económica¹⁸⁵. Aunque en relación con el contrato de investigador distinguido no se contemple cuáles deban ser esos requisitos ni se aluda a compensación económica alguna, lo normal será que las partes en el seno del contrato acuerden las condiciones que estimen más convenientes, o que la retribución que se haya estipulado haya tenido ya en cuenta ese factor. En este sentido, no resultará en absoluto extraño encontrar en el contrato cláusulas por las que se compense económicamente al investigador la exclusividad con la que desarrolla su actividad profesional¹⁸⁶. En ausencia de esta suerte de previsiones seguramente habrá que analizar en cada caso concreto si se cumplen las exigencias del juicio constitucional de proporcionalidad.

Pese a que la prohibición legal se refiera a la celebración de otros contratos de trabajo, habrá que entender que la misma atañe también a actividades desarrolladas por cuenta propia¹⁸⁷. Asimismo, la censura abarca cualquier tipo de actividad, por consiguiente tanto si se trata de trabajos relacionados con la investigación como si son de otra naturaleza. Por lo demás, el hecho de que en la norma se utilice el tiempo verbal futuro («no podrá celebrarse») no debe inducir a error, y se debe entender que la prohibición alcanza tanto a los contratos que puedan

183 En efecto, el artículo 5.d ET recoge, entre los deberes básicos de los trabajadores, el de «no concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley», esto es, cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica (artículo 21.1 ET).

184 No obstante, entre la doctrina se defiende que «en estos supuestos al amparo del artículo 21 ET se habrá de fijar una compensación económica expresa para el trabajador en atención a la dedicación (si fuera plena) y/o al compromiso adquirido (no concurrencia)». Serrano Argüello, N., *ibidem*, página 108.

185 Atinente a la relación laboral especial de los mediadores mercantiles, puede consultarse el artículo 8.5, segundo párrafo, del Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquellas (BOE de 15 de agosto).

En el caso de los abogados, *vid.* artículo 10.2.b del Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.

186 Y lo mismo sucederá con el personal de alta dirección.

187 Como apunta algún autor refiriéndose a la relación especial de alta dirección, con la prohibición de celebrar otros contratos «parece quererse distinguir [...] las ocupaciones habituales de las esporádicas, como conferencias o claramente no profesionales (clases en la universidad, por ejemplo)». Molero Manglano, C.: *El contrato de alta dirección*, Civitas, Thomson Reuters, Pamplona, 2011, tercera edición, página 376.

suscribirse durante el transcurso de la relación laboral como a aquellos otros preexistentes a la formalización del contrato.

Como se ha dicho, el investigador puede quedar exonerado de tal obligación de exclusividad cuando así lo autorice expresamente la universidad o el organismo contratante, o cuando tal exención se pacte por escrito. La autorización por parte de la universidad o del organismo empleador a fin de exonerar al personal investigador de la obligación legal de plena dedicación ha de resultar expresa. Por consiguiente, no cabe presumir tal autorización aun cuando la vinculación del investigador con otra entidad resultase pública¹⁸⁸. Ahora bien, tampoco cabe entender la autorización como una especie de «carta blanca» por la cual se permita al investigador desarrollar cualquier tipo de actividad, inclusive si esta entra de lleno en el ámbito de la competencia desleal. La autorización debe tener como límite la buena fe contractual.

La razón de que se requiera forma escrita para exonerar al investigador de la obligación de plena dedicación seguramente obedece a la facilitación de la prueba. Más allá de ello, la ausencia de forma escrita sobre tal extremo no creo que pueda dar lugar a entender que el pacto es nulo¹⁸⁹.

También resulta admisible que se condicione la exclusividad al cumplimiento de alguna circunstancia concreta.

Es evidente que dicha prohibición rige en tanto el contrato de trabajo se encuentre en vigor. Finalizado el mismo, habrá que recurrir al pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo, previsto con carácter general en el artículo 21.2 ET.

Por lo demás, como se tendrá oportunidad de ver más adelante, el incumplimiento de la obligación de plena dedicación que viene impuesta *ex lege* puede determinar el despido del investigador (por causa procedente) si la transgresión es suficientemente grave y culpable. Incluso el empleador podrá reclamar en estos casos una indemnización por los daños y perjuicios ocasionados que, una vez probados, resarcirá tanto la pérdida sufrida por el empleador como el lucro cesante, indemnización que puede venir establecida en el propio contrato.

4.3.5. Duración

La fijación de la duración del contrato se deja en manos de la autonomía individual, por lo que este podrá configurarse tanto con carácter indefinido como temporal en función de la actividad para la que sea contratado el investigador y, en suma, de cuáles sean los intereses del empleador. La redacción final de la LCTI se aparta de este modo de su anteproyecto, en el que se otorgaba a este contrato carácter temporal.

188 Ello, a diferencia de lo que ocurre en la relación laboral especial de alta dirección donde sí se admite la autorización presunta, entendiéndose que la misma existe «cuando la vinculación a otra entidad fuese pública y no se hubiera hecho exclusión de ella en el contrato especial de trabajo» (artículo 8.1 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de alta dirección).

189 Téngase en cuenta que la propia norma admite dos fórmulas distintas para que tal exoneración tenga lugar, ora mediante autorización expresa (que no debe ser necesariamente por escrito), ora a través de pacto escrito.

En caso de que el contrato se configure por tiempo determinado, podrá serlo por tiempo cierto o incierto (en este último caso, cuando el objeto de la contratación consista en la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado sin fecha exacta de finalización). No está prevista tampoco una duración máxima y/o mínima del contrato, ni tampoco un sistema de prórrogas, y todas estas cuestiones se dejan a lo que las partes acuerden.

4.3.6. Aspectos relativos al tiempo de trabajo

En consonancia con lo que se acaba de señalar en materia de duración del contrato de investigador distinguido, la LCTI también remite a la voluntad de las partes la fijación de la duración de la jornada laboral, los horarios, fiestas, permisos y vacaciones. De nuevo, la singularidad que presenta la actividad que constituye el objeto de este contrato es lo que justifica la remisión que hace la ley a la autonomía individual a la hora de regular todos estos aspectos que conciernen al tiempo de trabajo, pues es razonable pensar que en muchos casos no serán trasladables a la actividad de investigación los esquemas tradicionales que rigen para otros trabajadores en materia de tiempo de trabajo. El desarrollo de una actividad en el campo de la investigación requerirá, según los casos, una mayor disponibilidad del mismo, o una mayor concentración en los tiempos de trabajo, y en cada supuesto se exigirá una ordenación distinta de los tiempos de trabajo y descanso. Ahora bien, como ya se ha comentado en otro lugar, dicha remisión a la autonomía de la voluntad no debe entenderse como una alteración en el sistema de fuentes propio que rige la ordenación de la relación de trabajo de modo que la autonomía individual pase a verse como una fuente de primer orden que desplace por completo la aplicación de la legislación laboral, o como una especie de cheque en blanco en orden a regular dichas materias en el sentido que sea, sin sujeción a las limitaciones establecidas por la legislación laboral¹⁹⁰. El hecho de que sean las partes a quienes corresponde decidir cuál debe ser la duración de la jornada laboral, los horarios, fiestas, permisos y vacaciones, únicamente supone que a ellas corresponde concretar todas estas cuestiones si bien con el necesario respeto a los mínimos establecidos en la norma estatutaria, en particular, por lo que atañe a la jornada ordinaria máxima legal, los descansos mínimos diario, semanal y anual (vacaciones), y a la duración, también mínima, de los permisos y las fiestas laborales¹⁹¹. En realidad, la confianza que deposita la ley en la autonomía

