

El Estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral

Fernando Ballester Laguna (Coordinador)

Jaime Alemañ Cano

Rosario Carmona Paredes

Juan Ramón Rivera Sánchez

Juan Rosa Moreno

M^a. Mercedes Sánchez Castillo

Nancy Sirvent Hernández



Innap Investiga

Investigación en las Administraciones Públicas

EL ESTATUTO PROFESIONAL DEL PERSONAL INVESTIGADOR CONTRATADO EN RÉGIMEN LABORAL



Fernando Ballester Laguna (Coord.)

Jaime Alemañ Cano

Rosario Carmona Paredes

Juan Ramón Rivera Sánchez

Juan Rosa Moreno

M^a. Mercedes Sánchez Castillo

Nancy Sirvent Hernández

INAP

INSTITUTO NACIONAL DE
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

FICHA CATALOGRÁFICA DEL CENTRO DE PUBLICACIONES DEL INAP

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

Bibliografía: p. 395-403

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

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

331.106.2:378(460)

349.2-057.39(460)

Primera edición: julio 2016

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

Catálogo general de publicaciones oficiales:

<http://publicacionesoficiales.boe.es>

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

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

Edita:

INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

www.inap.es

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

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

Depósito Legal: M-26226-2016

Preimpresión: Contenidos y Proyectos ISLIZ

Impresión: Ulzama Digital

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

CONTENIDO

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

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

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

Nancy Sirvent Hernández

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

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

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

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

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

Fernando Ballester Laguna

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

8. CONSTRUCCIÓN JURISPRUDENCIAL DEL CONTRATO INDEFINIDO NO FIJO 265

M^a. Mercedes Sánchez Castillo

Rosario Carmona Paredes

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

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

Rosario Carmona Paredes

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

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

Jaime Alemañ Cano

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

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

Juan Rosa Moreno

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

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

ABREVIATURAS



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

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

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

CAPÍTULO 3

LAS MODALIDADES CONTRACTUALES DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN



Fernando Ballester Laguna

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

Resumen: La vigente Ley de la Ciencia de 2011 permite el recurso a las modalidades del contrato de trabajo establecidas en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 20.2), las cuales se ponen a disposición no solo de los OPI, sino también de las universidades. Partiendo de esta realidad me propongo analizar la viabilidad y el alcance en el ámbito de la investigación de esas modalidades contractuales del Estatuto de los Trabajadores, distintas de las específicamente reguladas en la Ley de la Ciencia y en la Ley Orgánica de Universidades.

Palabras clave: Investigación, personal investigador, personal docente e investigador, contrato de obra o servicio determinado, contrato de interinidad, contrato de eventualidad, contrato en prácticas, contrato indefinido, fijos periódicos, fijos discontinuos.

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

Una vez analizados los contratos de trabajo que son propios y exclusivos de las universidades públicas, así como las figuras contractuales específicas reguladas en la Ley de la Ciencia, toca referirse a las modalidades contractuales del Estatuto de los Trabajadores. A ellas se refieren en la actualidad tanto la Ley Orgánica de Universidades como la Ley de la Ciencia. Así, el artículo 48.1 LOU establece que las universidades (también) podrán contratar personal investigador, técnico u otro personal a través del contrato de trabajo por obra o servicio determinado para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica, así como personal docente e investigador para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. Por su parte, la vigente Ley de la Ciencia realiza una llamada genérica a las modalidades del contrato de trabajo reguladas en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 20.2 LCTI). Entre ellas, ocupa un lugar destacado el contrato de trabajo temporal para la realización de una obra o servicio determinado, el cual es particularmente llamado en los artículos 26.7 y 30, y en la disposición adicional 14.^a LCTI, para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica. Junto a los contratos expresamente identificados —el de obra o servicio determinado y el de interinidad por sustitución—, no parece haber obstáculos en la actualidad para utilizar también otras modalidades contractuales típicamente laborales. Así se reconoce abiertamente en la Ley de la Ciencia (artículo 20.2). Y aunque la Ley Orgánica de Universidades no contiene ninguna habilitación expresa para ello, no se advierten razones que permitan concluir lo contrario; de hecho, tanto la introducción del apartado 3 bis en el artículo 48 LOU (a cuyo través se permite a las universidades contratar personal investigador de conformidad con lo previsto en la propia Ley de la Ciencia) como, de un modo más claro, el artículo 20.2 LCTI (que, como se ha dicho, remite expresamente a las modalidades contractuales del Estatuto de los Trabajadores también en relación con las universidades públicas), podrían considerarse fundamento suficiente para llegar a esta conclusión.

Sin embargo, este asunto no siempre ha sido pacífico en la doctrina científica. En el ámbito universitario, fueron muchos los autores²²¹ que defendieron que el artículo 48 LOU-2001

221 En este sentido, Álvarez de la Rosa, M: *La contratación laboral del profesorado en la Ley Orgánica de Universidades*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de La Laguna, 2002, páginas 24 y 25; Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.): «Regulación de las condiciones laborales del personal docente e investigador», <<http://www.ccoo.uji.es/pdi/llibre/clpdi.htm>>, 2002, página 20; De la Villa Gil, L.E.: «¿Qué competencias puede tener una comunidad autónoma para determinar el régimen de su profesorado laboral?», en AA.VV., *Jornadas sobre el profesorado universitario laboral*, Universidad de Burgos, 2004, páginas 37 y 38; Sala Franco, T.: «Modalidades de contratación laboral temporal: la LOU y el Estatuto de los Trabajadores condenados a entenderse», en AA.VV., *Jornadas sobre el profesorado universitario laboral*, Universidad de Burgos, 2004, páginas 71 y 72; Pedrajas Moreno, A.: «Las irregularidades de la contratación laboral temporal del profesorado universitario: indefinición contra su ley habilitante», AA.VV., *Jornadas sobre el profesorado universitario laboral*, Universidad de Burgos, 2004, página 87; Goerlich Peset, J.M.ª: «Modalidades y duración de los contratos laborales del profesorado.

