

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 4

EL CONTRATO DE TRABAJO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO PARA LA REALIZACIÓN DE PROYECTOS ESPECÍFICOS DE INVESTIGACIÓN



Fernando Ballester Laguna

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

Resumen: El contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos específicos de investigación científica o técnica es un contrato temporal de trabajo frecuentemente utilizado por los OPI y las universidades, existiendo una importante conflictividad judicial en torno a él. La figura, además, no es nueva, contando con una amplia tradición en el ámbito de la investigación. Partiendo de esta realidad, me propongo analizar el régimen jurídico del contrato de obra o servicio determinado en el ámbito de la investigación de los OPI y de las universidades públicas, incidiendo en los aspectos más problemáticos que se suscitan.

Palabras clave: Contrato de obra o servicio determinado, proyectos y contratos de investigación, fondos finalistas, encadenamiento contractual, Ley de la Ciencia, Ley Orgánica de Universidades, Estatuto de los Trabajadores.

1. Planteamiento

El contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos específicos de investigación científica o técnica²⁴⁰ es un contrato temporal de trabajo frecuentemente utilizado por los OPI y las universidades, existiendo una importante conflictividad judicial en torno al él, como saben muy bien los gestores de la investigación²⁴¹. Ello permite justificar por sí solo un estudio monográfico y completo de este contrato. La figura, además, no es nueva, contando con una amplia tradición en el ámbito de la investigación. Partiendo de esta realidad, me propongo analizar el régimen jurídico del contrato de obra o servicio determinado en el ámbito de la investigación de los OPI y de las universidades públicas, incidiendo en los aspectos más problemáticos que se suscitan.

Por lo que se refiere al esquema del trabajo, se dará cuenta, en primer lugar, de los antecedentes normativos del contrato, hasta llegar a su regulación actual, lo que nos permitirá constatar la evolución experimentada a lo largo del tiempo en el tratamiento de la figura y, sobre todo, identificar el marco normativo vigente. En segundo lugar, se abordará el estudio del objeto del contrato, que es sin duda la singularidad más importante que existe en relación con su homólogo, el contrato de obra o servicio determinado ordinario o de derecho común²⁴². En este importante apartado se delimitarán los contornos y las posibilidades del contrato de obra o servicio determinado en el ámbito de la investigación y se analizará si pueden ampararse en él actividades tales como la realización de la tesis doctoral, el desempeño de tareas docentes u otras tareas auxiliares, instrumentales o de apoyo de distinta índole. Por otro lado, la presencia de fondos finalistas que sirven de soporte al contrato celebrado es una realidad bastante frecuente (en los OPI) e inclusive puede constituir una exigencia (en relación con las universidades), debiéndose plantear y resolver la incidencia que ello puede tener en determinados aspectos del régimen jurídico del contrato, tales como su propia validez o la determinación de la existencia o no de causa de temporalidad. Siguiendo un esquema clásico en este punto, también se analizarán en apartados diferentes todos los aspectos relacionados con la forma, duración y extinción del contrato, donde encontraremos también algunas peculiaridades. Seguidamente, se analizará la importante cuestión relativa al tratamiento jurídico singular dispensado en relación con el encadenamiento de contratos de obra o servicio determinado en el ámbito de la investigación. El trabajo finalizará con unas breves conclusiones y propuestas de mejora.

240 En ocasiones me referiré a él como contrato de obra o servicio determinado en el ámbito de la investigación. Se trata de una fórmula menos precisa, pero también más concisa.

241 Este hecho contrasta con lo que sucede con las modalidades particulares del contrato de trabajo reguladas tanto en la Ley de la Ciencia como en la Ley Orgánica de Universidades, respecto de las cuales existe una conflictividad judicial mucho menor.

242 A este contrato me referiré indistintamente como de obra o servicio determinado, sin más, o con los calificativos de ordinario o de derecho común. Estas expresiones no encierran ninguna carga valorativa sobre su naturaleza jurídica, utilizándose tan solo a efectos distintivos respecto del contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos específicos de investigación.

El estudio pormenorizado de todas estas cuestiones planteadas nos permitirá averiguar la naturaleza jurídica que posee el contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos de investigación y, más concretamente, si se trata de una modalidad específica de contratación laboral en el ámbito de la investigación o, simplemente, de un contrato de obra o servicio determinado con peculiaridades. Pero más allá de este tipo de disquisiciones más o menos teóricas interesa destacar que nos encontramos ante un trabajo eminentemente práctico que, sin renunciar al rigor dogmático, pretende proporcionar a OPI y universidades las herramientas necesarias para que puedan hacer un uso correcto y adecuado de la figura que nos ocupa. En el trabajo se han analizado más de ciento veinte sentencias dictadas por el Tribunal Supremo y los Tribunales Superiores de Justicia en relación con el contrato de obra o servicio determinado en el ámbito de la investigación (al final del estudio se encontrará un anexo con la relación de todas las sentencias consultadas).

2. Antecedentes normativos y regulación actual

La regulación del contrato de trabajo de obra o servicio determinado de derecho común cuenta con una amplia tradición en el derecho español del trabajo, habiéndose cifrado su génesis normativa en la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931²⁴³, a la que siguieron otras normas posteriores hasta llegar al Estatuto de los Trabajadores, cuya ordenación experimentó también un buen número de modificaciones a lo largo del tiempo²⁴⁴. En la actualidad se regula en el artículo 15.1.a y en otras normas concordantes del 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 (BOE de 24 de octubre), situándose su desarrollo normativo todavía en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre (BOE de 8 de enero).

Centrando este análisis en el ámbito de la investigación, también aquí se han sucedido distintas normas que se han ocupado del contrato de obra o servicio determinado específicamente en dicho ámbito. A continuación me referiré someramente a ellas con la finalidad primordial de identificar el marco normativo vigente sobre el particular.

Así, una de estas primeras normas fue la Orden de 27 de marzo de 1986 (BOE de 30 de abril), por la que se reguló «la contratación laboral, de carácter temporal, de personal para la investigación en las universidades y en el Consejo Superior de Investigaciones Científicas»²⁴⁵.

243 Vicente Palacio, M.^a A.: *El contrato de trabajo temporal para obra o servicio determinado*, Tirant lo Blanch, Monografías, n.º 54, Valencia, 1996, página 34.

244 Véase al respecto Todolí Signes, A.: «El contrato por obra o servicio determinado en las diferentes reformas laborales. De 1980 a 2012», AA.VV., *Temporalidad y precariedad del trabajo asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?*, Bomarzo, Albacete, 2013, páginas 165 a 178.

245 Esta norma traía causa del artículo 22 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1986, la cual autorizaba a las Administraciones públicas para la contratación de personal laboral con carácter temporal para la ejecución de obras o servicios. En relación con las universidades, la orden guardaba directa relación

El contrato se justificaba «para el desarrollo de trabajos científicos, técnicos o artísticos, así como para cursos de especialización» (artículo 1). Específicamente, la orden se refería tanto a la duración del contrato como al régimen retributivo. Así, y por lo que se refiere a la duración debía ser coincidente con «la de la obra o servicio que se contrate, en el marco estricto del proyecto de investigación o contrato de servicio suscrito por la universidad o por el Consejo Superior de Investigaciones Científicas, cuya realización justifique la celebración del contrato, sin que, en consecuencia, pueda exceder del plazo de ejecución del proyecto de investigación o contrato de servicios correspondientes» (artículo 2.1). En relación con las retribuciones —y los gastos sociales asociados— se preveía que serían «satisfechas con cargo al presupuesto del proyecto o contrato de investigación correspondiente» (artículo 2.2), estableciéndose asimismo las retribuciones máximas en atención a las distintas titulaciones de los sujetos contratados, distinguiendo a tales efectos el personal contratado con grado de doctor, con titulación universitaria de grado superior, con titulación universitaria de grado medio u otro personal contratado (artículo 3.3)²⁴⁶. En lo demás, el artículo 1 de la orden se remitía al entonces vigente Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre, artículo 2 (desarrollo reglamentario del contrato de obra o servicio determinado regulado en el artículo 15.1.a ET-1980), remachando que el incumplimiento de las obligaciones formales señaladas en dicho precepto, así como la asignación de personal contratado para funciones

también con la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria (BOE de 1 de septiembre), artículo 11.

246 Las retribuciones máximas eran las siguientes:

- a) Personal contratado con grado de doctor: Podrá percibir como máximo un salario bruto anual igual al de un catedrático de universidad con dedicación a tiempo completo, o al de un profesor de investigación del CSIC, según corresponda. Excepcionalmente, cuando se trate de investigadores o técnicos de reconocido prestigio internacional, esta cantidad podrá ampliarse, sin que en ningún caso pueda sobrepasar el doble del salario bruto de un catedrático de universidad a tiempo completo, o de un profesor de investigación del CSIC.
- b) Personal contratado con titulación universitaria, grado superior: Podrá percibir, como máximo un salario bruto anual igual al de un profesor titular de universidad con dedicación a tiempo completo, o al de un colaborador del CSIC, según corresponda. En el caso de proyectos o contratos de ingeniería o áreas afines, cuya dificultad técnica requiera una cualificación especial, esta cantidad podrá ampliarse, previo informe favorable del director del trabajo, sin que en ningún caso pueda sobrepasar el salario bruto de un profesor titular de universidad, con dedicación a tiempo completo, o de un colaborador del CSIC, incrementado en un 50 por 100.
- c) Personal contratado con titulación universitaria, grado medio: Podrá percibir, como máximo, un salario anual igual al 80 por 100 del señalado a un profesor titular de universidad con dedicación a tiempo completo.
- d) Otro personal contratado: Su retribución se adaptará, según corresponda, a lo establecido en el convenio colectivo para el personal laboral de las universidades estatales, o en el convenio del personal laboral al servicio del CSIC.

Además, se clarificaba que estos límites retributivos se reducían proporcionalmente cuando se realizaba una jornada inferior a la fijada para las categorías de referencia; lo que suponía admitir implícitamente la modalidad a tiempo parcial, en consonancia con el régimen jurídico general establecido al efecto (artículo 5 RD 2720/1998).

distintas de las que se determinarían en los contratos, de donde pudieran derivarse derechos de fijeza para el personal contratado, podía ser objeto de deducción de responsabilidades.