190 En este mismo sentido se expresa Serrano Argüello, N., *ibidem*, páginas 107 y 108. En sentido contrario, algún autor manifiesta que la determinación del tiempo de trabajo en este contrato queda a la voluntad de las partes, sin límite mínimo alguno. *Vid.* Luján Alcaraz, J. J., *ibidem*, página 208.

191 Aunque el tenor literal del artículo 37.3 del ET, a la hora de determinar los distintos permisos a los que tienen derecho los trabajadores no los califique como «mínimos», tal naturaleza no parece discutible. En tal sentido, la jurisprudencia ha precisado que «el artículo 37.3 del ET no es una norma de derecho necesario absoluto sino de derecho necesario relativo», y «en virtud del principio de norma mínima deben ser respetados todos y cada uno de los mínimos establecidos en la norma legal de derecho necesario relativo, que en nuestro caso es el artículo 37.3 del ET» (STS 25 enero 2011 —RCUD 216/2009—).

Y lo mismo cabe señalar en relación con el disfrute de un número mínimo de días festivos, respecto de los cuales ya se clarificó en sede judicial que «la fijación de un número determinado de días festivos al

individual a la hora de regular todas estas materias no supone ninguna «rareza» pues el ET se remite también al contrato de trabajo para regular diversos aspectos relacionados con el tiempo de trabajo, en particular, la jornada laboral y las vacaciones, cuya fijación corresponde al convenio colectivo o al contrato de trabajo. Si acaso la peculiaridad viene determinada por el escaso, o más bien nulo, protagonismo que se concede al convenio colectivo como fuente reguladora de tales condiciones laborales en favor de la autonomía individual, invirtiendo así el orden de prelación tradicional que rige en el sistema de fuentes de la relación laboral, y que en esta suerte de contrato encuentra su fundamento en la propia naturaleza de la actividad a desempeñar.

4.3.7. Extinción. Especial referencia al desistimiento *ad nutum* del empleador

El hecho de que la LCTI no reproduzca el listado de causas que pueden dar lugar a la extinción del contrato de trabajo recogidas, con carácter general, en el artículo 49 del ET, no significa que las mismas no resulten de aplicación a este particular contrato. La llamada expresa que hace dicha norma al ET y a sus normas de desarrollo en todo aquello no previsto por la misma no ofrece dudas al respecto¹⁹². Así pues, el contrato de investigador distinguido podrá extinguirse por cualquiera de las causas previstas en el artículo 49 del ET, sin perjuicio de que a todas estas causas deba añadirse alguna otra adicional en atención a las singularidades que presenta esta relación laboral¹⁹³. De este modo, se admite que el contrato de investigador distinguido pueda extinguirse también por desistimiento del empleador, entendiendo por tal la resolución unilateral del contrato de trabajo por voluntad de una de las partes, en este caso el empresario, sin necesidad de alegar causa alguna.

año constituye una admonición al poder público, que no podrá aumentar ni reducir las fiestas oficiales señaladas en la ley, pero no impide el que puedan disfrutarse de otros días de descanso retribuido por virtud de acuerdo entre empresas y trabajadores, o por mejora concedida por aquellas» (STCT de 13 de mayo de 1983, Aranzadi 5023). En idéntico sentido, cabe citar también STCT de 16 de octubre de 1984 (Aranzadi 8290).

- 192 En efecto, el artículo 23.f de la LCTI únicamente se refiere al desistimiento del empleador como causa extintiva, además de la posible rescisión del contrato por causas procedentes.
- 193 Concerniente a la aplicación del elenco de causas extintivas previstas en el artículo 49 del ET, cabe hacer tres observaciones. La primera es que, dado que el contrato de investigador distinguido admite ambas posibilidades de celebración, por tiempo indefinido o por tiempo determinado, en este último caso la expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o el servicio objeto del contrato también determinarán la extinción del mismo. La segunda se refiere a la particular definición que reciben las extinciones producidas por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando el organismo empleador se integre en el sector público. Así, la disposición adicional vigésima del ET entiende que concurren causas económicas «cuando se produzca una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entiende que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público». Por último, no resultan de aplicación en estos casos las causas extintivas fundamentadas en la muerte, jubilación o incapacidad del empresario.

La introducción de esta causa extintiva supone una quiebra del principio de causalidad que inspira el régimen jurídico extintivo en el contrato de trabajo, principio que se encuentra en consonancia con el contenido del Convenio n.º 158 OIT y con la doctrina sentada por el TC en esta materia. En atención a lo dispuesto en dicho convenio internacional «no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada, relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio» (artículo 4), de lo que se desprende la necesidad de que la decisión extintiva empresarial tenga su origen en una causa (relacionada con la capacidad profesional o la conducta del trabajador, o con el funcionamiento de la empresa), y excluyendo, consiguientemente, la voluntad unilateral empresarial como posible causa de extinción del contrato de trabajo. Ello en consonancia, asimismo, con la interpretación hecha por el TC en relación con el derecho al trabajo reconocido en la norma fundamental (artículo 35.1), considerando que este derecho, en su vertiente individual, se concreta en el derecho a un determinado puesto de trabajo y a la continuidad o estabilidad en el empleo, esto es, a no ser despedidos si no existe una justa causa para ello¹⁹⁴.

De todo ello se desprende que la admisibilidad del desistimiento *ad nutum* como causa extintiva del contrato de trabajo constituye una *rara avis* en el ordenamiento jurídico español y se admite únicamente para casos muy contados, a saber, en el contrato de trabajo de alta dirección, el de empleados de hogar, durante el período de prueba y, ahora también, a partir de la LCTI, en el contrato de investigador distinguido¹⁹⁵. En todos estos supuestos concurren ciertas peculiaridades que justifican la presencia de esta causa extintiva: el grado de autonomía y la capacidad de actuación que posee el alto directivo, junto a la mutua confianza en la que se basa esta relación jurídica¹⁹⁶; el hecho de que se considere antinatural que el empleado de hogar pueda permanecer conviviendo con la familia en contra de la voluntad de esta¹⁹⁷; o la propia finalidad del instituto jurídico del período de prueba dirigido a permitir a las partes el conocimiento mutuo y la realización de las experiencias que constituyen el objeto de la prueba (artículo 14.1 del ET)¹⁹⁸.