recogía un *numerus clausus* de modalidades contractuales laborales, considerando que no era posible recurrir a ningún otro contrato laboral fuera de los listados: el apartado 1 se refería al ayudante, ayudante doctor, profesor colaborador, profesor contratado doctor, profesor asociado y profesor visitante, y el apartado 3 lo hacía al contrato de obra o servicio determinado en el ámbito de la investigación. En sentido contrario, unos pocos autores²²² se decantaron por una interpretación amplia de lo dispuesto en el artículo 48 LOU-2001, considerando que la contratación laboral del personal docente e investigador de las universidades no quedaba circunscrita exclusivamente a las modalidades contractuales expresamente identificadas en aquel precepto. En el año 2007 se modificó la Ley Orgánica de Universidades, afectando —entre otras cuestiones— al contenido de su artículo 48, que incluyó asimismo el contrato de interinidad por sustitución. Y un año antes, mediante el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprobó el Estatuto del Personal Investigador en Formación (BOE de 3 de febrero), se había introducido el contrato en prácticas para la realización de la tesis doctoral, durante los años tercero y cuarto, una vez completados los dos primeros años mediante beca, estableciéndose que la duración, retribución, prórrogas y extinción de este contrato se regiría por lo dispuesto en el artículo 11.1 ET-1995.

Este mismo debate que se acaba de exponer en relación con las universidades públicas pasó desapercibido respecto de los OPI. Y ello a pesar de que la Ley de la Ciencia de 1986 tan solo contemplaba expresamente algunas modalidades contractuales de naturaleza laboral (artículos 11 y 17): el contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos específicos de investigación y el contrato en prácticas con una duración máxima de cinco años (transformado este último en el CASECTI, a partir de la reforma operada por la Ley 12/2001).

Sea como fuere, lo cierto es que la vigente Ley de la Ciencia de 2011 instaura unas modalidades de contrato de trabajo específicas del personal investigador (el contrato predocctoral, el CASECTI y el de investigador distinguido) permitiendo, además, el recurso a las modalidades del contrato de trabajo establecidas en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 20.2); y unas y otras figuras contractuales a disposición no solo de los OPI, sino también de las universidades.

1.1. Inclusiones y exclusiones

Sentado lo anterior, sin embargo, no cabe afirmar que sea posible recurrir a todas y cada una de las modalidades contractuales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, existiendo una

Normas estatales, autonómicas y universitarias», en AA.VV., *El personal docente e investigador (PDI) laboral de centros universitarios*, Ediciones Laborum, 2006.

222 Barreiro González, G.: «La laborización de determinadas categorías docentes en la universidad: análisis de un supuesto concreto», *Diario La Ley*, n.º 5721, 2003, página 4; Molina Navarrete, C.: «Una nueva e inaudita “relación laboral especial”: el régimen de contratación del personal docente e investigador tras la LOU», *Trabajo y Seguridad Social*, n.º 257-258, Estudios Financieros, 2004, páginas 93 y siguientes.

limitación clara al respecto: es necesario que las necesidades concretas existentes en el ámbito de la investigación puedan satisfacerse a través de la modalidad contractual del Estatuto de los Trabajadores escogida, lo cual permitirá excluir algunos contratos. Tal es lo que sucede, paradigmáticamente, con el contrato de formación y aprendizaje (artículo 11.2 ET y Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre —BOE de 9 de noviembre—). Así, el artículo 13.1 LCTI exige que el personal investigador esté en posesión de la titulación adecuada en cada caso, exigencia que para los investigadores en formación se concreta en una titulación universitaria o equivalente (artículo 6 Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado —BOE de 10 de febrero—), lo que excluye de suyo la viabilidad del contrato de formación y aprendizaje. De hecho, existen dos modalidades contractuales específicas con una finalidad eminentemente formativa, tendente a la realización de la tesis doctoral: el contrato de ayudante (en el ámbito de las universidades públicas) y el contrato predoctoral (en el ámbito de los OPI, pudiéndose utilizar también por las universidades). A lo sumo, cabría plantear la viabilidad del contrato en prácticas al que se refiere el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, tal y como se ha permitido sin mayores cortapisas hasta fechas relativamente recientes, aunque esta afirmación debe ser matizada a la luz de la Disposición Transitoria 4.^a LCTI, la cual ha puesto fecha de caducidad al citado contrato, estableciendo que todas las convocatorias de ayudas al personal investigador en formación financiadas con fondos públicos que se oferten a partir del 2 de junio de 2012 se regirán por el nuevo contrato predoctoral. De tal modo que el contrato en prácticas queda como una figura residual en relación con las convocatorias de ayudas públicas que sean anteriores a la citada fecha y, sin este tipo de limitaciones temporales, respecto de las convocatorias de ayudas a la formación de personal investigador no financiadas con fondos públicos. Además, y fuera del ámbito de los OPI y de las universidades públicas, y especialmente por lo que se refiere a una gran parte del sistema privado de investigación, esta modalidad contractual seguirá plenamente vigente. Sea como fuere, el análisis del contrato en prácticas en el ámbito de la investigación se realizará en una parte específica de este libro, en concreto en el capítulo 5.