Por su parte, la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica —BOE de 18 de abril— (en adelante, LC-1986), también abordó la regulación del contrato de obra o servicio determinado en el ámbito de la investigación. Así, su artículo 11 dispuso que los organismos públicos dependientes de la Administración del Estado y de las comunidades autónomas, las universidades, y las empresas de carácter público y privado que realicen actividades de investigación y desarrollo tecnológico (como se ve, la norma exhibía un ámbito de aplicación más amplio que la Orden de 27 de marzo de 1986), «podrán contratar personal científico y técnico para la ejecución de actividades de investigación y desarrollo tecnológico correspondientes al Plan Nacional, por un periodo máximo idéntico al del programa con cargo al cual se satisfagan los salarios y cargas sociales correspondientes, conforme a lo establecido en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores». Esta disposición normativa se completaba en el artículo 17, cuya última versión (el precepto fue objeto de modificación en los años 2001 y 2007²⁴⁷) se refería, entre otros, a «los contratos para la realización de un proyecto específico de investigación», remitiendo a la regulación del artículo 15.1, letra a) ET y estableciendo «las siguientes peculiaridades»: 1) los contratos «podrán formalizarse con personal investigador, científico o técnico»; 2) «la actividad desarrollada por los investigadores o por el personal científico o técnico será evaluada anualmente, pudiendo ser resuelto el contrato en el supuesto de no superarse favorablemente dicha evaluación». En cuanto a los sujetos contratantes, del lado del empleador, el artículo 17 se refería más específicamente a los organismos públicos de investigación, con cargo a sus presupuestos administrativos o comerciales; a las instituciones sin ánimo de lucro que realicen actividades de investigación y desarrollo tecnológico; y a las universidades públicas, las cuales «únicamente podrán celebrar los contratos a los que se refiere el párrafo anterior cuando sean beneficiarias de ayudas o subvenciones públicas para la contratación temporal de personal investigador, científico o técnico, para el desarrollo de nuevos programas o proyectos singulares de investigación que no puedan llevar a cabo con su personal propio».

La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (BOE de 24 de diciembre), se refiere igualmente a la figura que centra nuestra atención. Así, el artículo 48.3, en su redacción original, dispuso que las «universidades [públicas²⁴⁸] podrán contratar para obra o servicio determinado a personal docente, personal investigador, personal técnico u otro personal para el desarrollo de proyectos concretos de investigación científica o técni-

247 A través de la Ley 12/2001, de 9 de julio, disposición adicional 7.ª, y la Ley Orgánica 4/2007, de 7 de abril, disposición final 3.ª.

248 Esto es así, porque el artículo 48 LOU se incardina dentro del Capítulo I del Título IX, sobre el profesorado de las universidades públicas.

ca»; disponiéndose en la actualidad²⁴⁹ algo parecido, pero no exactamente lo mismo, en el artículo 48.1: «También podrán contratar personal investigador, técnico u otro personal a través del contrato de trabajo para obra o servicio determinado, para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica» (como puede apreciarse, desaparecen las referencias al personal docente, aunque continúa la mención a otro personal, se supone que distinto al investigador o técnico, aunque no se clarifica de cuál se trata). Por su parte, la disposición adicional 13.^a LOU establece que «las posibilidades de contratación de personal previstas en esta Ley para las universidades públicas se entienden sin perjuicio de lo establecido en el artículo 17 de la Ley 13/1986, de 14 de abril», norma en la cual —como se ha visto— se regula el contrato de obra o servicio determinado para la realización de un proyecto específico de investigación.

También se refiere al contrato de obra o servicio determinado en el ámbito de la investigación el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador en Formación (BOE de 3 de febrero). Así, su disposición adicional 6.^a, referida a los «Programas de ayuda a la investigación para doctores», se refieren a la necesaria contratación laboral de este colectivo, precisándose que si la entidad de adscripción del beneficiario de la ayuda lo es un OPI de la Administración General del Estado «podrá utilizar las vías de contratación que regula el artículo 17 de la Ley 13/1986» entre las que, como se ha visto, se encuentra el contrato de obra o servicio determinado para la realización de un proyecto específico de investigación. También aquí se precisa que «la entidad convocante del correspondiente programa de ayuda a la investigación abonará a los organismos, centros y universidades de adscripción del beneficiario del contrato la cantidad global de la ayuda, incluyendo en la aportación el coste de la Seguridad Social». En cuanto a la duración, retribución, prórrogas y extinción del contrato la norma se remite al artículo 15.1, letra a) ET-1995 y a su normativa de desarrollo.

El último hito normativo de este breve recorrido cronológico viene representado por la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (BOE de 2 de junio), la cual contiene un buen número de disposiciones relativas al contrato de trabajo temporal que nos ocupa. El artículo 20.2, titulado «Modalidades contractuales», tras referirse a las «modalidades específicas» de contratación del personal investigador (esto es, el contrato predoctoral, el CASECTI y el contrato de investigador distinguido), establece lo siguiente: «Además, las entidades citadas podrán contratar personal investigador a través de las modalidades del contrato de trabajo establecidas por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores», entre las que se encuentra, como se sabe, el contrato de obra o servicio determinado (artículo 15.1.a) ET); habiéndose precisado que las entidades en cuestión son los OPI dependientes de la Administración General del Estado o de otras Administraciones públicas, así como las universidades públicas «únicamente cuando sean receptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador

249 A partir de la reforma operada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, artículo único.

o para el desarrollo de sus programas propios de I+D+i» (letra b) del artículo 20.2). Más específicamente, el artículo 26.7 dispone que «los organismos públicos de investigación de la Administración General del Estado podrán contratar personal investigador de carácter temporal para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica de acuerdo con el artículo 15.1.a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores». Previsión que se reitera en el artículo 30, si bien específicamente referida al personal técnico. Por su parte, la disposición adicional 14.^a establece que «Los agentes de ejecución a que se refiere el apartado anterior podrán contratar personal investigador [se omite la referencia al personal técnico] de carácter temporal para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica de acuerdo con el artículo 15.1.a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores». Se trata del Museo Nacional del Prado, la Biblioteca Nacional de España, el Instituto de Patrimonio Cultural de España, 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, calificadas como «Otros agentes de ejecución de la Administración General del Estado». Por último, la disposición adicional 23.^a, titulada «Normas comunes a los contratos para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica» contiene dos párrafos del siguiente tenor: Primero. «De acuerdo con lo señalado en el apartado 2 de la disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores, no se aplicará lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del mismo en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio a los contratos para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica a que se refieren los artículos, 20.2, 26.7 y 30 y el apartado 2 de la disposición adicional decimocuarta de esta ley». Segundo. «Tampoco les resultará de aplicación lo dispuesto en los párrafos primero y segundo del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con lo previsto en el apartado 3 de la disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores». De conformidad con las disposiciones adicionales 1.^a, 4.^a y 27.^a se extiende el ámbito de los posibles empleadores, incluyendo los siguientes: 1) el Instituto Astrofísico de Canarias; 2) consorcios públicos y fundaciones del sector público cuyo fin u objeto 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. Dichas actividades deberán formar parte de los programas de desarrollo del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica, y de Innovación o del Plan Estatal de Innovación; 3) otros OPI de la Administración General del Estado distintos de los OPI a que se ha hecho referencia, siempre y cuando sean beneficiarios de ayudas o subvenciones públicas que incluyan en su objeto la contratación de personal investigador; 4) el personal del Sistema Nacional de Salud que, junto a la actividad asistencial, desempeñe actividad investigadora; 5) universidades privadas y universidades de la Iglesia católica, únicamente cuando sean receptoras de fondos cuyo destino

incluya la contratación de personal investigador; 6) entidades privadas sin ánimo de lucro que realicen 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. Además, se requiere que 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.

2.1. Algunas precisiones sobre el régimen jurídico del contrato

Una vez que se ha expuesto la evolución normativa experimentada por el contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos específicos de investigación, es posible extraer las siguientes conclusiones y reflexiones sobre su régimen jurídico en el ámbito de los OPI y de las universidades públicas:

La primera conclusión viene referida a la Orden de 27 de marzo de 1986, la cual hay que considerar hoy tácitamente derogada, al menos en relación con la mayoría de las cuestiones allí reguladas²⁵⁰. Es muy posible que esta norma mantuviera su vigencia cuando se aprobó la LC-1986, menos de un mes después de la aparición de la orden en cuestión. Pero lo que parece claro es que a estas alturas la regulación que ofrece la Orden del contrato de obra o servicio determinado en el ámbito de la investigación hay que considerarla prácticamente superada por toda la ordenación posterior. Tal es lo que ocurre en relación con el contrato para obra o servicio determinado orientado a la realización de «cursos de especialización» (artículo 1 de la orden); objeto contractual que no se contempla en la actualidad, a mi juicio, con buen criterio, pues haciendo abstracción del hecho de que el desarrollo de cursos de este tipo pudiera justificar la celebración de un contrato de trabajo de obra o servicio determinado (lo que de por sí ya es discutible), este nunca podría ser considerado como un contrato de investigación propiamente dicho, que es lo que se exige en la normativa posteriormente dictada. Tampoco se puede considerar vigente el régimen jurídico retributivo establecido en la Orden (artículo 3.3), dada la multiplicidad de normas que condicionan en la actualidad esta materia. Y respecto del resto de cuestiones de las que se ocupa la Orden —la financiación de las retribuciones y los gastos sociales con cargo al presupuesto o al contrato de investigación correspondiente, la remisión a la normativa laboral común respecto de lo no regulado expresamente y las consecuencias aparejadas a determinados incumplimientos (de forma, así como derivados de la asignación del personal contratado para la realización de actividades distintas a las contratadas)—, hay que resaltar su irrelevancia, dado que la regulación actual contempla

250 En la base de datos de Aranzadi aparece esta orden como norma vigente. <[— 166 —](http://aranzadi.aranzadidigital.es/maf/app/document?startChunk=1&endChunk=2&stid=marginal_chunk&ds=ARZ_LEGIS_CS&infotype=arz_legis&marginal=RCL\1986\1331&version=&srguid=i0ad818160000151af21152a08fd-f3ea&lang=spa&src=withinResuts&spos=1&epos=1&mdfilter=mdlegisfilter#>>.</p>
</div>
<div data-bbox=)

expresamente tales previsiones, convirtiendo estos contenidos de la Orden en innecesarios. Sin embargo, resulta dudoso si las previsiones contenidas en la Orden sobre la duración del contrato pudieran permanecer todavía vigentes. A este respecto, su artículo 2.1 subordina la duración del contrato a la realización de la obra o servicio que constituye su objeto, con el tope máximo del plazo de ejecución del proyecto de investigación o del contrato de servicios correspondiente. Se combinan así un término incierto (la realización de la obra o la prestación del servicio) con otro cierto (el plazo máximo para su ejecución). En contra de su vigencia podría argumentarse que una previsión similar se introdujo en la Ley de la Ciencia de 1986 (artículo 11), la cual fue expresamente derogada por la Ley de la Ciencia de 2011, sin que exista ninguna norma en la actualidad que regule la duración del contrato en tales términos. Sin embargo, hay que hacer notar que un régimen jurídico de la duración del contrato como el descrito es no solo posible, sino también deseable, razón por la cual bien podría considerarse aún vigente, siquiera sea en el marco del CSIC y de las universidades públicas (únicos entes incluidos en el ámbito de aplicación de la Orden en cuestión). A esta problemática me referiré ampliamente más adelante, en el epígrafe dedicado a la duración del contrato.