194 Vid. sentencia TC de 2 de julio de 1981 (n.º 22/1981).

195 Algún autor critica el hecho de que en el contrato de investigador distinguido se regule el desistimiento *ad nutum* del empleador y no se haga lo propio respecto de la otra parte del contrato, el investigador distinguido, fijando reglas especiales si fueran necesarias de preaviso, diferenciándolo de la dimisión del artículo 49.1 ET, y el derecho al percibo o posible compensación de su actividad, exclusividad, creatividad en términos de propiedad intelectual o industrial, etc. San Martín Rodríguez, J., *ibidem*, páginas 76 y 77.

196 En este mismo sentido, la doctrina ha señalado que es la pérdida de confianza la que permite el ejercicio de la facultad extintiva empresarial mediante el mero desistimiento. Martínez Moreno, C.: *La extinción del contrato de alta dirección*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1995, página 13.

197 Así justifica algún autor la admisibilidad del desistimiento *ad nutum* del empresario como causa extintiva en el Real Decreto de Empleados de Hogar. Suárez González, F.: voz «Empleados de Hogar», *Enciclopedia Laboral Básica*, «Alfredo Montoya Melgar», Civitas, Thomson Reuters, Pamplona, 2009, página 585.

198 De ahí que si se constata durante el período de prueba «la falta de adecuación de las características personales y profesionales del trabajador por el empresario, este podrá dar por extinguida la relación mediante el mero desistimiento», Martínez Moreno, C.: *La extinción del contrato...*, *op. cit.*, página 13. Este mismo

La posibilidad de recurrir al desistimiento *ad nutum* en el contrato de investigador distinguido se explica, fundamentalmente, por el elevado grado de autonomía que se supone al personal contratado por esta vía (no puede perderse de vista que el contrato se dirige a investigadores de reconocido prestigio en el ámbito científico y técnico), y por la relación de confianza que suele ser habitual en estos casos¹⁹⁹ pero también por los importantes perjuicios económicos que puede sufrir el organismo empleador cuando la actividad desarrollada por aquel no se ajuste a sus expectativas. Más aún si se tiene en cuenta que la inversión en el ámbito de la investigación científico-técnica puede reportar en muchas ocasiones elevados costes económicos. Todas estas circunstancias son las que justifican que el nivel de protección para el investigador y, en especial, la tutela de su estabilidad en el empleo frente a una hipotética decisión extintiva del organismo empleador, presenten una menor intensidad en esta singular relación laboral.

Ahora bien, el hecho de que el desistimiento *ad nutum* permita al empleador resolver el contrato de trabajo sin necesidad de alegar causa alguna no debe entenderse en el sentido de que tal decisión extintiva esté carente de toda limitación, no pudiendo alcanzar la misma resultados inconstitucionales, ni entrañar abuso de derecho o fraude de ley²⁰⁰.

Se suscita la duda sobre si cabe la retractación del desistimiento empresarial una vez comunicado al investigador, esto es, si una vez trasladada por el empleador su voluntad de extinguir el contrato al investigador, aquel puede retractarse de su decisión. Sobre este particular la doctrina tradicional había venido manteniendo que la dimisión del trabajador, una vez

fundamento del desistimiento durante el período de prueba defiende Sagardoy Bengoechea, J. A.: «La extinción del contrato del trabajador directivo», *Relaciones Laborales*, n.º 2, 1986, página 75.

199 Como apunta algún autor la justificación del desistimiento en este singular contrato «puede encontrarse en el vínculo de imprescindible confianza que debe existir entre el investigador contratado y la universidad u otro centro de investigación que lo emplea». Moreno Gené, J.: «La contratación laboral de los investigadores en la Ley de la Ciencia...», *op. cit.*, página 123.

200 Estos mismos límites impone la doctrina en relación al ejercicio del desistimiento *ad nutum* por parte del titular del hogar familiar en la relación laboral especial de empleados de hogar. Sala Franco, T.: «La relación laboral especial del Servicio del Hogar Familiar y el contrato de trabajo doméstico», *Relaciones Laborales*, n.º 4, 1986, página 36; Cueva Puente, M. C.: *La relación laboral especial de los empleados de hogar*, Lex Nova, Valladolid, 2005, páginas 410-424; y García Viña, J.: *Aspectos laborales de salud laboral y de seguridad social de los empleados del hogar*, Comares, Granada, 2009, página 114.

Como ha señalado el TC en relación con el período de prueba, y que es trasladable al supuesto que nos ocupa, «la facultad de resolución de la relación laboral concedida por el artículo 14.2 del ET [...] está limitada en el sentido de que no se puede hacer valer, por causas ajenas al propio trabajo, en contra de un derecho fundamental». «La extinción del contrato de trabajo será nula [...] si se produce con vulneración de derechos fundamentales. SSTC de 16 de octubre de 1984, y de 10 octubre de 2013 (n.ºs 94 y 173, respectivamente).

Como ejemplo de cláusula extintiva abusiva puede traerse a colación la STSJ Madrid de 18 de octubre de 2000 (sentencia n.º 400/2000), donde se califica como tal la cláusula estipulada en un contrato de trabajo ordinario (no de alta dirección) según la cual, al formar parte del equipo de trabajo propuesto por el director de la compañía (se trataba de la Compañía Nacional de Teatro Clásico), el cese del mismo determinaría también la extinción del contrato de aquel.

comunicada, no era susceptible de retractación posterior «al haber causado estado como acto generador de derechos a terceros», salvo existencia probada de vicios en el consentimiento²⁰¹. Ello, incluso en aquellos supuestos en que la decisión extintiva se hubiera adoptado cumpliendo el requisito de preaviso y antes de su vencimiento²⁰². E igual criterio se ha defendido para el despido o el desistimiento empresarial, pues el fundamento último de esta doctrina jurisprudencial no es otro que el deber de buena fe contractual que rige para sendas partes del contrato de trabajo²⁰³.

No obstante, tal criterio interpretativo ha sido rectificado en sentencias posteriores, y se ha admitido la validez de la retractación, tanto en el caso del despido como en el de la dimisión del trabajador, siempre y cuando la nueva decisión se adopte en momento anterior al de la fecha en que la misma debía producir el efecto extintivo²⁰⁴.

Sin duda, esta nueva doctrina resulta más acorde con el principio de estabilidad en el empleo y con el más general de conservación del negocio jurídico, por lo que debe entenderse también aplicable a la hipótesis de desistimiento empresarial ahora analizada. Si acaso el límite a tener en cuenta en todos estos casos debería venir determinado por aquellos supuestos en que la decisión de revocabilidad pudiera irrogar un daño irreparable o un perjuicio sustancial a la otra parte del contrato, o incluso a terceros²⁰⁵.