Por lo que se refiere al resto de modalidades contractuales del Estatuto de los Trabajadores, no parece haber mayores inconvenientes para su utilización en el ámbito de la investigación. Tal es el caso del contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos de investigación (recogido específicamente tanto en la Ley de la Ciencia como en la Ley Orgánica de Universidades), el contrato de interinidad (al que se refiere la Ley Orgánica de Universidades, aunque solo en su vertiente de interinidad por sustitución), el contrato de eventualidad por circunstancias de la producción y, como modalidades contractuales de carácter indefinido, el contrato indefinido ordinario (referenciado en la Ley de la Ciencia) y las figuras de los fijos periódicos y fijos discontinuos.

Ahora bien, una cosa es que no existan inconvenientes teóricos en que los OPI y las universidades públicas puedan recurrir a estas modalidades contractuales del Estatuto de los

Trabajadores para atender necesidades relacionadas con la investigación y otra, bien distinta, es el peso que en la práctica desempeñen estos contratos en dicho ámbito, el cual es realmente residual. De hecho, y como se ha expuesto, la idoneidad de las modalidades contractuales del Estatuto de los Trabajadores para hacer frente a las necesidades de la investigación no se ha clarificado hasta fechas relativamente recientes, de la mano de la Ley de la Ciencia de 2011; con anterioridad existían discrepancias sobre su admisibilidad, con un número mayor de autores que la negaban. Pero más allá de esta circunstancia, el carácter meramente testimonial que exhibe la mayoría de estos contratos típicamente laborales enunciados está directamente relacionado con la existencia de todo un elenco de modalidades contractuales, temporales e indefinidas, específicamente diseñadas para la investigación. Así, con fines eminentemente formativos, se han previsto el contrato de ayudante (en el ámbito universitario público) y el contrato predoctoral (en los OPI y, también, en las universidades). Para la investigación posdoctoral existe el contrato de ayudante doctor (en las universidades públicas) y el CASECTI (en los OPI, pero también en las universidades). Para la atracción de talento, el contrato de profesor visitante (en las universidades públicas) y el contrato de investigador distinguido (para OPI y universidades). Y como modalidad contractual específica de carácter indefinido existe la figura del profesor contratado doctor (en el ámbito universitario público). Todos estos tipos contractuales permiten cubrir la mayoría de las necesidades que se presentan en el campo de la investigación de los OPI y de las universidades públicas (estas últimas multiplican incluso la tipología de contratos específicos posibles, al sumar los contratos propios y exclusivos regulados en la Ley Orgánica de Universidades y las modalidades específicas recogidas en la Ley de la Ciencia), eclipsando el juego real de las modalidades contractuales del Estatuto de los Trabajadores. Las únicas excepciones al carácter residual que, como regla general, presentan vienen representadas por el contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos de investigación y el contrato indefinido ordinario. Por su especial relevancia, ambos contratos serán objeto de estudio separado en otros capítulos de la presente investigación (4 y 2, respectivamente).

1.2. Normativa aplicable a las modalidades contractuales del Estatuto de los Trabajadores

Con la sola excepción del contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos específicos de investigación, respecto del cual se han dispuesto expresamente algunas peculiaridades en su régimen jurídico, el resto de las modalidades contractuales del Estatuto de los Trabajadores sigue el régimen jurídico común, sin que existan diferencias por la sola circunstancia de desenvolverse en el ámbito de la investigación. Así se infiere del hecho de que ni la Ley de la Ciencia ni la Ley Orgánica de Universidades establezcan previsión alguna sobre su régimen jurídico, unido a las previsiones que efectúa la propia Ley de la Ciencia sobre la normativa aplicable. En efecto, el artículo 13, apartado 4 LCTI dispone que «el personal investigador de carácter laboral se regirá por lo dispuesto en esta ley, en el Texto Refundido

de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en las normas convencionales. Asimismo, se regirá por los preceptos de la Ley 7/2007, de 12 de abril, que le sean de aplicación»²²³. Ciertamente, la ley reguladora del Estatuto Básico del Empleado Público (en la actualidad, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido —BOE de 31 de octubre—), en su artículo 2.2 permite dictar normas singulares para el personal investigador en atención a sus peculiaridades. Pero, dado que ninguna norma de este tipo se ha dictado en relación con los contratos que ahora centran nuestra atención, su régimen jurídico se deriva directamente del Estatuto de los Trabajadores —actualmente, el texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre)—, su normativa de desarrollo y los convenios colectivos aplicables; sin otras peculiaridades que las derivadas del carácter público de los empleadores. Por su parte, el apartado 5 del mismo artículo 13 LCTI, dispone que, no obstante lo anterior, «el personal investigador al servicio de las universidades públicas se regirá por lo dispuesto en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, y su normativa de desarrollo, en el real decreto que apruebe el estatuto del personal docente e investigador universitario, en las estatutos de las universidades, en las disposiciones que dicten las comunidades autónomas en virtud de sus competencias, en la Ley 7/2007, de 12 de abril, en el Real Decreto Legislativo 1/1995». Aunque este precepto, que sitúa el Estatuto de los Trabajadores al final de la enumeración de la normativa aplicable, no permite llegar a una conclusión distinta en el ámbito universitario, dada la competencia exclusiva del Estado en materia laboral (artículo 149.1.7.^a CE), unido a la falta de aprobación del reglamento que establezca el estatuto del personal docente e investigador universitario²²⁴.