La segunda conclusión consiste en afirmar la existencia de un régimen jurídico sustancialmente unitario en relación con el contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos de investigación, tanto en el ámbito de los OPI como en el de las universidades, el cual hay que situarlo, en una primera fase, en la Ley de la Ciencia de 1986 y, a partir de su derogación, en la actual Ley de la Ciencia de 2011. La aplicación de dicha normativa a los OPI no necesita ser explicada. En cuanto a las universidades públicas se refiere, su aplicación se deduce de la propia Ley Orgánica de Universidades, cuya disposición adicional 13.^a efectúa una remisión al artículo 17 LC-1986 para la regulación del contrato de obra o servicio determinado en el ámbito de la investigación. Sorprendentemente, la nueva Ley de la Ciencia ha derogado expresamente la Ley de 1986²⁵¹ sin que a la par se haya modificado la disposición adicional 13.^a LOU para adaptarla a la nueva normativa. Sin embargo, no cabe duda de que esta remisión al artículo 17 LC-1986 hay que entenderla hecha en la actualidad a la vigente Ley de la Ciencia. Así lo avala la disposición final 3.^a, punto cuatro LCTI-2011, la cual ha introducido un nuevo apartado 3 bis en el artículo 48 LOU con el siguiente tenor: «Asimismo [las universidades públicas] podrán contratar personal investigador conforme a lo previsto en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación», en la cual se regula también el contrato de obra o servicio determinado. Ciertamente, la Ley Orgánica de Universidades siempre ha contenido referencias específicas a este tipo de contratos, señaladamente, en relación con la identificación de los posibles sujetos contratantes: «personal investigador, personal técnico u otro personal» (artículo 48.1 LOMLOU-2007); esto tras suprimirse la referencia que originariamente se hacía también al «personal docente» en el artículo 48.1 LOU-2001. Por su parte, la propia Ley de la Ciencia condiciona la celebración de este tipo de contratos por parte de las universidades a la existencia de una financiación *ad hoc*.

251 Véase al respecto su disposición derogatoria, apartado 1.a.

Ambas circunstancias deberán ser tenidas en cuenta para perfilar el régimen jurídico de los contratos según se desenvuelvan en el marco de las OPI o de las universidades públicas. Sin embargo, ello no impide que se pueda seguir afirmando la existencia de un régimen jurídico sustancialmente unitario de todos estos contratos, residenciado básicamente en la Ley de la Ciencia. Además, deberá estarse a la aplicación supletoria de la normativa laboral común en todo aquello que no resulte incompatible con las peculiaridades de la figura que nos ocupa, tal y como se establece en la Ley Orgánica de Universidades (artículo 48.2) y en la Ley de la Ciencia (artículo 20.2 y otras normas concordantes de la propia ley). Esto mismo se confirma en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público —en adelante, EBEP— (BOE de 31 de octubre), artículo 7.

En tercer lugar, el hecho de que un mismo personal investigador pueda concertar distintos y sucesivos contratos de obra o servicio determinado en el ámbito de la investigación puede suponer la aplicación de una normativa distinta a cada uno de los contratos suscritos, con posible repercusión en sus respectivos regímenes jurídicos. Piénsese, por ejemplo, en un investigador cuya antigüedad en un OPI determinado se remonte al año 2007, vinculado con distintos y sucesivos contratos de obra o servicio determinado hasta la actualidad. Así, la evaluación anual de la actividad investigadora constituía una exigencia bajo la vigencia de la Ley de la Ciencia de 1986, desapareciendo después en la Ley de la Ciencia de 2011. ¿Qué sucedería si en su día no se cumplió este requisito en relación con alguno de los contratos suscritos? ¿Podría ello afectar a su validez viciando los contratos posteriores aunque estos últimos se hubieran concertado sin tacha alguna de legalidad? Algo parecido puede ocurrir también con las reglas sobre encadenamiento contractual prohibido del artículo 15.5 ET, aplicables al contrato durante la vigencia del Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio (BOE de 14 de junio), y de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), e inaplicables a partir de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (BOE de 18 de septiembre). ¿Cómo afectaría un incumplimiento de la prohibición, vigente hasta finales del año 2010 en relación con los contratos válidamente concertados con posterioridad? Con estos ejemplos simplemente se quiere poner de manifiesto que la aplicación de una normativa diferente a los distintos contratos suscritos a lo largo del tiempo exige un análisis global de todos ellos para determinar la adecuación a derecho de la relación laboral en cuestión.

Por último, por lo que se refiere a la naturaleza jurídica del contrato, tanto la Ley de la Ciencia como la Ley Orgánica de Universidades parecen apuntar a su consideración como un contrato de obra o servicio determinado con peculiaridades. Así, el artículo 48.1 LOU dispone que las universidades podrán contratar personal docente e investigador en régimen laboral, a través de las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario que se regulan en la propia ley (enumerándose como tales las figuras de ayudante, ayudante doctor, profesor contratado doctor, profesor asociado y profesor visitante) o mediante las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores (entre las que se identifica el contrato de trabajo de obra o servicio determinado para la realización de proyectos de investigación

científica o técnica). En términos parecidos se expresa el artículo 20 LCTI, que tras identificar las modalidades de contrato de trabajo específicas del personal investigador (los contratos predoctoral, CASECTI, y de investigador distinguido), permite también la contratación de personal investigador a través de las modalidades de contrato de trabajo establecidas por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Es más, las distintas normas de la Ley de la Ciencia que se refieren después al contrato de obra o servicio determinado en el ámbito de la investigación (artículos 26.7 y 30, y disposición adicional 14.^a) remiten al artículo 15.1.a ET para la determinación de su régimen jurídico que, como se sabe, es la norma donde se regula el contrato de obra o servicio determinado de derecho común. Sin embargo, otros preceptos igualmente aplicables al contrato de obra o servicio determinado en el ámbito de la investigación apuntan a su consideración como una modalidad particular del contrato de trabajo, siendo esto lo que sucede con la disposición adicional 15.^a ET y la disposición adicional 23.^a LCTI, cuando exceptúan la duración máxima del contrato y la prohibición de encadenamiento contractual en relación con la figura que nos ocupa. De ahí que más allá de nominalismos, la verdadera naturaleza jurídica del contrato haya que buscarla en los entresijos de su régimen jurídico, pues dependiendo de la existencia de más o menos especialidades, y de la importancia que estas tengan, se podrá decantar su naturaleza jurídica como una modalidad específica de contratación laboral en el ámbito de la investigación o, simplemente, como un contrato de obra o servicio determinado con peculiaridades. Para ello hay que partir de los cuatro requisitos básicos que según la jurisprudencia deben darse en el contrato de obra o servicio determinado de derecho común, para a continuación ponerlos en relación con el contrato de obra o servicio determinado en el ámbito de la investigación, viendo así las especialidades que existen. Dichos requisitos son los siguientes: 1) que la obra o servicio que constituye su objeto presente autonomía y sustantividad propias dentro actividad empresa; 2) que su ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta; 3) que se identifique en el contrato, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituye su objeto, y 4) que en el desarrollo de la relación laboral el trabajador sea normalmente ocupado en la ejecución de la obra o servicio y no en tareas distintas. Pues bien, una vez analizado el régimen jurídico del contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos específicos de investigación —a cuyo estudio se dedican las páginas que siguen—, se podrá constatar que las especialidades que existen son insuficientes para considerar que se trata de una modalidad específica de la contratación laboral en el ámbito de la investigación, resultando mucho más acertada su calificación como un contrato de obra o servicio determinado con peculiaridades.

3. El objeto del contrato

El Estatuto de los Trabajadores proporciona el marco normativo general aplicable al contrato de obra o servicio determinado. Su artículo 15.1.a, párrafo 1.º se refiere al objeto del contrato,

identificándolo con la «realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta»²⁵². Con la sola lectura del precepto se constata que se trata de una fórmula muy vaga e imprecisa, lo cual ha dado lugar a concepciones muy dispares sobre el objeto contractual. Así, hay quienes han defendido un entendimiento muy estricto del contrato de obra o servicio determinado, circunscrito a la atención de dos tipos de necesidades temporales de mano de obra: 1) la realización de una actividad excepcional dentro del objeto social de la empresa (piénsese, por ejemplo, en la contratación de los servicios de seguridad durante la construcción de una central nuclear), y 2) la atención de las tareas ordinarias de la empresa, esto es, su objeto social propiamente dicho, siempre y cuando la empresa posea un ciclo productivo inconstante (como acontece con el sector de la construcción y la obra pública, por ejemplo)²⁵³. En la práctica, sin embargo, se ha impuesto una concepción mucho más amplia del objeto contractual, como lo demuestra paradigmáticamente la jurisprudencia del Tribunal Supremo vertida en relación con la posibilidad de recurrir al contrato de obra o servicio determinado para atender las distintas y sucesivas contrataciones mercantiles o concesiones administrativas, afirmándose que aunque la actividad en sí pueda ser permanente (por ejemplo, los servicios de vigilancia y seguridad o de extinción de incendios), lo decisivo en estos casos es el carácter temporal de la actividad para quien asume la posición de empresario (por la temporalidad propia de las contrataciones mercantiles y las concesiones administrativas)²⁵⁴. Ciertamente, el contrato de obra o servicio determinado es uno de los contratos temporales más utilizados en la práctica²⁵⁵. Y este hecho guarda una estrecha relación —entre otros factores que ahora no interesan— con la concepción amplia de su objeto, propiciada por la falta de claridad con la que se expresa la norma laboral a la hora de identificar para qué sirve este contrato.