La extinción ocasionada por decisión unilateral del empleador, no fundamentada en un incumplimiento grave y culpable por parte del investigador distinguido ni en ninguna otra causa objetiva relacionada con la persona del trabajador o la situación del organismo empleador, requiere para su efectividad que sea comunicada por escrito, con un preaviso de tres meses. La comunicación escrita de la decisión extintiva del empleador provoca mayor seguridad jurídica al investigador, sobre todo, cuando este tenga intención de reclamar.

Además, la exigencia del preaviso obedece también a razones de buena fe. Con la comunicación anticipada de la extinción del contrato se permite al investigador disponer de tiempo suficiente para la búsqueda de un empleo, e incluso se facilita al propio empleador la búsqueda de un sustituto. En tal sentido, se echa de menos que no se haya previsto durante el preaviso el derecho a licencia retribuida a fin de facilitar al investigador la búsqueda de una nueva ocupación, que debe ser estipulado como contenido específico del propio contrato en aras de poder disfrutar del mismo.

201 *Vid.* la STS de 1 de julio de 2010 (RCUD 3289/2009).

202 Puede consultarse, en este sentido, la STS de 26 de febrero de 1990 (RJ 1990/1234).

203 Concerniente al desistimiento empresarial, puede consultarse, en tal sentido, la STS de 4 de julio de 1990 (R. 5009). Por lo que atañe al despido, cabe citar, a modo de ejemplo, la STS de 11 de diciembre de 2007 (TOL 1256461).

204 Pueden consultarse, a tales efectos, las SSTS de 7 de diciembre de 2009 —RCUD 210/09—, y de 6 de febrero de 2013 (RC n.º 2224/2011), en relación con un supuesto de despido y otro de dimisión, respectivamente.

205 Así lo insinúa, a modo de *obiter dicta*, la STS de 1 de julio de 2010, ya citada, si bien el tribunal no precisa cuándo pueden darse tales circunstancias.

El hecho de que se prevea un plazo de preaviso tan amplio, tres meses, es lógico también teniendo en cuenta la naturaleza tan singular de la actividad que desarrolla el personal contratado a través de esta vía y las mayores dificultades que presenta a la hora de volver a ser ocupado en condiciones adecuadas. Dificultad que puede verse agravada por la situación de exclusividad en la que se encuentra el personal investigador en estos casos, que provoca que este debe permanecer «extramuros» del mercado de la oferta y la demanda en tanto perdura su contrato.

Concerniente a la notificación del desistimiento, no se establece ningún contenido mínimo, ni se anuda efecto alguno a la omisión del requisito de forma escrita. Sin embargo, parece lógico pensar que el escrito deberá contener, al menos, la manifestación clara e inequívoca de desistir y la fecha en que tal extinción cobrará virtualidad. Más allá de tal información, no parece que el empleador venga obligado a exponer la causa que ha motivado su decisión de desistir, ni tampoco ha de justificar la pérdida de confianza, la frustración de sus expectativas, o los perjuicios económicos que puedan haberse irrogado.

Por lo que atañe a la omisión de la forma escrita, la única consecuencia que puede derivarse de ello es la obligación de abonar, en su caso, los salarios correspondientes por los días de preaviso incumplidos.

El incumplimiento, total o parcial, del preaviso por parte del empleador dará lugar al nacimiento del derecho a una indemnización a favor del investigador equivalente a los salarios correspondientes al período incumplido. Indemnización que resultará compatible con la derivada del propio desistimiento.

En caso de desistimiento del empleador, la LCTI reconoce al personal investigador el derecho a percibir la misma indemnización que prevé el ET para el despido improcedente, esto es, 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades²⁰⁶. El debilitamiento que sufre el personal investigador por el hecho de que se pueda poner fin a la relación laboral por la mera voluntad del empleador, es compensado de este modo, al reconocerse a aquel el máximo *quantum* indemnizatorio posible dentro de los previstos en la legislación laboral ordinaria. Derecho indemnizatorio al que, por otro lado, el personal investigador no puede renunciar so pena de infringir el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores reconocido en el artículo 3.5 ET, el cual debe considerarse en este punto aplicable con carácter supletorio, por expreso llamamiento de la LCTI.

206 No obstante, atendiendo a lo previsto en la disposición transitoria quinta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE de 7 de julio), para los contratos de investigador distinguido celebrados con anterioridad al 12 de febrero de 2012, dicha indemnización «se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior, prorrateándose igualmente por meses los períodos de tiempo inferiores a un año».

Habida cuenta de que la ley no distingue, habrá que entender que la indemnización por desistimiento procede tanto si el contrato se ha celebrado por tiempo indefinido como si se ha pactado por tiempo determinado.

4.3.8. Especialidades del despido del investigador distinguido. Causas específicas de despido. Despido versus desistimiento

La posibilidad de que el empleador tenga la facultad de desistir *ad nutum* no impide que, en caso de incumplimiento grave y culpable por parte del investigador, pueda aquel despedirlo por tal causa. La propia ley reconoce esta posibilidad de forma explícita al señalar que «el contrato podrá extinguirse por desistimiento del empleador [...] sin perjuicio de las posibilidades de rescisión del contrato por parte del empleador por causas procedentes» (artículo 23.f), entre las cuales se encuentra, obviamente, el despido disciplinario.

Dentro de los incumplimientos que pueden dar lugar al despido disciplinario cobra especial relevancia en este contrato el motivado por la vulneración del deber de exclusividad que incumbe al personal investigador en esta particular relación laboral. El hecho de que el investigador se comprometa a prestar servicios con varias entidades sin autorización expresa de su empleador o pacto escrito que le exima del deber de plena dedicación al que viene obligado por ley, puede constituir causa de despido fundamentado en la transgresión de la buena fe contractual (artículo 54.2.d ET).

También resultará causa típica de despido en esta relación laboral singular la vulneración por parte del investigador de los derechos de propiedad industrial o intelectual que hayan podido generarse en favor del organismo en el que aquel desarrolla su actividad investigadora²⁰⁷.