Por último, conviene tener presente que en relación con las universidades públicas la posibilidad de recurrir a todos estos contratos podría estar condicionada a la existencia de una financiación *ad hoc* o, como reza el artículo 20.2 LCTI, «únicamente 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». Hay que reconocer que la normativa no es todo lo clara que debiera en este punto, si bien una interpretación sistemática de los dos apartados del artículo 20.2 LC²²⁵ podría llegar a tal conclusión, afirmándose que aquel re-

223 Más específicamente, en relación con las denominadas «modalidades del contrato de trabajo específicas» introducidas por la propia Ley de la Ciencia, el artículo 20.1, párrafo 2.º, dispone lo siguiente: «El régimen jurídico aplicable a estas modalidades de contrato de trabajo será el que se establece en esta ley y en sus normas de desarrollo, y en su defecto será de aplicación lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en sus normas de desarrollo». Aunque no se haga referencia expresa en este precepto a determinadas normas (la normativa de desarrollo de la Ley de la Ciencia, el Estatuto Básico del Empleado Público y los convenios colectivos), no cabe duda de que todas ellas resultan de aplicación, de conformidad con lo dispuesto con carácter general en el artículo 13 LCTI.

224 Como es sabido, existe un borrador *non nato* de Estatuto de Personal Docente e Investigador de las Universidades Públicas, aprobado por el Ministerio de Educación con fecha 25 de mayo de 2011.

225 A cuyo tenor, «podrán contratar personal investigador a través de las modalidades de contrato de trabajo específicas que se establecen en esta sección las siguientes entidades:

quisito resultaría exigible no solo cuando las universidades pretendan recurrir a las modalidades del contrato de trabajo específicas del personal investigador, reguladas en los artículos 21, 22 y 23 LC (esto es, el contrato predoctoral, el CASECTI y el contrato de investigador distinguido), sino también respecto de las modalidades contractuales del Estatuto de los Trabajadores. Aunque, se insiste, el tema no es todo lo claro que debiera.

A continuación se expondrán sintéticamente las principales características de los contratos que centran nuestra atención.

2. El contrato de interinidad

El contrato de interinidad ha sido una de las figuras innominadas en las que más se ha puesto el acento por los partidarios de extender las modalidades contractuales del Estatuto de los Trabajadores al terreno de la investigación²²⁶. Tan es así que la Ley Orgánica de Modificación de la Ley Orgánica de Universidades de 2007 acabó por incorporar este contrato en el artículo 48.1 LOU, en su modalidad de interinidad por sustitución, esto es, para sustituir a personal docente e investigador con derecho a reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual (artículos 15.1, letra c ET y 4.1, párrafo 1.º Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre —BOE de 8 de enero—) en situaciones tales como incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y algunas excedencias, como el desempeño de un cargo público o el cuidado de hijos o familiares. Pero, como se sabe, el contrato de interinidad también puede servir para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva (artículo 4.1, párrafo 2.º Real Decreto 2720/1998). El hecho de que el artículo 48.1 LOU no contemple expresamente este segundo supuesto de interinidad no

a) Los organismos públicos de investigación de la Administración General del Estado y los organismos de investigación de otras Administraciones públicas.

b) Las universidades públicas, únicamente 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.

Además, las entidades citadas podrán contratar personal investigador a través de las modalidades de contrato de trabajo establecidas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores».

226 Barreiro González, G.: «La laboralización de determinadas categorías docentes en la universidad: análisis de un supuesto concreto», *op. cit.*, páginas 3 y siguientes; Molina Navarrete, C.: «Una nueva e inaudita “relación laboral especial”: el régimen de contratación del personal docente e investigador tras la LOU», *op. cit.*, páginas 94, 97, 100 y 101.

Incluso autores que se decantaron por una interpretación restrictiva de las modalidades contractuales de carácter laboral en el ámbito universitario, reconocieron la idoneidad del contrato de interinidad. [Álvarez de la Rosa, M.: *La contratación laboral del profesorado en la Ley Orgánica de Universidades*, *op. cit.*, páginas 32 y 33; Goerlich Peset, J.M.ª: «Modalidades y duración de los contratos laborales del profesorado. Normas estatales, autonómicas y universitarias», *op. cit.*, página 132].

significa que las universidades no puedan acudir a esta figura; podrán hacerlo²²⁷, al igual que ocurre con los OPI, con fundamento en la remisión general e indiscriminada que el artículo 20.2 LCTI efectúa a las modalidades contractuales del Estatuto de los Trabajadores.

Concretando algo más su régimen jurídico (artículos 15.1, letra c ET y 4.2, 5.2, 6, 7, 8 y 9 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), el contrato debe formalizarse por escrito, indicando el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución, señalando si el puesto de trabajo a desempeñar será el propio del sustituido o el de otro sujeto que pase a desempeñar el puesto de aquel (interinidad por sustitución); si se trata de un supuesto de interinidad por vacante, el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá durante el proceso de selección externa o de promoción interna. El incumplimiento de cualquiera de estas obligaciones formales determina que el contrato de interinidad se presuma concertado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal. En el plano administrativo, no formalizar el contrato de trabajo por escrito se configura como una infracción laboral grave (artículo 7.1 LISOS). En otro orden de ideas, el contrato debe presentarse para su registro en la correspondiente oficina pública de empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación. En el mismo plazo, el empleador entregará a la representación de los trabajadores una copia básica del contrato con la finalidad de que aquella pueda comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente (artículo 8.3 ET). Cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empleador deberá también informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo celebrado por escrito (artículo 8.5 ET). Y, por supuesto, el trabajador deberá ser dado de alta en el Régimen General de la seguridad social con anterioridad al inicio de su actividad (artículo 100 LGSS). El incumplimiento empresarial de estas obligaciones es sancionable administrativamente, de conformidad con lo previsto en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social. Además, la falta de alta del trabajador en la seguridad social, siempre que hubiere transcurrido un plazo igual o superior al periodo de prueba legalmente posible, activará la presunción *iuris tantum* de contrato indefinido.