252 En términos prácticamente idénticos se expresa el artículo 2.1 del Real Decreto 2720/1998.

253 En este sentido, Valdés Dal-Ré, F. y Lahera Forteza, J.: *La precariedad laboral en España. Por un nuevo marco jurídico de la contratación temporal para la convergencia con el ordenamiento comunitario*, Comares, Granada, 2004, páginas 57 a 59. En las páginas 170 a 172 los autores proponen que el contrato de obra o servicio determinado quede relegado al sector de la construcción.

254 Un resumen de la evolución jurisprudencial sobre el particular puede verse en García Ninet, J. I. y Vicente Palacio, M.^a A.: «El contrato para obra o servicio determinado», en AA. VV., *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*, Comares, Granada, 2010, páginas 39 a 43; Sirvent Hernández, N.: «La delimitación del objeto del contrato para obra o servicio determinado en la negociación colectiva y en la jurisprudencia», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Iustel, n.º 22, 2010, páginas 15 y siguientes. *On line* puede consultarse en:

<http://www.iustel.com/v2/revistas/detalle_revista.asp?id=12&numero=22>.

255 Según datos del *Anuario de Estadísticas 2014*, en relación con el Mercado de Trabajo, epígrafe Movimiento Laboral Registrado —MLR36—, de un total de 15.376.758 de contratos temporales registrados, 6.680.679 fueron contratos de obra o servicio determinado, cifra tan solo ligeramente superada por los contratos de eventualidad, que representaron un total de 6.883.223. Otros años la primera posición la ostenta el contrato de obra o servicio determinado, seguido de cerca por el de eventualidad por circunstancias de la producción. La información puede consultarse en: <<http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2014/MLR/MLR.pdf>>.

Por otro lado, conviene tener en cuenta el papel asignado al convenio colectivo en la identificación de los trabajos o tareas con sustantividad propia que pueden cubrirse con contratos de esta naturaleza (artículo 15.1.a, párrafo 2.º ET), habiéndose precisado en el artículo 2.2 del Real Decreto 2720/1998 que «cuando el convenio colectivo que resulte de aplicación haya identificado los trabajos o tareas con sustantividad propia (...) que puedan cubrirse con esta modalidad contractual, se estará a lo establecido en el mismo a efectos de su utilización». Ello, sin duda, puede contribuir a clarificar los supuestos de utilización del contrato por sectores de actividad. Aunque, desde luego, esta posibilidad en manos de los convenios colectivos no puede ser entendida como un cheque en blanco para que los convenios colectivos campen a sus anchas. Antes al contrario, la jurisprudencia viene exigiendo que las actividades o los trabajos identificados en el convenio colectivo se correspondan con auténticas obras o servicios determinados, tal y como dispone el artículo 15.1.a, párrafo 1.º ET, so pena de considerar nula la cláusula en cuestión del convenio colectivo²⁵⁶.

3.1. El proyecto específico de investigación. Delimitación y alcance

Centrando el análisis en el contrato de obra o servicio determinado en el ámbito de la investigación, sucede que existe una normativa propia, de rango legal, que identifica cuál es el objeto contractual en estos casos en particular. Así, la vigente Ley de la Ciencia que, como se ha dicho, brinda el marco jurídico básico de este contrato tanto en los OPI como en las universidades públicas, contiene numerosas referencias a la contratación de personal investigador y técnico de carácter temporal para la realización de proyectos específicos de investigación científica o técnica (artículos 26.6 y 30, y disposición adicional 14.ª). En parecidos términos se expresa la Ley Orgánica de Universidades, contemplando bajo esta modalidad contractual la contratación de personal investigador, técnico e, inclusive, de otro personal (artículo 48.1). Así pues, el objeto del contrato debe ser definido desde un doble plano: objetivo (por razón de la actividad) y subjetivo (en atención al sujeto que la realiza), tal y como se contempla en la Ley de la Ciencia y en la Ley Orgánica de Universidades.

De este modo, la ley identifica el objeto del contrato en el ámbito que nos ocupa, circunscrito a la realización de proyectos específicos de investigación científica o técnica, concretando así la actividad con autonomía y sustantividad propia que justifica el recurso a la contratación. Como se ha indicado con anterioridad, el Estatuto de los Trabajadores permite a los convenios colectivos identificar los trabajos o tareas que pueden cubrirse con el contrato

256 Naturalmente, se trata de un asunto eminentemente casuístico. Dos supuestos en los que el Tribunal Supremo declaró nulas las cláusulas de los convenios colectivos que delimitaban las tareas a realizar en el marco del contrato de obra o servicio determinado por tratarse de actividades sin autonomía ni sustantividad propias pueden encontrarse en las sentencias TS 11 abril 2006 (RC n.º 22/2003); TS 7 marzo 2003 (RC n.º 36/2002). En la doctrina, puede consultarse Sirvent Hernández, N.: «*La delimitación del objeto del contrato para obra o servicio determinado en la negociación colectiva y en la jurisprudencia*», *op. cit.*, páginas 9 a 15.

de obra o servicio determinado. Pues bien, esto mismo es precisamente lo que han hecho la Ley de la Ciencia y la Ley Orgánica de Universidades en el ámbito de la investigación; con el importante matiz de que esta identificación del objeto contractual, dado su rango legal, no puede ser sometida a control de legalidad desde la perspectiva de su adecuación o no al objeto del contrato de obra o servicio determinado acuñado en el Estatuto de los Trabajadores. Dicho de otro modo, la realización de un proyecto específico de investigación científica o técnica es el trabajo con autonomía y sustantividad propia que justifica el recurso al contrato de obra o servicio determinado; desplazándose así el foco de atención de una fórmula genérica y abstracta (el trabajo con autonomía y sustantividad propia) a algo mucho más concreto (el proyecto específico de investigación). La clave está, obviamente, en dilucidar qué deba entenderse por la realización de un proyecto específico de investigación, lo cual se podrá interpretar en términos más o menos amplios.

A continuación me ocuparé de esta cuestión, no sin antes llamar la atención sobre la importancia de identificar expresamente en el contrato, de una forma clara y precisa, la actividad o actividades a desempeñar por el investigador en el marco del proyecto en cuestión. Se trata de un requisito de necesario cumplimiento que sirve como punto de partida en el control de legalidad del contrato: de una parte, porque permite comprobar que las actividades comprometidas se corresponden en verdad con un proyecto específico de investigación y, de otra, porque permite detectar si se han realizado funciones distintas de las reflejadas en el contrato suscrito, con las consecuencias que de todo ello se pueden derivar, tal y como se desarrollará con detalle en el epígrafe sobre la forma del contrato.

Así, en primer lugar, debe tratarse de un proyecto «específico» de investigación, descartándose por tanto la contratación cuyo objeto consista en investigar en el seno del organismo contratante, sin mayores concreciones sobre la actividad a realizar, o con referencias tan amplias que no permitan singularizar la investigación objeto del contrato. La ley es clara en este punto y los tribunales no dudan en excluir como objeto posible del contrato que nos ocupa la realización de actividades tales como «apoyo a la investigación» sin más (sentencia TSJ Madrid 28 enero 2011 —RS n.º 2696/2010—) o «labores de investigación, publicación y dirección de tesis, que necesariamente han de considerarse indefinidas o permanentes en el organismo demandado» (sentencia TSJ Madrid 21 marzo 2006 —RS n.º 5829/2005—). Para hacer frente a la investigación sin mayores acotaciones, ya está el personal estable de los OPI y de las Universidades (funcionarios de carrera y personal laboral fijo) e, inclusive, algunas modalidades contractuales de carácter temporal, como el CASECTI y el contrato de ayudante doctor (este último reservado al ámbito universitario). Ciertamente, la actividad investigadora llevada a cabo por los OPI y las universidades queda integrada en gran medida por la suma de distintos proyectos de investigación. Pero lo que justifica el contrato de obra o servicio determinado es la realización de uno de esos proyectos específicos, individualizándose así la actividad con autonomía y sustantividad propia en el ámbito de la investigación.

Nuestro Tribunal Supremo lo ha explicado muy bien, a partir de su sentencia de 6 de marzo de 2009 (RCUD n.º 1221/2008), la cual se ha convertido en la sentencia más citada

por la doctrina de suplicación que se ha ocupado de la materia. En dicha sentencia se afirma lo siguiente: «El que los proyectos de investigación del organismo demandado [en el caso de autos, el CSIC] estén dentro de lo que se puede considerar su actividad normal y cotidiana no empece a la posibilidad de contratar el personal necesario para servirlos a través de la modalidad temporal de obra o servicio determinado, siempre que tales proyectos, tanto por su contenido como por su limitación en el tiempo, con un principio y un fin, aunque no se sepa exactamente el momento de su terminación, sean individualizables entre sí dentro de esa actividad habitual». Más específicamente, se afirma que «en el caso que nos ocupa, el actor realizó las tareas propias de cada proyecto de investigación para el que fue contratado y la naturaleza de cada proyecto permite individualizarlos, entre ellos y en relación con lo que pueda constituir la actividad permanente y habitual del organismo demandado, cuyo funcionamiento habitual no depende de que se realicen estos u otros proyectos distintos». Se concluye que esto es precisamente lo que permite el artículo 17 LC-1986 (entonces vigente) y que no se aleja demasiado de lo que sucede en otros sectores de la actividad económica, como la construcción. En suma, se considera que esta interpretación es acorde con lo que se viene sosteniendo en relación con el contrato de obra o servicio determinado al que se refiere el artículo 15.1.a ET.

A partir de esta doctrina unificada del Tribunal Supremo hay que considerar superada cierta doctrina de suplicación que consideraba que los contratos de obra o servicio determinado con cargo a proyectos constituían una parcelación artificial de la investigación, como actividad habitual y permanente de OPI y universidades, que impedía el recurso a la contratación temporal²⁵⁷.

Todo proyecto de investigación puede estar integrado por un número mayor o menor de actividades, debiéndose tener en cuenta que el objeto de la contratación puede venir referido a la realización de todas ellas o a una parte (habrá que estar a lo que se decida en cada caso concreto)²⁵⁸. Puede afirmarse así que el proyecto de investigación objeto del contrato se modula en atención a la actividad contratada, que constituye en puridad el proyecto específico de investigación al que se refiere la normativa, cuya terminación supone la finalización del contrato con independencia de que el proyecto en su conjunto continúe con otras actividades y con otros investigadores a su cargo²⁵⁹. Es lo que tradicionalmente se conoce con el nombre de «extinción gradual» del contrato de obra o servicio determinado, el cual va finalizando por fases conforme se ultiman las actividades concretas que son objeto de contratación.