207 A este respecto cabe tener en cuenta que la titularidad de la invención suele ser del organismo investigador o de la universidad donde se prestan los servicios, sin perjuicio de que la normativa propia de los OPI o de las universidades pueda establecer también derechos de reconocimiento de la autoría o coautoría o de participación en los beneficios de la eventual explotación a favor del investigador. En efecto, por un lado, la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible (BOE de 5 de marzo) establece que «los derechos de explotación relativos a la propiedad intelectual corresponderán a las entidades en que el autor haya desarrollado una relación de servicios, en los términos y con el alcance previstos en la legislación sobre propiedad intelectual» (artículo 54). En la misma línea, la Ley 11/1986, de 20 de marzo, de Patentes (BOE 26 de marzo) prevé, para el ámbito universitario que «corresponde a la universidad la titularidad de las invenciones realizadas por el profesor como consecuencia de su función de investigación en la universidad, y que pertenezcan al ámbito de sus funciones docente e investigadora». Asimismo, la disposición final tercera de la LCTI introdujo una modificación de la LOU (en particular, añadió un nuevo apartado 5 al artículo 80 de esta última norma jurídica) por la cual se declaraba que formarían parte del patrimonio de la universidad los derechos de propiedad industrial y propiedad intelectual de los que esta sea titular, como consecuencia del desempeño por parte del personal de la universidad de «las cuestiones que le son propias». Pero, por otro lado, esta última norma reconoce el derecho del profesor a participar en los beneficios que obtenga la universidad por su explotación o cesión, quedando en manos de la universidad la fijación en cuanto a la forma y cuantía de esa participación (artículo 29). Con un tenor parecido, la LCTI reconoce el derecho del personal investigador que preste servicios en universidades públicas, en OPI de la Administración General del Estado, o en OI de otras Administraciones públicas «a ser reconocido y amparado en la autoría o coautoría de los trabajos de carácter científico en los que participe» (artículo 14.1.c), así como a una compensación económica por obras de carácter intelectual que se fijará en atención a la importancia

Ahora bien, aun admitiendo la posibilidad de recurrir a sendas causas de extinción, desistimiento y despido, en función de las circunstancias concurrentes en cada caso particular (la mera voluntad del empleador o un incumplimiento contractual grave y culpable por parte del investigador), todo hace pensar que en la práctica el recurso al despido en esta relación laboral va a ser residual. Es preciso reconocer que el empleador únicamente instará el despido cuando el incumplimiento del investigador resulte incontestable y pueda ser probado, así como su gravedad y culpabilidad. En suma, cuando aquel esté absolutamente seguro de que va a quedar exonerado de cualquier responsabilidad indemnizatoria, pues de existir la más mínima duda acerca de ello seguramente preferirá instar el desistimiento aun cuando la razón última del mismo sea la comisión de alguna falta por parte del investigador contratado. En aquellos casos en que exista el más mínimo resquicio de duda sobre la entidad del incumplimiento o sobre su culpabilidad, o cuando la prueba del mismo pueda resultar diabólica, es más que probable que el empleador utilice la vía del desistimiento y no la del despido, aun cuando la razón última de su decisión extintiva haya tenido su origen en la vulneración de los deberes contractuales que atañen al investigador. Y es que, pese a que la indemnización económica a cargo del empleador sea de la misma cuantía en ambos supuestos (desistimiento y despido), el despido resultará más oneroso en caso de que este sea calificado por el juez como improcedente o nulo, al quedar obligado el empleador a abonar también, en gran número de casos, salarios de tramitación²⁰⁸. Y ello sin contar con las mayores exigencias probatorias que van a tener lugar en estos casos al tener que acreditar el empleador los incumplimientos imputados.

Un problema particular cabe plantear en torno al posible ejercicio indebido del derecho al desistimiento. Me estoy refiriendo a una hipótesis en la cual el empleador recurra artificialmente al desistimiento con el fin de encubrir un despido discriminatorio o con vulneración de derechos fundamentales. En efecto, el empleador puede comunicar al investigador la resolución del contrato alegando su mera voluntad extintiva (por no cubrir sus expectativas) cuando, en realidad, la razón última de su decisión resida en motivos discriminatorios (por razones de sexo, ideológicas, religiosas), o en la transgresión de un derecho fundamental (el derecho a indemnidad, por ejemplo)²⁰⁹. En tales casos, el personal investigador debería instar la acción por despido a fin de dilucidar la verdadera causa de la extinción y, de resultar acreditada la causa discriminatoria o contraria al derecho fundamental o libertad pública, el juez habría de calificar como nula dicha decisión.

comercial y la aportación del empleado, correspondiendo al Gobierno, las CC. AA. o las universidades el establecimiento de las modalidades y la cuantía de la participación (disposición adicional decimonovena).

208 El ET obliga al abono de salarios de tramitación en aquellos supuestos en que se declare la nulidad o la improcedencia del despido y se opte, en este último caso, por la readmisión. O tratándose de un representante legal de los trabajadores (artículos 55.6 y 56.(2) y (4)).

209 Piénsese en la hipótesis de que el empleador ejercite su derecho al desistimiento *ad nutum* respecto de un investigador a su servicio inmediatamente después de la interposición por parte de este de alguna reclamación judicial frente al organismo que le contrató.

Salvado este escollo, empero, surge un problema añadido y es que la calificación de nulidad del despido conlleva, como es sabido, la obligación de readmisión, solución que no resulta satisfactoria en este supuesto concreto pues, habiéndose quebrado la relación de mutua confianza y teniendo en sus manos el empleador la posibilidad del desistimiento, no parece realista pensar que aquella medida se llegue a aplicar en algún caso. Lo normal será que no se readmita nunca al investigador o que, una vez readmitido este, el empleador ejerza su derecho al desistimiento a fin de poner punto final a la relación laboral, abonando al investigador la indemnización prevista para el despido improcedente. En cualquier caso, nada impedirá interponer la reclamación pertinente en orden a subsanar los perjuicios que se hayan podido ocasionar por la vulneración de derechos fundamentales o por incurrir en causa discriminatoria; indemnización que será compatible con la que corresponda al investigador por la extinción de su contrato²¹⁰.

5. Ilegalidad y fraude de ley en los contratos específicos para personal investigador contemplados en la LCTI

La LCTI no establece ninguna previsión en cuanto a los efectos que deban ir aparejados a la celebración ilegal o fraudulenta de las modalidades contractuales analizadas en las páginas anteriores. Sin embargo, de conformidad con la llamada expresa que hace la LCTI a la aplicación supletoria del ET y sus normas de desarrollo en aras de completar el régimen jurídico aplicable a todos estos contratos, deben traerse a colación las reglas de solución previstas con carácter general para estas hipótesis.

La contratación ilegal puede venir ocasionada por diversos motivos: incumplimientos de la forma escrita, del alta en la Seguridad Social, de la denuncia del contrato con continuidad en la prestación de servicios²¹¹, de requisitos que conciernen al objeto o la causa del contrato, o a otros requisitos esenciales de tipo subjetivo u objetivo. Para todos estos supuestos y en consonancia con la preferencia legal por la estabilidad en el empleo, se aplica como solución, no la nulidad del contrato, sino la presunción *iuris tantum* de contratación indefinida (y a tiempo completo, si lo que se incumple es la forma escrita del contrato), de modo que el contrato celebrado en tales condiciones se entenderá concertado por tiempo indefinido (y a jornada completa), aun cuando quepa la posibilidad de acreditar la naturaleza temporal de la prestación²¹². Por consiguiente, idéntica regla de solución deberá considerarse aplicable en

210 Sobre esta suerte de derecho indemnizatorio, *vid.* lo dispuesto en el artículo 183 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (BOE de 11 de octubre).