En materia de jornada, el contrato de interinidad deberá celebrarse a jornada completa, excepto en algunos supuestos tasados: a) cuando el sustituido estuviere contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial; b) cuando el contrato se realice para complementar la jornada

227 Dos ejemplos de contratos de interinidad por vacante en relación con el personal docente e investigador, exigiéndose que la plaza en cuestión esté creada y dotada presupuestariamente, en las sentencias TSJ Extremadura 30 julio 2012 (RS n.º 285/2012); Juzgado de lo Social n.º 2 de Santiago de Compostela 29 enero 2013 (AS 2013\1073).

reducida de los trabajadores que ejerciten determinados derechos de conciliación de la vida laboral y familiar²²⁸.

Por lo que se refiere a la duración, en el caso de interinidad por sustitución, la vigencia del contrato será la del tiempo que dure la ausencia del sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo; cuando la interinidad lo sea por vacante el contrato se extenderá el tiempo que dure el proceso para la selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima (aunque en los procesos de selección llevados a cabo por las administraciones públicas la duración de los contratos coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica; por consiguiente, ni las universidades públicas ni los OPI están atados por aquella limitación temporal, debiéndose estar a lo que se disponga en las propias convocatorias de las plazas a cubrir). Las vicisitudes suspensivas del contrato no suponen un alargamiento temporal de este, salvo pacto en contrario.

La extinción, en su modalidad de interinidad por sustitución, se producirá coincidiendo con la reincorporación del sustituido o por la pérdida del derecho a la reincorporación; si lo es por vacante, se extinguirá con la cobertura definitiva de la plaza y, como máximo, por el transcurso del plazo de tres meses o del plazo superior establecido en las convocatorias que lleven a cabo las Administraciones públicas. Además, el contrato se extingue previa denuncia y, en su caso, con el preaviso pactado, con consecuencias distintas si se incumplen estas obligaciones. Así, la falta de denuncia, y la continuación del trabajador en la prestación de servicios determinarán que el contrato se considere prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación; en cambio, el incumplimiento del plazo de preaviso pactado dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se hubiere incumplido. Este contrato no lleva aparejado el reconocimiento de indemnización alguna a su término (artículo 49.1, letra c ET). Además, escapa a la prohibición de encadenamiento contractual a la que se refieren el artículo 15.5 y la Disposición Adicional 15.^a ET²²⁹.

Descendiendo al terreno de la práctica, y aun reconociendo que el contrato de interinidad puede ser útil para cubrir determinadas necesidades de contratación temporal en los OPI y

228 Concretamente, los derechos reconocidos en el artículo 37, apartados 4 bis (reducción de jornada en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier otra causa, deban permanecer hospitalizados tras el parto) y 5 (cuidado directo por razones de guarda legal de un menor de doce años o de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida; así como quienes precisen de encargarse de un familiar, hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no realice una actividad retribuida) ET, o en aquellos casos en que, de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente, se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido, incluidos los supuestos en los que los trabajadores disfruten a tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 48.4, párrafo 6.º ET.

229 Véase 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, página 231.

en las universidades, lo cierto es que se trata de una figura muy poco utilizada, planteándose algunos problemas que dificultan su operatividad.

En este sentido, algún autor ha hecho notar que, en el ámbito universitario, para cubrir la docencia de profesores de baja por incapacidad temporal o en situación de maternidad, por ejemplo, se puede y se suele acudir a la contratación de profesores asociados *ex* artículo 53 LOU²³⁰. Y, centrandó el asunto en la vertiente investigadora, hay quienes consideran directamente que se trata de una actividad *intuitu personae* y, por ende, insustituible²³¹. Posición esta última que no comparto en absoluto. Parece evidente que, salvando los derechos de autoría, y a excepción de la tesis doctoral, toda labor investigadora puede ser desempeñada indistintamente por sujetos que reúnan la cualificación necesaria para ello. Otra cosa es que la universidad o el OPI contratante esté interesado en sustituir dicha actividad cuando el investigador a cargo de ella no pueda desempeñarla, por ejemplo, por estar de baja por incapacidad temporal. Lo que dependerá de circunstancias tales como el tipo de investigación llevada a cabo, su importancia o trascendencia, si existe o no plazo de ejecución y, en su caso, si su realización admite o no demora. Ahora bien, hay que reconocer que en los casos en los que se pretenda sustituir al personal docente e investigador tan solo en relación con una de estas dos actividades (la docencia o la investigación), el recurso al contrato de interinidad plantea problemas técnicos como consecuencia de que aquel tan solo admite la modalidad a tiempo parcial en los casos tasados anteriormente enumerados. Así lo han puesto de manifiesto algunos autores, proponiendo una modificación normativa que subsane este problema²³², proposición que comparto plenamente. De hecho, considero que el contrato de interinidad tendría que abrirse plenamente a la contratación a tiempo parcial sin mayores cortapisas. No se entiende bien la razón por la cual, si las empresas prefieren recurrir a un interino para sustituir exclusivamente una parte de la jornada dejada de prestar por el trabajador sustituido, no pueden hacerlo salvo en los supuestos tasados expresamente reconocidos.

En concreto, y por lo que se refiere al ámbito universitario, las sustituciones de personal docente e investigador, que se ausenta con derecho a reserva, se afronta y resuelve mediante instrumentos específicos que, únicamente de manera excepcional, conlleva la necesidad de

230 Baylos Grau, A.: «El personal docente e investigador contratado en régimen laboral», en AA.VV., *Comentario a la Ley Orgánica de Universidades*, Cívitas - Thomson Reuters - Universidad Autónoma de Madrid, 2009, página 490; Luján Alcaraz, J.: «La contratación laboral del personal investigador ante la reforma laboral y la Ley de la Ciencia», en AA.VV., *Impacto de la nueva legislación en la educación superior y en la investigación*, Universidad de Sevilla, 2012, página 180.