257 En este sentido, sentencias TSJ Madrid 30 enero 2008 (RS n.º 5096/2007); TSJ Cataluña 17 enero 2002 (RS n.º 5004/2001).

258 Ejemplos en los que la actividad contratada se refiere tan solo a una parte de las tareas y funciones desarrolladas en un proyecto o contrato de investigación pueden encontrarse en las sentencias TSJ Galicia 29 noviembre 2013 (RS n.º 3003/2013); TSJ Galicia 10 mayo 2013 (RS n.º 509/2013); TSJ Galicia 15 junio 2012 (RS n.º 956/2012); TSJ Madrid 14 abril 2011 (RS n.º 5022/2010).

259 TSJ Galicia 29 noviembre 2013 (RS n.º 3003/2013); TSJ Galicia 10 mayo 2013 (RS n.º 509/2013); TSJ Galicia 15 junio 2012 (RS n.º 956/2012).

Exactamente igual que es posible contratar distintas actividades dentro de un mismo proyecto de investigación, las actividades contratadas también pueden formar parte de proyectos de investigación distintos. No existe ningún problema teórico ni práctico en admitirlo. Ahora bien, conviene tener presente que las universidades tan solo pueden recurrir a la figura contractual que nos ocupa cuando cuenten con una financiación *ad hoc*, lo que determinará que el contrato que se celebre está cofinanciado.

Algunas sentencias de suplicación consideran que la especificidad del proyecto se pierde cuando el investigador suscribe distintos y sucesivos contratos con cargo a proyectos diferentes, pero cuyos respectivos contenidos resultan muy parecidos o difícilmente deslindables entre sí. Un ejemplo de lo que se dice lo podemos encontrar en la sentencia TSJ Madrid 16 junio 2011 —sección 5.^a— (RS n.º 4579/2010): «Aunque en principio sus objetos [de los sucesivos contratos suscritos] pudieran variar algo —los términos científicos hacen difícil precisar si el objeto es exactamente el mismo— lo cierto es que la demandante ha desempeñado siempre las mismas tareas desde el primer contrato que concertó con la demandada y no se precisa ninguna diferencia de las actividades que desempeñó en los distintos contratos, aunque fuera por poner un ejemplo, que en cada proyecto se analizaran productos o alimentos distintos, por lo que esta Sala no puede aceptar que el objeto de los contratos fuera diferente aunque aparentemente existan distintos proyectos, pues la naturaleza de cada proyecto no permite individualizarlos, entre ellos, por lo que se debe concluir que los contratos fueron suscritos en fraude de ley»²⁶⁰. Sin embargo, existe un mayor número de sentencias que adoptan un concepto más formal, y menos restrictivo, del objeto del contrato que nos ocupa y consideran que cada proyecto de investigación permite el recurso al contrato de obra o servicio determinado aunque las tareas a realizar en los sucesivos proyectos contratados sean parecidas. Paradigmáticamente, la sentencia TSJ Madrid 29 junio 2009 —sección 6.^a— (RS n.º 2645/2009) afirma: «Es irrelevante que las tareas concretas a realizar dentro de cada proyecto puedan ser de naturaleza similar, pues la temporalidad de la contratación se justifica porque esas tareas se realizan dentro de un proyecto que se inicia y concluye, aunque posteriormente el trabajador pueda ser contratado para otro que igualmente tiene autonomía y sustantividad y fecha de inicio y conclusión. No es óbice a la temporalidad el dato de que las tareas a desarrollar sean normales o permanentes en la actividad de la empresa»²⁶¹. Se trata de una cuestión que se incardina en una valoración de conjunto de los sucesivos contratos suscritos, cuyo análisis resulta más adecuado en el epígrafe dedicado al encadenamiento contractual y sus consecuencias. De momento simplemente anticiparé que la decisión sobre la adecuación o no a derecho de los sucesivos contratos suscritos no se debe ver influida por la mayor o menor semejanza entre los proyectos que les sirven de soporte, considerando por mi parte mucho más adecuada la interpretación judicial expuesta en segundo lugar. Así, del mismo modo que no se pierde la

260 En parecidos términos, sentencia TSJ Murcia 13 diciembre 2010 (RS n.º 568/2010).

261 En la misma línea, sentencias TSJ Cataluña 19 junio 2014 (RS n.º 24/2014); TSJ Madrid 14 abril 2011 (RS n.º 5022/2010); TSJ Murcia 13 diciembre 2010 (RS n.º 569/2010); TSJ Madrid 15 enero 2010 (RS n.º 3034/2009).

autonomía y sustantividad propia de la actividad por el hecho de que un albañil se dedique exclusivamente al alcatado en las sucesivas obras de construcción en las que participa, el hecho de que la investigación verse siempre sobre las células madre tampoco resta especificidad y autonomía a los distintos y sucesivos proyectos realizados sobre el particular.

En segundo lugar, el contrato que nos ocupa viene referido al desarrollo de una actividad de investigación propiamente dicha. Así se desprende de la normativa aplicable (artículos 26.7 y 30, y disposiciones adicionales 14.^a y 23.^a LCTI, y artículo 48.1 LOU), cuando afirma que los OPI y las universidades podrán contratar personal investigador o técnico (plano subjetivo) para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica (plano objetivo). Bajo la vigencia de la Orden de 27 de mayo de 1986, estos contratos se justificaban «para el desarrollo de trabajos científicos, técnicos o artísticos» (artículo 1), referencia esta última a los trabajos artísticos que ya no se ha vuelto a contemplar explícitamente en la normativa dictada con posterioridad. Sin embargo, parece claro que este tipo de actividades deben seguir considerándose como objeto posible del contrato que nos ocupa, en atención a la amplitud con que se define al personal investigador en la vigente Ley de la Ciencia²⁶². De hecho, en el articulado de la ley se reconoce explícitamente la posibilidad de concertar contratos de obra o servicio determinado en el ámbito de la investigación a «otros agentes de ejecución de la Administración General del Estado», entre los que se encuentran el Museo Nacional del Prado, el Instituto del Patrimonio Cultural de España o la Filmoteca Española. Por su parte, el artículo 48.1 LOU se refiere también a la contratación de personal científico, técnico u otro personal, expresión esta última donde bien podría incluirse el trabajo artístico.

Veamos a continuación el tratamiento a dispensar a actividades tales como la realización de la tesis doctoral, el desempeño de tareas docentes u otras tareas auxiliares, instrumentales o de apoyo.

3.2. La tesis doctoral

De conformidad con la normativa aplicable, «la tesis doctoral consistirá en un trabajo original de investigación» (artículo 13.1 Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado —BOE de 10 de febrero—), de donde se infiere que su realización encaja a la perfección en el objeto del contrato de obra o servicio determinado que nos ocupa²⁶³. Es verdad que existen modalidades contractuales específicamente diseña-

262 Cuyo artículo 13.1 dispone lo siguiente: «A los efectos de esta ley, se considera personal investigador el 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».

263 Así lo admiten sin ambages algunas sentencias dictadas sobre el particular: TSJ Galicia 12 abril 2013 (RS n.º 378/2013); TSJ Galicia 15 junio 2012 (RS n.º 956/2012); TSJ Galicia 26 septiembre 2011 (RS n.º 2171/2011). En la doctrina científica, se ha pronunciado en contra González Ortega, S.: «El personal ads-

das para realizar la tesis doctoral: el contrato de ayudante (circunscrito al ámbito universitario público) y el contrato predoctoral (en el marco de los OPI y de otros organismos, entre los que se incluyen también las universidades). Sin embargo, ello no es óbice para poder utilizar también el contrato de obra o servicio determinado para la realización de un proyecto específico de investigación, bien con carácter complementario a los contratos de ayudante y predoctoral, bien con carácter alternativo a aquellos. Téngase en cuenta que el régimen jurídico de los contratos de ayudante y predoctoral no se ha acompasado del todo a los nuevos plazos y condiciones establecidos para la realización de la tesis doctoral. De conformidad con el Real Decreto 99/2011, la duración de los estudios de doctorado, desde la admisión del doctorando al correspondiente programa hasta la presentación o depósito de la tesis doctoral, es de tres años, pudiéndose prorrogar por la comisión del programa de doctorado por un año más y, excepcionalmente, por otro año adicional (es decir, un total de cinco años) —artículo 3.2, párrafos 1.º y 3.º—. En el caso de que el doctorando hubiere sido autorizado a realizar los estudios correspondientes a tiempo parcial, la duración inicial máxima será de cinco años, con dos posibles prórrogas, la primera de dos años más, y la siguiente, de carácter excepcional, de un año más (ocho años en total) —artículo 3.2, párrafos 2.º y 3.º—. Asimismo, se establece que a efectos del cómputo de estos periodos no se tendrán en cuenta las bajas por enfermedad, embarazo o cualquier otra causa establecida por la normativa vigente (artículo 3.2, párrafo 4.º), previéndose incluso la posibilidad de que el doctorando solicite la baja temporal en el programa de la tesis doctoral por un periodo máximo de un año, ampliable hasta un año más (artículo 3.2, párrafo 5.º). Sin embargo, los contratos de ayudante y predoctoral solamente pueden ser formalizados a tiempo completo y tienen prevista una duración máxima de cinco años o cuatro (seis años para discapacitados), respectivamente, sin posibilidad de prorrogarse ni de ser concertados de nuevo. De ahí que el contrato de obra o servicio determinado pueda desempeñar un papel complementario, para cubrir los periodos que no puedan ser cubiertos con los contratos de ayudante o predoctoral. De todas formas, conviene tener presente que no se ha previsto ninguna regla de articulación entre el contrato de obra o servicio determinado y los contratos de ayudante y predoctoral, razón por la cual se podrán utilizar no solo con este carácter complementario, sino también alternativamente. Este uso indistinto de figuras contractuales para atender una misma necesidad de contratación temporal no es una rareza. Lo cual no es óbice para que deban subsanarse las deficiencias apuntadas, en orden a permitir que los contratos de ayudante y predoctoral puedan dar cobertura plena a la realización de la tesis doctoral a la vista de las distintas circunstancias que pueden darse en la práctica: señaladamente, alargando la duración del contrato predoctoral de cuatro a cinco años, al igual que sucede con el contrato de ayudante, y permitiendo que ambos contratos sean concertados a

crito a proyectos de investigación», en AA. VV., *El personal docente e investigador (PDI) laboral de centros universitarios*, Ediciones Laborum, 2006, páginas 384-385. Y a favor lo ha hecho 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.

tiempo parcial cuando se haya autorizado al investigador a realizar la tesis doctoral bajo este régimen, alargando la duración máxima posible en estos casos a un total de ocho años.