211 Los efectos derivados del incumplimiento de la denuncia del contrato con continuidad en la prestación de servicios ya se han visto en páginas anteriores, por lo que no se va a insistir de nuevo en este punto.

212 Así, en relación con el incumplimiento de la forma escrita, el artículo 8.2 del ET establece que «de no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios».

los supuestos de celebración ilegal del contrato predoctoral, el CASECTI, o de investigador distinguido. La única salvedad a tener en cuenta es en relación con el incumplimiento de la forma escrita en el contrato predoctoral y a la aplicación en tal caso de la presunción *iuris tantum* de que el contrato se ha celebrado por tiempo indefinido y a tiempo completo, pues, en relación con este último efecto, y habida cuenta de que dicho contrato únicamente puede celebrarse a tiempo completo, no hace falta aplicar tal presunción, ya que el contrato se habrá celebrado con ese carácter desde el principio.

Algunos de estos incumplimientos ya se han visto al hilo del análisis del régimen jurídico de cada particular contrato (en esencia, por lo que respecta al incumplimiento de la forma escrita y de la ausencia de denuncia), por lo que en este lugar se hará referencia, única y exclusivamente, a aquellos otros supuestos que todavía no hayan sido objeto de atención.

Como ejemplos de incumplimientos que atañen a la causa o al objeto de tales contratos, cabe pensar en la celebración de un contrato predoctoral o de un CASECTI para desempeñar tareas exclusivamente docentes en el ámbito universitario (sin llevar a cabo actividades de investigación), o la formalización de los mismos a fin de desarrollar actividades de investigación que no guarden ninguna relación con el título formativo de partida (con la formación previa acreditada)²¹³.

Por lo que atañe a incumplimientos relativos a los requisitos esenciales de tipo subjetivo u objetivo, estos podrían concretarse en la celebración de estos contratos con personal que carece de la titulación pertinente (de licenciado, ingeniero, arquitecto o graduado universitario —con máster o grado de al menos 300 créditos ECTS—, para el contrato predoctoral; o de doctor, en el caso del CASECTI y de investigador distinguido); o con ausencia de otros requisitos fundamentales exigidos por la ley, como por ejemplo, el de haber sido admitido en un programa de doctorado en el caso del contrato predoctoral, o el de haberse concertado

Por otra parte, el artículo 15.2 de dicho cuerpo normativo prevé que «adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho».

En fin, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 49.1.c del ET «los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración que se concierten por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados hasta dicho plazo, para el caso de que no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios. Expirada dicha duración máxima, o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario de la naturaleza temporal de la prestación».

213 ¿Cómo se explicaría, si no, en el CASECTI que se pueda obtener un elevado nivel de especialización profesional si la formación del investigador contratado poco o nada tiene que ver con las tareas de investigación a desarrollar? Tampoco parece razonable aceptar la válida celebración de un contrato predoctoral por quien ha sido admitido en un programa de doctorado de cierta especialidad científica al objeto de desarrollar tareas de investigación ajenas por completo a dicho programa.

con cargo al presupuesto ordinario de una determinada universidad pública y no con cargo a presupuestos finalistas, como impone la ley.

Aparte lo anterior, y ante la posibilidad de que estos contratos se celebren de forma fraudulenta, en caso de que ello suceda, se aplicará la presunción *iuris et de iure* de contrato indefinido, pues con arreglo a lo dispuesto en el artículo 15.3 del ET «se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley». Un ejemplo claro de ello será la celebración de un contrato predoctoral con quien ya dispone del título de doctor a fin de desarrollar tareas de investigación relacionadas con dicho título (seguramente con el exclusivo propósito de eludir los mayores importes retributivos reconocidos para el CASECTI).

Por lo demás, debe tenerse en cuenta el criterio particular aplicado por nuestra jurisprudencia en cuanto a la solución de fijeza prevista en todos estos casos, cuando el empleador sea una Administración pública. En atención a dicha jurisprudencia se estima que cuando el empleador sea una Administración pública, la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad impide otorgar sin más la condición de fijeza a los trabajadores que hayan sido contratados de forma irregular o fraudulenta. En tales casos, los trabajadores se consideran como indefinidos no fijos, condición que da derecho al trabajador a seguir ocupando el puesto de trabajo en tanto en cuanto el mismo no sea amortizado u ocupado definitivamente.

6. ¿Rige para estos contratos la prohibición de encadenamiento prevista en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores?

Una última cuestión queda por analizar en relación con todos estos contratos, y es la relativa a si los mismos se ven afectados por la regla del encadenamiento prohibido, en los términos previstos en el artículo 15.5 del ET²¹⁴.

Como es sabido, este último precepto prohíbe que un mismo trabajador permanezca vinculado a una empresa (o grupo empresarial), a través de dos o más contratos de duración determinada, con o sin solución de continuidad entre ellos, por un período superior a 24 meses dentro de un arco temporal de 30 meses. Se excluye, no obstante, de su ámbito de aplicación a determinados contratos: los formativos, de relevo e interinidad, contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción, como parte esencial de un itinerario de inserción. La consecuencia anudada al encadenamiento de contratos prohibido es la adquisición de fijeza del trabajador.

214 Sobre este tema, *vid. in extenso* Ballester Laguna, F.: «La deficiente regulación de los límites al encadenamiento de los contratos de trabajo temporales del personal investigador», *Revista de Derecho Social*, n.º 68, 2014.

Ahora bien, esta regulación debe completarse con lo previsto en la disposición adicional 15.^a de la norma estatutaria, que declara aplicable lo preceptuado en el artículo 15.5 del ET también en el ámbito de las Administraciones públicas sin perjuicio del necesario respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, si bien excluyendo a determinados contratos temporales, a saber, las modalidades particulares contempladas en la Ley Orgánica de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley. Así pues, con arreglo a esto último, habrá que entender que la exclusión afecta también a las modalidades contractuales recogidas en la LCTI.

La exclusión de la regla del encadenamiento prohibido a las modalidades contractuales previstas en la LCTI podría justificarse en la distinta lógica a la que atienden la regla del encadenamiento prohibido, como medida para combatir la precariedad en el empleo, y la finalidad y objeto de esta suerte de contratos, dirigidos a la formación y especialización de investigadores, y al aprovechamiento de sus conocimientos mediante la implementación y transferencia de los mismos. Como ha sido analizado en páginas anteriores, estos tres contratos responden a los distintos estadios que se suceden dentro de la carrera profesional del personal investigador, sin que el paso de unos contratos a otros tenga por qué verse como indicio de empleo precario. En relación con el contrato predoctoral y el CASECTI, se trata de dos contratos con fines formativos, aun cuando lo sean en un campo muy particular, el de la investigación, y operando cada uno de ellos a niveles distintos: formación inicial (en el caso del contrato predoctoral), y formación más especializada (en el caso del CASECTI). Y, particularmente, por lo que se refiere al contrato de investigador distinguido, su carácter verdaderamente excepcional unido al hecho de que el mismo pueda celebrarse tanto por tiempo determinado como por tiempo indefinido, lo alejan aún más, si cabe, del propósito de precarizar el empleo.