231 García Mella, D.M.: «Contratos de sustitución en el ámbito universitario», en AA.VV., *El personal docente e investigador (PDI) laboral de centros universitarios*, Ediciones Laborum, 2006, página 150; Moreno Gené, J., y Romero Burillo, A.M.^a: «La contratación laboral del personal docente e investigador en las universidades públicas», en AA.VV., *El contrato de trabajo. Volumen II. Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Aranzadi - Thomson Reuters, 2011, página 1483.

232 García Mella, D.M.: «Contratos de sustitución en el ámbito universitario», en AA.VV., *El personal docente e investigador (PDI) laboral de centros universitarios, op. cit.*, página 150; Moreno Gené, J., y Romero Burillo, A.M.^a: «La contratación laboral del personal docente e investigador en las universidades públicas», *op. cit.*, página 1483.

contratación *ad hoc* de personal interino. En efecto, la existencia de una bolsa o «superávit» de capacidad carga docente en los departamentos; o la ampliación de la jornada a tiempo parcial de los contratos de del personal contratado a tiempo parcial, ya sea profesorado asociado o profesorado permanente en aquellos casos que no existe superávit por la presencia de un absoluto equilibrio ente la capacidad y la carga docente, constituyen los recursos o expedientes jurídicos que permiten proceder a la sustitución del profesorado que se ha de ausentar por motivos que técnicamente justifican el derecho de reserva del puesto de trabajo.

Otro debate que planea en torno al contrato de interinidad en el ámbito docente y/o investigador viene referido al hecho de si el interino debe ostentar los mismos méritos que el titular de la plaza, en cuestiones tales como titulación, evaluaciones y acreditaciones. ¿Deben estar acreditados como tales los interinos que sustituyen a un ayudante doctor o a un profesor contratado doctor? Sobre este particular se pueden ofrecer respuestas más o menos flexibles, las cuales, sin duda, pueden contribuir a favorecer o restringir la utilización práctica de esta modalidad contractual²³³.

Asimismo, se ha planteado la cuestión de si el contrato de interinidad puede servir para sustituir a funcionarios o, por el contrario, si queda circunscrito exclusivamente para la sustitución de personal laboral, existiendo interpretaciones dispares²³⁴ capaces de condicionar la aplicación práctica —mayor o menor— de este contrato en el campo de la investigación. Desde luego, a la vista del tenor literal de la norma nada impide que la sustitución del per-

233 Así lo ha puesto de manifiesto Molina Navarrete, C.: «Una nueva e inaudita “relación laboral especial”: el régimen de contratación del personal docente e investigador tras la LOU», *op. cit.*, página 101.

234 En contra de la idoneidad del contrato de interinidad para sustituir a un funcionario, se manifiesta Molina Navarrete, C.: «Una nueva e inaudita “relación laboral especial”: el régimen de contratación del personal docente e investigador tras la LOU», *op. cit.*, página 100. A favor, en cambio, Barreiro González, G.: «La laboralización de determinadas categorías docentes en la universidad: análisis de un supuesto concreto», página 2. De hecho, este último autor aboga por la creación de bolsas de trabajo de personal docente y/o investigador de reserva para atender vicisitudes tales como la eventualidad o la interinidad.

En la jurisprudencia, nuestro Tribunal Supremo ha admitido el recurso al contrato de interinidad para sustituir a un funcionario público de baja por incapacidad temporal, argumentando que si bien el artículo 15.1, letra c ET, se refiere a la sustitución de «trabajadores», dicha expresión «no debe ser tomada en el sentido restringido de “personas ligadas por contrato laboral” sino en el ordinario de persona que trabaja o produce, con independencia de la naturaleza jurídica que le vincule a la empresa o institución, siempre claro es, que esta persona atraviese por las situaciones incapacidad laboral transitoria, servicio militar u otra análoga que le exima de la prestación del trabajo y le dé derecho a conservar la plaza que desempeña, extremos estos que concurren en la persona a quien sustituyó la demandante. Pues no se puede olvidar que la finalidad [...] es proveer a las empresas de un instrumento jurídico adecuado para satisfacer la necesidad de que sean realizados trabajos ordinarios que no pueden ser desempeñados por trabajadores fijos al estar la plaza reservada a otro. Y en este sentido da lo mismo que la reserva de plaza sea debida por la normativa laboral o administrativa máxime cuando la utilización de una u otra normativa es ajena a la labor o trabajos realizados, como sucede en el caso enjuiciado» (TS 14 febrero 1989 [RJ 1989\748]). Aplica esta doctrina, aunque manifestando expresamente que no se está de acuerdo con ella, la sentencia TSJ Islas Canarias, Las Palmas 19 mayo 2000 (RS n.º 137/2000). Específicamente en relación con las plazas de personal docente e investigador, si bien *obiter dicta*, la sentencia TSJ Extremadura 30 julio 2012 (RS n.º 285/2012) admite el contrato de interinidad por sustitución del personal docente e investigador funcionario.

sonal funcionario y del personal laboral, que se ausenten por una causa que tenga reconocida el derecho de reserva. Es más, la regulación laboral permite que la contratación de interinos, en régimen laboral, esté destinada a la sustitución de personal laboral o de funcionarios, a pesar de que el artículo 15.1.c ET se refiere exclusivamente al término «trabajadores» que, a nuestro juicio, para esta cuestión ha de interpretarse en sentido material, esto es, comprensivo de los trabajadores por cuenta ajena y del conjunto de los empleados públicos en régimen de alteridad.