Para terminar, debe tenerse en cuenta que la realización de la tesis doctoral, como objeto del contrato de obra o servicio determinado, exige una correspondencia clara entre aquella y los proyectos, programas o convenios que le sirven de soporte²⁶⁴.

3.3. La actividad docente

Por lo que se refiere a la actividad docente como objeto del contrato de obra o servicio determinado para la realización de un proyecto específico de investigación, parece claro que ello resulta inadmisibles cuando se contrata única y exclusivamente ese tipo de actividad. Ciertamente, la Orden de 27 de marzo de 1986, de aplicación a las universidades y al CSIC, previó en su momento el contrato de obra o servicio determinado «para el desarrollo de trabajos científicos, técnicos o artísticos, así como para cursos de especialización» (artículo 1, párrafo 2.º). Por su parte, la Ley Orgánica de Universidades, en su redacción original de 2001, dispuso que «las universidades podrán contratar para obra o servicio determinado a personal docente, personal investigador, personal técnico u otro personal, para el desarrollo de proyectos concretos de investigación científica o técnica» (artículo 48.3). Sin embargo, ambas normas deben considerarse derogadas —al menos en este punto concreto— por la normativa posterior, sin que la Ley de la Ciencia de 1986 o de 2011, ni la Ley Orgánica de Universidades actualmente vigente se refieran expresamente a la actividad docente como objeto posible del contrato que nos ocupa. La única duda en el ámbito universitario se suscita por la enigmática referencia que el actual artículo 48.1 LOU hace a la contratación de «otro personal»²⁶⁵, por si en dicha expresión pudiera considerarse incluido el personal docente. Aunque a mi juicio parece claro que la actividad docente como tal, aisladamente considerada, no puede ser objeto de contratación a través de la figura que nos ocupa. La desaparición de las normas que lo permitían en el pasado, la falta de reconocimiento expreso de dicha posibilidad en la normativa actual, unidas a la ordenación del contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos de investigación científica o técnica, avalan esta interpretación. A mayor abundamiento, nuestro Tribunal Supremo viene negando la idoneidad del contrato de obra o servicio determinado en relación con el personal docente de los centros de enseñanza pú-

264 Discutiblemente, algunas sentencias parecen admitir la validez del contrato de obra o servicio determinado aun cuando se aprecia una desconexión entre la tesis doctoral (objeto real del contrato) y el proyecto o proyectos que le sirven de soporte (objeto formal del contrato), como una fórmula adecuada para mantener la vinculación entre el doctorando y la universidad contratante. Véanse al respecto las sentencias TSJ Galicia 12 abril 2013 (RS n.º 378/2013); TSJ Galicia 29 noviembre 2012 (RS n.º 3815/2012).

265 Literalmente, el artículo 48.1 LOU establece que las universidades «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».

blicos, privados o concertados²⁶⁶. Específicamente en el ámbito universitario (privado) puede consultarse la sentencia TSJ Castilla y León, Burgos, 13 mayo 2002 (RS n.º 276/2002).

Pero ¿qué decir de la actividad docente desarrollada a la par que el proyecto de investigación? Plantear esta cuestión tiene su interés dado que la actividad docente es un importante factor a valorar en los procesos selectivos y de acreditación, razón por la cual negar toda posibilidad de impartir docencia en el marco de este contrato puede colocarlo en una desventajosa posición de partida en orden a su futura promoción respecto de otras figuras contractuales que sí contemplan explícitamente el desempeño de labores docentes. Esta circunstancia podría servir para decantar una respuesta positiva a la cuestión planteada, aunque, a mi juicio, ello debe ser admitido con cautelas, siempre y cuando concurren dos requisitos: 1) que la docencia impartida tenga un carácter complementario a la investigación propiamente dicha, con un peso relativo en el conjunto de actuaciones a desarrollar en el marco del proyecto, y 2) que la docencia en cuestión guarde además cierta relación con los contenidos de la actividad investigadora contratada²⁶⁷. A nivel judicial, algunas sentencias se han pronunciado expresamente a favor de la impartición de docencia en el marco de un proyecto de investigación, a la vista del carácter complementario que tenía la actividad docente unido al hecho de su previsión expresa en el propio contrato suscrito²⁶⁸. Otras sentencias, en cambio, han rechazado esta posibilidad argumentando su falta de previsión expresa en el contrato²⁶⁹, permitiendo inferir con ello que sí habría sido posible en caso de determinarse en el contrato suscrito.

3.4. Tareas auxiliares, instrumentales o de apoyo

Esta misma cuestión que se acaba de tratar en relación con la docencia hay que plantearla también respecto de un elenco de tareas auxiliares, instrumentales o de apoyo que se pueden desenvolver en el marco de los proyectos de investigación, debiéndose decidir si pueden ser objeto del contrato que nos ocupa. Se trata de figuras tales como técnicos de laboratorio, de

266 Sentencias TS 22 febrero 2007 (RCUD n.º 4969/2004); TS 27 marzo 2002 (RCUD n.º 2267/2001); TS 26 octubre 1999 (RCUD n.º 818/1999).

267 En esta línea, la normativa de la Universidad de Alicante reguladora de las convocatorias para la selección de personal investigador contratado en régimen laboral y su contratación, aprobada por el Consejo de Gobierno de 29 de mayo de 2013 (BOUA de 6 de junio), dispone que el personal investigador contratado para obra o servicio determinado con cargo a proyectos «podrá realizar, si así lo solicita y para completar su formación, colaboraciones complementarias en tareas docentes relacionadas con la actividad de investigación propuesta, hasta un máximo de 60 horas anuales, en caso de colaboradora o colaborador junior, o de 80 horas anuales, en el caso de colaboradora o colaborador senior, si el contrato es a tiempo completo, o parte proporcional si es a tiempo parcial, previo acuerdo con la investigadora o investigador responsable del proyecto y el departamento implicado, debiendo estar siempre presente el profesorado responsable de la asignatura» (artículo 7.a, párrafo 1.º).

268 Sentencias TSJ Cataluña 19 junio 2014 (RS n.º 24/2014); TSJ Galicia 21 mayo 2013 (RS n.º 466/2013).

269 Sentencia TSJ Madrid 15 diciembre 2009 (RS n.º 4043/2009).

instalación y mantenimiento de maquinaria o equipos, bibliotecarios, personal administrativo o, incluso, conserjes.

Con anterioridad, ya se puso de manifiesto que el contrato de obra o servicio determinado para llevar a cabo un proyecto de investigación se define tanto por razón de su objeto (el proyecto de investigación científica o técnica) como desde el punto de vista subjetivo (el personal científico o técnico que lo realiza). Lo que nos llevó a afirmar que este contrato viene referido al desarrollo de una actividad de investigación propiamente dicha²⁷⁰. De ahí que la respuesta que se dé dependa fundamentalmente de la calificación de las tareas en cuestión, que si son consideradas actividades de índole científico o técnico es evidente que sí podrán ser objeto de contratación; por más que dichas actividades tan solo representen una fase o etapa del proyecto de investigación y tengan un carácter más o menos instrumental dentro de este (piénsese, por ejemplo, en un técnico de laboratorio²⁷¹ contratado como analista de muestras cuya actividad resulte imprescindible en el proyecto de que se trate; o de un estadístico para la elaboración de encuestas a realizar en el marco de un proyecto determinado). Dicho de otro modo, el carácter instrumental o de apoyo que pueden exhibir determinadas actividades, como las que acaban de ser ejemplificadas, no les resta un ápice su consideración como actividades de naturaleza científica o técnica y, por ende, contratables a través de la figura que centra nuestro interés.

Sin embargo, hay otro tipo de tareas auxiliares, cuya prestación puede resultar también más o menos necesaria en el marco de un proyecto, pero que no constituyen en puridad actividades científico-técnicas (por ejemplo, la contratación de un auxiliar administrativo o de un conserje), en cuyo caso es muy discutible que tales actividades puedan ser cubiertas a través del contrato de obra o servicio determinado para la realización de un proyecto específico de investigación. La principal duda al respecto se plantea de nuevo en el ámbito universitario, dada la mención que se hace a la contratación de «otro personal» (artículo 48.1 LOU), suscitándose el interrogante de si ello podría servir de cobertura a este otro tipo de tareas auxiliares. Sin embargo, la Ley de la Ciencia se refiere exclusivamente a la contratación de personal investigador o técnico (artículos 26.7 y 30, y disposiciones adicionales 14.^a y 23.^a), lo que a mi juicio impide que las actividades de apoyo que no sean de índole científico o técnico puedan ser contratadas a través de la figura que nos ocupa. Además, no parece de recibo que la respuesta varíe según el sujeto contratante (las universidades o los OPI). Por todo ello, considero que esta otra clase de tareas auxiliares o de apoyo, que no consisten propiamente en la realización de un trabajo científico o técnico, no pueden ser objeto de contratación en la modalidad de obra o servicio determinado para la realización de un proyecto específico de investigación; ni siquiera en el ámbito universitario, donde un administrativo o un conserje

270 De hecho, el modelo de contrato disponible en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal, en las «Cláusulas específicas de investigadores», tan solo contempla dos tipos de personal: investigador y técnico. <http://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/asistente/pdf/temporal/Temporal.pdf>.

271 Véase al respecto la sentencia TSJ Galicia 19 septiembre 2014 (RS n.º 2461/2014).

adscrito a un proyecto de investigación, por ejemplo, no creo que puedan ser considerados ese «otro personal» al que se refiere el artículo 48.1 LOU; expresión que hay que considerar prácticamente vacía de contenido (de hecho, no he encontrado ninguna sentencia que ofrezca un significado preciso de aquella), decantándome por mi parte por su supresión *lege ferenda*.