Ahora bien, sí será posible apreciar indicios de precariedad laboral en ciertos casos en que el encadenamiento se produzca entre los contratos previstos en la LCTI y otros contratos a los que tampoco resulta aplicable la prohibición del artículo 15.5 ET, en esencia, las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la LOU. Así por ejemplo, nada impide que un titulado universitario admitido en un programa de doctorado sea contratado como ayudante en una universidad pública agotando los cinco años de duración máxima permitidos para esta modalidad contractual; y que una vez agotada dicha duración máxima, sin haber finalizado en ese tiempo la tesis doctoral, la universidad concierte con esa misma persona un contrato predoctoral agotando también la duración máxima de cuatros años prevista para este supuesto. Pues bien, tras haber obtenido el título de doctor, la universidad seguirá teniendo la posibilidad de contratarlo como ayudante doctor por cinco años adicionales, y por otros cinco más a través del CASECTI.

Pese a que pueda pensarse que seguramente resulta muy improbable que las universidades públicas (u otros Organismos de Investigación) recurran de forma abusiva a la contratación temporal como fórmula habitual de captación (y retención) de su personal docente e investigador, nada obsta a que tales abusos puedan tener lugar en la práctica,

sobre todo, en momentos de profunda crisis económica como el actual. De ahí que no hubiera estado de más la adopción de medidas legales de prevención frente a eventuales situaciones de tal naturaleza.

7. La contratación laboral fija del personal investigador

Además de las tres modalidades específicas de contrato laboral analizadas en las páginas anteriores (de carácter eminentemente temporal, salvo el contrato de investigador distinguido que puede ser tanto temporal como indefinido, a decisión de las partes), la LCTI prevé la posibilidad de que el personal investigador sea contratado con carácter fijo por las universidades y los distintos Organismos de Investigación.

Se establecen así dos fórmulas distintas en orden a alcanzar la estabilidad del personal investigador en el seno de los distintos agentes que conforman el sistema español de ciencia, tecnología e innovación: la contratación laboral fija y la funcionarización.

Ahora bien, pese a la existencia de estas dos vías de consolidación, en la práctica se constata una clara preferencia por la segunda de ellas en detrimento de la primera. Ello es debido a que el personal funcionario sigue presentando todavía importantes ventajas sobre el personal laboral fijo (solo hay que pensar en el carácter inamovible de su empleo), por lo que la aspiración de todo empleado público dedicado a la investigación, inclusive si está contratado como fijo, es alcanzar la condición de funcionario.

A diferencia de lo que sucede en el ámbito universitario, donde sí se contempla una modalidad singular de contrato laboral indefinido (el de profesor contratado doctor, con ciertas exigencias, sobre todo de índole subjetivo), la LCTI no establece una modalidad singular de contrato fijo ni requiere la presencia de requisitos concretos en aras de su válida celebración. Las únicas referencias que recoge la LCTI al contrato laboral fijo del personal investigador aparecen en los artículos 13.2 y 22.3, donde genéricamente se alude a tal posibilidad, pero sin establecer pauta alguna en cuanto al régimen jurídico que debe aplicarse a este tipo de contratación²¹⁵. Si acaso, cabe admitir una única mención que hace la LCTI en relación al

215 De una parte, el artículo 13.2 de dicho cuerpo legal prevé que «el personal investigador 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, de acuerdo con el artículo 8 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público». De otra parte, el artículo 22.3 establece que «en los procesos selectivos de personal laboral fijo que sean convocados por las universidades públicas, por los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, y por los Organismos de Investigación de otras Administraciones Públicas, la evaluación superada en el contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación se tendrá en cuenta a los efectos de su valoración como méritos investigadores en dichos procesos selectivos.

»La labor de investigación que pueda llevar a cabo el personal investigador laboral fijo estará en todo caso sometida a la normativa vigente [...].

régimen jurídico de este contrato laboral fijo del personal investigador, en materia retributiva, señalando que las retribuciones de este personal serán las fijadas por el órgano competente, dentro de los límites establecidos por las leyes de presupuestos, y sin que le resulte de aplicación el modelo retributivo establecido para el personal investigador funcionario. En verdad esta previsión no añade nada nuevo, pues no hace sino reproducir lo establecido con carácter general en el EBEP en materia de retribuciones de los empleados públicos (dentro de los cuales hay que considerar también a los contratados laborales), las cuales, según establece dicha norma, quedan sujetas al tope que venga determinado por la correspondiente LPGE²¹⁶. Asimismo, como es sabido, esta misma norma contempla un modelo retributivo distinto para los funcionarios públicos y el personal laboral de las Administraciones públicas, de modo que en tanto el sistema retributivo establecido para los funcionarios públicos presenta un carácter eminentemente reglado, las retribuciones del personal laboral vienen determinadas por el convenio colectivo que resulte de aplicación y el contrato de trabajo, si bien respetando los límites a los incrementos salariales que se reflejen para cada ejercicio presupuestario en las leyes de Presupuestos Generales del Estado.

De ahí que no se entienda bien el motivo de la inclusión de esta previsión en la LCTI. Posiblemente con ello lo único que haya pretendido el legislador es anticiparse a eventuales conflictos interpretativos que pudieran abogar por la asimilación de sendos regímenes retributivos, sobre todo, en aquellos casos en que el personal laboral fijo y el funcionario desempeñen iguales o muy parecidas funciones²¹⁷.

Pese a la anomia que se constata en relación al contrato laboral fijo para el personal investigador al omitir cualquier previsión concerniente a su régimen jurídico, en mi opinión deberían considerarse extrapolables a este lugar algunos requisitos previstos con carácter

«El personal laboral fijo contratado según lo dispuesto en este apartado por las universidades públicas tendrá la consideración de personal docente e investigador a los efectos del desarrollo de la función investigadora».

216 De este modo, a tenor de lo establecido en el artículo 21 EBEP «las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias de los funcionarios, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente ley de presupuestos.

«No podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal».

217 Respecto a esta previsión afirma la doctrina que «la expresa referencia pretende impedir un tratamiento interpretativo o judicial de asimilación retributiva entre el investigador fijo laboral y el funcionario. El texto parece ser una respuesta legal para evitar el planteamiento de previos conflictos y litigios». Serrano Argüello, N.: «Los contratos laborales...», *op. cit.*, página 112.