Un ámbito específico donde el contrato de interinidad podría resultar especialmente útil es el de la realización de proyectos de investigación, por la necesidad de sustituir a alguno(s) de los investigadores que venían realizándolo(s). Aunque también aquí el asunto se complica en atención a las propias bases de las convocatorias públicas que regulan esta cuestión. Así, por ejemplo, la última convocatoria del Ministerio de Economía y Competitividad, dictada por Resolución de 2 de diciembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación, por la que se aprueba la convocatoria, correspondiente al año 2015, de diversas actuaciones contempladas en el Subprograma Estatal de Formación y en el Subprograma Estatal de Incorporación, 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 (BOE de 7 de diciembre), dispone lo siguiente: en el caso de que en los contratos celebrados al amparo de estas actuaciones se produzcan suspensiones por la concurrencia de situaciones de incapacidad temporal por un periodo de al menos tres meses consecutivos, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, se podrá solicitar la interrupción y prórroga del plazo de ejecución de la ayuda correspondiente al tiempo de la suspensión. Cuando se autorice la interrupción y prórroga solicitada, no se considerarán subvencionables los gastos derivados de la contratación en los que pueda incurrir el beneficiario (retribución y cuota patronal de la Seguridad Social) durante el periodo de la interrupción. Se remarca que esta autorización en ningún caso conllevará un aumento de la cuantía inicialmente concedida, así como que cualquier incremento en el pago de la cuota patronal de Seguridad Social como consecuencia del periodo prorrogado será por cuenta del centro de I+D contratante²³⁵. De este modo, ante la concurrencia de determinadas vicisitudes suspensivas del contrato de trabajo inicialmente suscrito (de obra o servicio determinado, predoctoral, CASECTI...), la normativa reguladora de todas estas ayudas se decanta por la interrupción y prórroga del contrato. Y aunque ello no excluye de plano la posibilidad de celebrar un contrato de interinidad por sustitución, lo cierto es que los costes laborales y de Seguridad Social que este nuevo contrato genere no podrán ser satisfechos con cargo a las ayudas concedidas, sin que estas puedan ser ampliadas; de hecho, ni siquiera se financian los sobrecostes, derivados del mantenimiento de la obligación de cotizar durante las situaciones suspensivas del contrato de trabajo a que se ha hecho

235 Esta regla, titulada «Interrupción de la ayuda», se reitera en los programas Ramón y Cajal (artículo 38), Juan de la Cierva - Formación (artículo 54), ayudas para personal técnico y de apoyo (artículo 68) y programa Juan de la Cierva - Incorporación (artículo 84).

referencia, cuando se produce la interrupción y prórroga de la ayuda. A mayor abundamiento, debe tenerse en cuenta que los beneficios de cotización establecidos por el Real Decreto 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento (BOE de 5 de septiembre), y que se traducen en un coste cero de Seguridad Social tanto en relación con el contrato de interinidad como respecto de la persona sustituida, no pueden ser aplicados en relación con las Administraciones públicas o sus organismos autónomos, perdiéndose también este acicate para la celebración de contratos de interinidad por parte de los OPI y de las universidades públicas.

3. El contrato de eventualidad por circunstancias de la producción

De conformidad con su normativa reguladora (artículos 15.1, letra b ET, y 3, 5.1, 6, 7, 8 y 9 Real Decreto 2720/1998), el contrato de eventualidad por circunstancias de la producción se justifica por necesidades temporales de contratación que consistan en un incremento cuantitativo y coyuntural de la actividad de la empleadora motivado por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla de la empleadora. El contrato puede concertarse indistintamente a tiempo completo o parcial. Se exige la forma escrita cuando supere las cuatro semanas de duración, así como cuando sea concertado a tiempo parcial. El contrato deberá indicar con precisión y claridad la causa o la circunstancia que lo justifica y determinar la duración de este. Como regla general, no podrá extenderse más de seis meses dentro de un arco temporal de doce meses (arco temporal que se mide a partir del momento en que se produzca la necesidad temporal que justifica el recurso a la contratación). El convenio colectivo aplicable, siempre que sea de ámbitos sectorial, estatal o, en su defecto, inferior, podrá modificar tanto la duración máxima del contrato como el periodo dentro el cual pueda celebrarse, o ambos, sin que el contrato pueda rebasar la duración de doce meses medidos en un arco temporal de dieciocho meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. Las vicisitudes suspensivas del contrato no suponen un alargamiento temporal de este, salvo pacto en contrario. Y se extinguirá por la expiración del tiempo convenido, previa denuncia y sin necesidad de preaviso. Este contrato lleva aparejada una indemnización a su término equivalente a doce días de salario por año de servicio o la establecida en su caso en la normativa específica que sea de aplicación (artículo 49.1, letra c ET). Los incumplimientos contractuales referidos a las obligaciones formales, falta de alta del trabajador en la Seguridad Social y falta

de denuncia y continuación del trabajador en la prestación de servicios, siguen el régimen jurídico ya descrito respecto del contrato de interinidad; con la única peculiaridad de que la falta de denuncia del contrato y la continuación del trabajador en la prestación de servicios, cuando el contrato de eventualidad se hubiere concertado inicialmente por una duración inferior a la máxima posible, determinará en primera instancia su prórroga automática hasta completar aquella. Además, el contrato de eventualidad sí está afectado por la prohibición de encadenamiento contractual a la que se refieren el artículo 15.5 y la Disposición Adicional 15.^a ET²³⁶.