Ahora bien, el hecho de que en relación con esta clase de tareas auxiliares que no constituyen en puridad actividades técnico-científicas no resulte admisible la suscripción de un contrato de obra o servicio determinado para la realización de un proyecto específico de investigación, ello no significa que no pueda haber causa para contratar temporalmente a este tipo de personal con cargo a proyectos, pudiéndose recurrir incluso al contrato de obra o servicio determinado regulado en los artículos 15.1.a ET y 2 del Real Decreto 2720/1998. Estas normas circunscriben el objeto del contrato a la «realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa», siendo tal lo que acontece con esta clase de tareas auxiliares o de apoyo desarrolladas en el marco de un proyecto determinado. La cuestión no es baladí, pues dependiendo del tipo de contrato de obra o servicio determinado que resulte procedente (la modalidad específica en el ámbito de la investigación, a la que se refieren tanto la Ley Orgánica de Universidades como la Ley de la Ciencia, o la modalidad contractual común del Estatuto de los Trabajadores), el régimen jurídico de los contratos puede variar, y de hecho varía, especialmente por lo que se refiere a las reglas de encadenamiento contractual prohibido, las cuales no son aplicables al contrato de obra o servicio determinado para la realización de un proyecto específico de investigación (disposiciones adicionales 15.^a ET y 23.^a LCTI), mientras que sí lo son en relación con el contrato de obra o servicio determinado cuyo objeto no consista en la realización de un proyecto de investigación, por más que su actividad, no propiamente investigadora, se lleve a cabo en el marco de un proyecto (artículo 15.5 y disposición adicional 15.^a ET). A esta cuestión me referiré más detenidamente *infra*.

Si pasamos revista a las resoluciones de nuestros tribunales, es posible afirmar que estas están en consonancia con lo que aquí se defiende: la imposibilidad de recurrir al contrato de obra o servicio determinado para la realización de un proyecto específico de investigación en relación con determinadas tareas auxiliares o de apoyo, sin perjuicio de su eventual contratación a través del contrato de obra o servicio determinado de derecho común con todas las consecuencias, entre ellas, la aplicación de las reglas de encadenamiento contractual prohibido contenidas en el Estatuto de los Trabajadores. Así, la sentencia TSJ Cataluña 23 junio 1995 (AS 1995\2416) descartó la contratación de un conserje por parte del CSIC en Cataluña, adscrito a diversos proyectos de investigación, argumentando —entre otras razones— «la propia categoría profesional del trabajador, conserje, absolutamente ajena a cualquier proyecto de investigación emprendido por el organismo». Un buen número de sentencias llegan a la misma conclusión en relación con la contratación de personal administrativo con cargo a proyectos, por ejemplo, la sentencia TSJ Andalucía, Granada 3 mayo 2012 (RS n.º 524/2012), en relación con las tareas contratadas de apoyo administrativo a un grupo de investigación, consistentes en mantenimiento de la página web del grupo, confección de la página web del

investigador principal, catalogación y divulgación de la producción científica del grupo, así como la organización de congresos y seminarios²⁷². También se ha descartado la idoneidad del contrato en relación con la instalación y mantenimiento de equipos informáticos²⁷³; o la contratación de agentes de empleo con cargo a proyectos²⁷⁴.

4. La existencia de una financiación *ad hoc* ligada a la mayoría de los contratos y sus implicaciones

Como se ha puesto de manifiesto en distintos pasajes del trabajo, la existencia de una financiación *ad hoc* constituye una exigencia para que ciertos organismos, entre los que se encuentran las universidades, puedan hacer uso del contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos específicos de investigación. Hay que reconocer que la anterior Ley de la Ciencia de 1986 era más clara en este punto que la actual²⁷⁵. Sin embargo, una interpretación sistemática de la vigente Ley de la Ciencia 2011 permite llegar a la misma conclusión, pudiéndose afirmar que este requisito resulta exigible no solo cuando las universidades pretender recurrir a las modalidades del contrato de trabajo específicas del personal investigador, reguladas en los artículos 21, 22 y 23 LCTI (esto es, el contrato predoctoral, el CASECTI y el contrato de investigador distinguido), sino también respecto del contrato de obra o servicio determinado que centra nuestro interés. Así se desprende del artículo 20.2 LCTI, debiéndose considerar que el contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos específicos de investigación es una de las modalidades del contrato de trabajo establecidas en el Estatuto de los Trabajadores a las que se refiere dicha norma²⁷⁶. Este argumento, unido al proporcionado por los antecedentes normativos, permite concluir que las universidades

272 También relacionadas con las tareas de gestión administrativa desarrolladas en el marco de distintos proyectos de investigación, pueden consultarse las sentencias TSJ Murcia 14 mayo 2012 (RS n.º 101/2012); TSJ Andalucía, Sevilla 15 enero 2014 (RS n.º 2262/2012); TSJ Madrid 7 abril 2014 (RS n.º 38/2014); TSJ Madrid 3 febrero 2012 (RS n.º 6276/2011).

273 Véase al respecto las sentencias TSJ Galicia 26 abril 2013 (RS n.º 152/2013); TSJ Galicia 10 octubre 2013 (RS n.º 2404/2013).

274 Sentencias TSJ Galicia 29 diciembre 2015 (RS n.º 3349/2014); TSJ Galicia 30 septiembre 2014 (RS n.º 2378/2014).

275 Así, el artículo 17 de la LC-1986, tras regular los contratos de obra o servicio determinado y de incorporación al Sistema Español de Ciencia y Tecnología (apartado 1) afirmaba que «las universidades públicas únicamente podrán celebrar los contratos a que se refiere el apartado anterior cuando sean beneficiarias de ayudas o subvenciones públicas para la contratación temporal de personal investigador, científico o técnico, para el desarrollo de nuevos programas o proyectos singulares de investigación que no puedan llevar a cabo con personal propio» (apartado 2).

276 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:

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

públicas podrán contratar personal investigador a través del contrato de obra o servicio determinado «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»²⁷⁷. Se trata de subvenciones y ayudas procedentes de proyectos de investigación obtenidos en régimen de concurrencia competitiva de ámbito supranacional, estatal y autonómico; de contratos de investigación del artículo 83 LOU; de fondos procedentes de grupos de investigación, etc. Sin embargo, la ley no contiene ninguna exigencia de este tipo en relación con los OPI²⁷⁸, lo cual no es óbice para que muchos contratos de obra o servicio determinado formalizados por estos organismos se sostengan con fondos externos procedentes de multiplicidad de proyectos y contratos de investigación obtenidos por estos organismos.

Son objeto de financiación por cualquiera de estas vías los costes salariales y de Seguridad Social del contrato. Así se establecía expresamente tanto en la Orden de 27 de marzo de 1986 (artículo 2.2) como en la Ley de la Ciencia de 1986 (artículo 11). Y aunque la Ley de la Ciencia actual no contiene ninguna referencia explícita a esta cuestión, así cabe deducirlo de la dependencia financiera de la contratación respecto del proyecto, contrato o fondo de investigación, los cuales deben cubrir los costes ordinarios del contrato suscrito. Dentro de tales costes ordinarios hay que considerar también incluidas las indemnizaciones por fin de contrato, a las que me referiré en el epígrafe dedicado al análisis de la extinción. En cambio, no creo que resulten financiables por esta vía las indemnizaciones derivadas de eventuales extinciones irregulares del contrato que conlleven la calificación del acto extintivo como un despido improcedente.

Partiendo pues de la realidad descrita (la financiación *ad hoc* es una exigencia en determinados casos y, aun cuando no lo es, su presencia es bastante frecuente) hay que plantearse y resolver cómo influye esta circunstancia en determinados aspectos del régimen jurídico del contrato.

-
- 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».

277 Esto mismo sucede con las universidades privadas y de la Iglesia católica («cuando sean receptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador» —disposición adicional 1.ª, párrafo 1 LCTI—), así como con las entidades privadas sin ánimo de lucro («cuando sean beneficiarias de ayudas o subvenciones públicas que tengan por 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» —disposición adicional 1ª, párrafo 2º LCTI—).

278 El apartado 3 del artículo 20 LCTI dispone que «en los organismos públicos de investigación, los contratos laborales de duración determinada, en cualquiera de sus modalidades, estarán supeditados a las previsiones que las leyes anuales presupuestarias correspondientes determinen en relación con la autorizaciones para realizar este tipo de contratos. Los contratos fijos estarán supeditados a las previsiones de la oferta pública de empleo».

4.1. Financiación *ad hoc* y validez del contrato

La primera cuestión a dilucidar no es otra que determinar las consecuencias jurídicas aparejadas a la celebración de un contrato de este tipo cuando no exista una financiación *ad hoc*, en los casos en los que ello constituye una exigencia. Dos son las posibles respuestas que se pueden dar: 1) considerar que se trata de un requisito de validez del contrato mismo, que deberá considerarse nulo cuando se suscriba sin contar con fondos finalistas que lo sustenten, o 2) interpretar que el incumplimiento de este requisito no invalida el contrato celebrado, sin perjuicio de que pueda provocar otro tipo de consecuencias jurídicas menos drásticas. Un debate de esta naturaleza se ha suscitado en fechas recientes en relación con el contrato de profesor asociado y la exigencia legal de que los sujetos que lo suscriban sean profesionales externos de reconocida competencia, ofreciendo los tribunales soluciones dispares sobre el particular. Así, la sentencia TSJ Cataluña de 19 junio 2014 (RS n.º 24/2014), considerando que la actividad profesional externa es un requisito constitutivo del contrato de profesor asociado, concluye que su ausencia determina la nulidad del contrato así celebrado sin otros efectos que el derecho a la remuneración por el trabajo realizado por aplicación de lo dispuesto en el artículo 9.2 ET. Por el contrario, la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 3 de Barcelona de 28 de marzo de 2014 (al igual que la de 29 de julio de 2013, aunque esta última revocada en suplicación por la sentencia del TSJ Cataluña que se acaba de citar), sin desconocer la importancia que tiene este requisito en la configuración del tipo contractual, concluye(n) que su ausencia constituye un supuesto de fraude de ley que lleva aparejado la supresión de la cláusula de temporalidad y la consideración del contrato como concertado por tiempo indefinido (artículo 15.3 ET). Pues bien, a mi juicio, esta última es la solución más acertada, no solo en relación con el debate que se acaba de exponer en torno al contrato de profesor asociado²⁷⁹, sino también respecto del contrato de obra o servicio determinado en el ámbito de la investigación. Para llegar a esta conclusión debe tenerse en cuenta que la ley no ha previsto ningún efecto jurídico aparejado a la suscripción de este contrato sin el paraguas de una financiación *ad hoc*. Considero que una consecuencia tan drástica como la nulidad del contrato, sin ningún otro efecto que el abono de los salarios correspondientes al trabajo realizado (artículo 9.2 ET), debería haberse previsto expresamente en la ley. Al no haberse hecho así, nos encontramos ante una laguna normativa que hay que integrar. Lo que a mi juicio debe hacerse aplicando las soluciones ordinarias previstas en el Estatuto de los Trabajadores cuando falta algún requisito de tipo objetivo o subjetivo que se califique como sustancial o básico en el contrato temporal suscrito: la supresión de la cláusula de temporalidad y la consideración del contrato suscrito como indefinido. Esta solución está en consonancia con el principio de conservación del negocio jurídico (el contrato de trabajo subsiste, aunque

279 En este mismo sentido, Pérez Rey, J. y Trillo Párraga, F.: «Precariedad en la universidad pública: los “falsos asociados”. Comentario a la sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Octava) de 13 de marzo de 2014», *Revista de Derecho Social*, n.º 66, 2014, página 146; Moreno Gené, J.: «La contratación irregular de profesores asociados de universidad y sus efectos», *Revista de Derecho Social*, n.º 68, 2014, páginas 253-254.

transformado) y es acorde con la necesaria protección del trabajador (a quien se le haría un flaco favor si un incumplimiento achacable al empleador derivara en la nulidad contractual sin más derechos que los retributivos). También se cohonestaba con la remisión al Estatuto de los Trabajadores que tanto la Ley de la Ciencia como la Ley Orgánica de Universidades para colmar las lagunas normativas. Así pues, el contrato de obra o servicio determinado para la realización de un proyecto específico de investigación, suscrito por las universidades sin contar con el respaldo de una financiación *ad hoc*, debe considerarse concertado por tiempo indefinido en aplicación del artículo 15.3 ET.