Sin embargo, hay que tener presente la doctrina sentada por el TS en esta materia que defiende la existencia de una justificación objetiva y razonable para el distinto trato que reciben ambos colectivos, consistente en la diferente naturaleza del vínculo, su dispar régimen jurídico y la distinta posición que respecto a cada uno de dichos colectivos tiene la Administración. Pueden consultarse, en este sentido, las SSTs de 12 de marzo y 9 de abril de 2003 (RCUD n.ºs 3594/2001 y 1065/2002, respectivamente).

general para otras modalidades contractuales. Ello, en consonancia con las peculiaridades que presenta la actividad investigadora.

De este modo, no parece de recibo permitir la celebración de este contrato a quien no se encuentre en posesión del título de doctor, o de otro equivalente que pueda dar fe de cierta formación en el terreno de la investigación. Y es que parece un contrasentido que tal requisito se exija para la inserción temporal en el SECTI (cuando se concierta un CASECTI), y que no se haga, en cambio, cuando de lo que se trata es de incorporar con carácter estable al personal investigador.

Tampoco estaría de más que se exigiera la acreditación de una mínima trayectoria profesional en el campo de la investigación (de modo similar a lo que sucede en el ámbito universitario, con el profesor contratado doctor). En este sentido, seguramente dos años de contratación posdoctoral desarrollando tareas de investigación serían suficientes para acreditar tal circunstancia, al ser este el plazo que permite al investigador contratado a través de un CASECTI someter a evaluación la actividad desarrollada en su seno. En cualquier caso, esta circunstancia se tendrá en cuenta, si no como requisito para la celebración del contrato fijo, al menos como mérito con vistas a dicha contratación²¹⁸.

Salvado lo anterior, en todo lo demás, y habida cuenta de que el reconocimiento del contrato laboral fijo en la LCTI no viene acompañado por ningún régimen jurídico particular, habrá que considerar aplicable la normativa vigente con carácter general en esta materia, que se concreta, no solo en el ET, sino también en la LOU y en el EBEP.

8. Conclusiones

En España ha sido tradicional que la prestación de servicios de los investigadores, sobre todo en el ámbito público y en los inicios de su carrera profesional, se canalizara a través del sistema de becas. La ausencia de una regulación legal para los becarios que estableciera unas mínimas garantías en cuanto a condiciones laborales, salariales y de protección social, ha dado lugar a no pocos abusos de este colectivo. Sin embargo, en la última década ha tenido lugar una sustitución progresiva de este sistema por otro de contratación laboral con el afán de dotar de un mejor estatus jurídico-laboral y social a este colectivo. En este proceso ha jugado un papel relevante la LCTI, en la que se diseña un sistema de contratación laboral que comprende diversos estadios en función de la fase profesional en que se encuentre el personal investigador: período de formación, de especialización y de transferencia de la experiencia ya consolidada.

218 Recuérdese que, a partir del segundo año de CASECTI, el investigador contratado puede someter a evaluación la actividad investigadora desarrollada, y de superarse la misma podrá aportarse como mérito investigador en los procesos selectivos de personal laboral fijo así como en la evaluación positiva requerida para la contratación como profesor contratado doctor en el ámbito de las universidades públicas (artículo 22. (3) y (4) LCTI).

En este sentido, no cabe negar el avance que ha supuesto esta ley en el régimen jurídico de los trabajadores de la investigación, principalmente para aquellos que desarrollan su actividad en el sector público, extendiendo a este colectivo la aplicación de las normas jurídico-laborales.

No obstante, el sistema de contratación del personal investigador en España continúa presentando muchos inconvenientes.

Aparte de las observaciones particulares que puedan hacerse en relación con las distintas modalidades de contrato de trabajo recogidas en la LCTI (sobre todo en el predoctoral habida cuenta los bajos salarios que se permiten o la no previsión de tareas docentes dentro de su objeto —como componente importante en el *iter* formativo—), y el reproche que cabe hacer al Gobierno por no haber dictado aún las disposiciones necesarias para el desarrollo de los contenidos de la LCTI, ni haber procedido a elaborar el estatuto del personal investigador en formación²¹⁹, como críticas generales al sistema de contratación laboral temporal del personal investigador cabe dar cuenta, cuando menos, de lo siguiente.

En primer lugar, resulta objetable la diversidad de regímenes jurídicos aplicables al personal investigador en función del carácter público o privado de la entidad empleadora. Así, en tanto que para los investigadores contratados por organismos públicos rige la LCTI, y estos contratos deben canalizarse a través del contrato predoctoral, el de acceso al SECTI o el de investigador distinguido, y subsidiariamente, por las modalidades de contrato de trabajo establecidas por el ET, las empresas privadas con ánimo de lucro únicamente pueden recurrir a estos últimos²²⁰ (sin perjuicio de la posibilidad de hacer uso también del sistema 2+2 para contratar personal investigador en formación). Pero, incluso dentro de la Administración pública se prevén diferentes vías de inserción laboral de los investigadores, y por ende una diversidad de estatutos jurídicos, según cuál sea el concreto organismo público empleador, o el origen de la financiación. En este sentido, la LOU contempla modalidades de contrato de trabajo singulares, de aplicación exclusiva en el ámbito de las universidades públicas, sin perjuicio de la posible utilización también de los contratos laborales establecidos en la LCTI (cuando aquellas sean perceptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador o para el desarrollo de sus propios programas de I+D+i), y de los recogidos en el ET. Asimismo, dentro de la Administración Pública también se podrá contratar personal investigador en formación recurriendo al contrato predoctoral, o mediante el sistema de beca al que sucede un contrato en prácticas (modelo 2+2) cuando el origen de la financiación sea privado.

Igualmente resulta criticable el hecho de que a buena parte de los contratos temporales del sector público de la investigación no se les aplique las reglas concernientes al encadenamiento

219 Tal como demandan la disposición final décima y la disposición adicional segunda de dicha norma, respectivamente.

220 A excepción, dentro del sector privado, de las universidades privadas o de la Iglesia católica, que también pueden recurrir a los contratos previstos en la LCTI, cuando sean perceptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador.

prohibido; o, al menos, que no se hayan previsto soluciones particulares en estos supuestos teniendo en cuenta las especificidades que presenta la actividad investigadora. Esta situación resulta especialmente gravosa en este ámbito teniendo en cuenta la coincidencia de «objeto» que presentan algunos de estos contratos.

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

El resultado de todo ello es un sistema de contratación laboral enormemente complejo, falto de coherencia y que presenta signos claros de precariedad laboral, tanto en el momento de «entrada» de los investigadores al Sistema Público Español de Ciencia, Tecnología e Innovación (con el reconocimiento de niveles retributivos excesivamente bajos), como durante su permanencia en él.

En este sentido, no parece que el modelo adoptado resulte el más apropiado para captar y retener investigadores y evitar la siempre indeseable «fuga de cerebros».

En suma, puede afirmarse que, a fecha de hoy, el ordenamiento jurídico español no ha sabido garantizar completamente el principio de estabilidad por lo que respecta a la contratación laboral del personal investigador, ni dignificar lo suficiente la profesión de investigador.