En el ámbito específico de la investigación²³⁷, el contrato de eventualidad podría servir para paliar la existencia de retrasos en esta motivados por circunstancias varias (imprevistos que atender, nuevas actividades que desarrollar...). Aunque, también aquí, su operatividad real dependerá del interés que tengan los OPI y las universidades en favorecer la pronta realización de determinadas investigaciones. Un marco propicio para el contrato podría serlo el de los proyectos y contratos de investigación sujetos a término. Pero en estos casos también cabe acudir al contrato de obra o servicio determinado que, además, es una figura clásica a tales efectos. De ahí que en la práctica es muy posible que el contrato de eventualidad pase perfectamente desapercibido²³⁸.

4. Fijos periódicos y fijos discontinuos

Los denominados trabajos fijos periódicos y fijos discontinuos disponen de sendos contratos de carácter indefinido para llevarlos a cabo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 15, respectivamente, ET. El primero, para la realización de trabajo fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas, se define como un contrato a tiempo parcial de carácter indefinido, el cual deberá formalizarse por escrito, debiendo figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de distribución según lo previsto en el convenio colectivo. De no observarse estas exigencias formales, el

236 Ballester Laguna, F.: «La deficiente regulación de los límites al encadenamiento de los contratos de trabajo temporales del personal investigador», *op. cit.*, página 231.

237 En el ámbito docente, el profesor Molina Navarrete ha negado por completo la virtualidad del contrato de eventualidad, con el solo argumento de que la actividad docente ha de planificarse y no se puede improvisar. («Una nueva e inaudita “relación laboral especial”: el régimen de contratación del personal docente e investigador tras la LOU», *op. cit.*, página 94). En cambio, lo admite claramente y sin ambages Barreiro González, G.: «La laboralización de determinadas categorías docentes en la universidad: análisis de un supuesto concreto», páginas 4 y siguientes.

238 Un ejemplo de utilización del contrato de eventualidad en el ámbito de la investigación puede encontrarse en la sentencia TSJ Madrid 14 marzo 2014 (RS n.º 2020/2013). En el caso de autos, se celebraron sucesivamente tres contratos de esta naturaleza. La sentencia concluyó que ninguno de ellos superaba el juicio de legalidad formal al no especificar debidamente la causa de temporalidad pactada, «por cuanto se limitan a emplear la fórmula estereotipada de “atender las exigencias circunstanciales de trabajo existentes en el instituto, por acumulación de tareas”, lo que equivale a no decir nada relevante sobre su causa». La sentencia también aplica las reglas de encadenamiento contractual prohibido recogidas en el artículo 15.5 ET-2006.

contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios. El segundo contrato lo es para la realización de trabajos fijos y discontinuos que no se repitan en fechas ciertas, debiendo los trabajadores ser llamados en el orden y la forma que se determine en el convenio colectivo, pudiendo el trabajador en caso de incumplimiento reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviere conocimiento de la falta de convocatoria. Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar la utilización de estos contratos en su modalidad a tiempo parcial, así como establecer los requisitos para la conversión de contratos temporales en fijos discontinuos.

Su operatividad en el campo de la investigación podría justificarse en relación con aquellas actividades que se repitan cíclicamente, en fechas ciertas o no²³⁹, pudiéndose plantear también supuestos en los que la adquisición de la condición de investigador fijo periódico o fijo discontinuo provenga de determinados incumplimientos en materia de contratación laboral. Esto último es lo que se concluyó, por ejemplo, en la sentencia TSJ Aragón 10 diciembre 2010 (RS n.º 860/2010), en un supuesto en el que la trabajadora estuvo vinculada a una línea concreta de investigación mediante contratos de obra o servicio determinado seis meses al año durante un total de treinta años. Sin embargo, en otros supuestos en los que también se reclamaba el carácter fijo periódico o fijo discontinuo de la contratación, las sentencias dictadas consideraron adecuada la contratación efectuada mediante sucesivos contratos de obra o servicio determinado con cargo a proyectos. Véase en este último sentido las sentencias TSJ Comunidad Valenciana 3 noviembre 1998 (RS n.º 259/1996) o del Juzgado de lo Social n.º 6 de Zaragoza 7 julio 2000 (JUR 2001\230558).

5. Conclusiones

Exceptuando el contrato temporal de formación y aprendizaje, los OPI y las universidades pueden recurrir a las modalidades contractuales previstas en el Estatuto de los Trabajadores para atender sus necesidades derivadas de la investigación. Sin embargo, hay que reconocer que la mayoría de ellas tienen un peso muy residual en la práctica, como consecuencia de la existencia de toda una gran variedad de modalidades contractuales específicamente previstas a tales efectos. En relación con las universidades se produce la circunstancia adicional de que podría estar exigiéndose una financiación *ad hoc* de estos contratos, dificultando así su utilización. A mi juicio, tal requisito —de existir— debería suprimirse fuera del marco estricto de los proyectos y contratos de investigación científica o técnica.

239 En contra de su admisibilidad respecto de los trabajos fijos discontinuos se manifiesta Molina Navarrete, C.: «Una nueva e inaudita “relación laboral especial”: el régimen de contratación del personal docente e investigador tras la LOU», *op. cit.*, página 97.

Por propia voluntad de la Ley de la Ciencia y de la Ley Orgánica de Universidades, el régimen jurídico de los contratos no es otro que el previsto en la normativa laboral común (Estatuto de los Trabajadores, reglamentos de desarrollo y otras normas concordantes), sin otras especialidades que las derivadas del carácter público de los empleadores. En buena medida esto mismo sucede con el contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos específicos de investigación, aunque en este caso se han previsto algunas reglas singulares, las cuales permiten calificarlo como un contrato de obra o servicio determinado ordinario con peculiaridades.