4.2. Financiación *ad hoc* y causa de temporalidad

Otro tema a plantear en relación con estos fondos finalistas (tanto cuando su presencia constituye un requisito de necesaria concurrencia para la contratación como cuando no lo es, pero tales fondos finalistas existen) es el de su grado de conexión con la causa misma del contrato. Como ya ha sido analizado, el contrato de obra o servicio determinado en el ámbito de la investigación tiene por objeto la ejecución de un trabajo con autonomía y sustantividad propia, concretado en la realización de un proyecto específico de investigación, siendo tal la causa de temporalidad que resulta exigible al contrato. Sin embargo, en la práctica se han producido situaciones en las cuales ha quedado acreditado que el contrato en cuestión se ha utilizado para satisfacer necesidades permanentes de la investigación y, pese a ello, se ha defendido que el contrato no pierde su naturaleza temporal precisamente por su dependencia con una financiación externa de carácter temporal. Pues bien, a mi juicio, tal interpretación debe rechazarse de plano. La existencia de una financiación *ad hoc* no permite afirmar la naturaleza temporal del contrato suscrito, la cual depende en verdad de la realización de un proyecto específico de investigación, que deberá ser acreditado en el caso concreto. Así lo afirman sin ambages las sentencias de suplicación que han abordado esta cuestión y que han concluido que el hecho de que exista una financiación externa y temporal no puede erigirse sin más en causa de temporalidad de la relación laboral²⁸⁰. Esta doctrina de suplicación trae causa de una consolidada jurisprudencia del Tribunal Supremo²⁸¹ vertida en relación con el contrato de obra o servicio determinado de derecho común y la existencia de subvenciones temporales anudadas a la contratación, en la que se concluye que «la financiación en sí misma no puede ser causa de temporalidad de la relación» o, con más detalle, que «no ha elevado esta Sala en ningún caso la existencia de una subvención a la categoría de elemento decisivo y concluyente, por

280 Véase al respecto las sentencias TSJ Galicia 23 abril 2015 (RS n.º 1143/2013); TSJ Islas Canarias, Las Palmas 19 junio 2014 (RS n.º 37/2013); TSJ Galicia 15 noviembre 2013 (RS n.º 3065/2013); TSJ Aragón 7 noviembre 2011 (RS n.º 705/2011); TSJ Aragón 10 diciembre 2010 (RS n.º 860/2010).

281 Por todas, las sentencias TS 17 febrero 2015 (RCUD n.º 2076/2013), 19 enero 2015 (RCUD n.º 531/2014), 12 marzo 2012 (RCUD n.º 2152/2011), 14 junio 2010 (RCUD n.º 361/2009) y 15 septiembre 2009 (RCUD n.º 4303/2008), las cuales se remiten a otras tantas sentencias anteriores del propio Tribunal Supremo.

sí mismo, de la validez del contrato temporal causal», precisando que «del carácter anual del plan, no puede deducirse la temporalidad de la obra o servicio que aquel subvenciona, pues se trata de una concreción temporal que afecta exclusivamente a las subvenciones, no a los servicios básicos que las mismas financian»; apoyando su tesis en el artículo 52.e ET, en su redacción dada por la Ley 12/2001²⁸², de donde se infiere que también pueden financiarse servicios permanentes del empleador por medio de subvenciones.

4.3. Financiación *ad hoc* y duración del contrato. Remisión

Otra perspectiva de análisis de la presencia de fondos finalistas tiene que ver con la duración y extinción del contrato. Tradicionalmente, el contrato de obra o servicio determinado ha sido un contrato de duración incierta (se sabe cuándo empieza su ejecución, pero no cuándo termina). Sin embargo, en el ámbito de la investigación, los proyectos y programas que constituyen el objeto del contrato suelen estar acotados temporalmente, con un principio y un fin perfectamente definidos, lo cual seguramente no es una cualidad intrínseca de los proyectos, guardando una directa relación con su financiación. ¿Significa ello que el contrato de obra o servicio determinado en el ámbito de la investigación no es en puridad un contrato sujeto a término incierto, pudiéndose afirmar que este se extingue cuando se concluye el proyecto que le sirve de soporte con el tope máximo del tiempo de ejecución concedido para su realización? La respuesta a esta pregunta se abordará en los epígrafes dedicados a la duración y a la extinción del contrato.

4.4. La pérdida de la financiación y sus repercusiones

Por último, hay que abordar la problemática en torno a determinadas circunstancias excepcionales y sobrevenidas que pueden afectar a la financiación y su posible repercusión en el contrato. Me estoy refiriendo a problemas tales como la suspensión de los fondos, su reducción o la necesidad de devolverlos total o parcialmente. ¿Puede este tipo de vicisitudes tener alguna incidencia en el contrato suscrito? Pues bien, lo primero que conviene clarificar es que este tipo de circunstancias, al menos por sí solas, no pueden influir en la vida ni en los efectos del contrato de trabajo. Otra solución, a mi juicio, habría requerido que se previese

282 Que autorizaba al empresario a extinguir el contrato de trabajo por causas objetivas «en el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por las Administraciones públicas o por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes o programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate».

expresamente en la propia ley, cosa que no se ha hecho²⁸³. De entrada, la percepción del salario y la obligación de cotizar a la Seguridad Social no se pueden ver empañadas por estas vicisitudes de la financiación. Tanto el salario como la cotización van ligados a la efectiva prestación de servicios, razón por la cual si los servicios se han prestado, las universidades y los OPI deberán abonar los salarios correspondientes y cotizar por ello. La duda es si las partes (empleador y empleado) se pueden anticipar a este tipo de problemas y establecer cláusulas en el contrato suscrito que permitan afectar a la vida o a los efectos de aquel, por ejemplo, previendo como causa suspensiva del contrato la suspensión de la financiación o la resolución *ante tempus* del contrato por la pérdida total de la financiación. ¿Es posible incluir en el contrato este tipo de condiciones suspensivas o resolutorias ligadas a ciertas vicisitudes de la financiación? A este respecto debe tenerse en cuenta que el Estatuto de los Trabajadores reconoce como supuestos suspensivos de la relación laboral tanto el mutuo acuerdo de las partes como las causas consignadas válidamente en el contrato de trabajo (artículo 45.1.a y b ET). Y otro tanto sucede en relación con la extinción del contrato, que también se puede producir por mutuo acuerdo de las partes y en virtud de las causas consignadas válidamente en el contrato, salvo que estas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario (artículo 49.1.a y b ET). De ahí que con fundamento en estas normas pueda resultar admisible la introducción de cláusulas en el contrato que anuden la suspensión o la extinción de aquel ligada a vicisitudes tales como la suspensión o la pérdida *ante tempus* de la financiación, al menos cuando esta proceda de terceros. Y es que en aquellos otros casos en los que el contrato se sustente con recursos propios resulta mucho más difícil admitir sin más la validez de este tipo de cláusulas cuya actualización dependerá básicamente de la propia decisión del empleador, que decide suspender o retirar los fondos de los que se nutre el contrato. Nos encontraríamos ante una suerte de condición potestativa, la cual resulta inadmisibles en nuestro derecho²⁸⁴. Para terminar, se ha constatado que algunas normas aprobadas por las universidades supeditan el mantenimiento del contrato a las disponibilidades presupuestarias²⁸⁵. Por mi parte, sin embargo, considero que este tipo de previsiones no constituyen un título jurídico suficiente para su exigibilidad, debiéndose reproducir estas en los contratos suscritos para que puedan operar como condiciones resolutorias; segura-

283 En un estudio sobre el mutuo acuerdo extintivo en el ámbito de las relaciones laborales, Santiago Redondo defiende que las condiciones resolutorias exigen un pacto escrito y expreso, al suponer una ampliación de las causas extintivas establecidas legalmente cuya posibilidad debe ser interpretada restrictivamente. [*La extinción consensual de la relación laboral. Un estudio sobre la delimitación de los tipos, su causalidad y calificación*, Lex Nova, Valladolid, 2000, páginas 120 y 124].

284 Así, el artículo 1115 CC dispone que «cuando el cumplimiento de la condición dependa de la exclusiva voluntad del deudor, la obligación condicional será nula. Si dependiera de la suerte o de la voluntad de un tercero, la obligación surtirá todos sus efectos con arreglo a las disposiciones de este Código».

285 En tal sentido, el artículo 7.b párrafo 2.º de la Normativa de la Universidad de Alicante reguladora de las convocatorias para la selección de personal investigador contratado en régimen laboral temporal y su contratación (BOUA de 29 de mayo de 2013).

mente válidas cuando la financiación proceda de terceros e ineficaces cuando la financiación provenga de recursos propios, tal y como se ha expuesto.

5. Forma

Ni la Ley de la Ciencia ni la Ley Orgánica de Universidades contienen previsiones específicas sobre las obligaciones formales a observar en la celebración del contrato de obra o servicio determinado en el ámbito de la investigación, razón por la cual habrá de estarse a las exigencias contenidas con carácter general en la normativa laboral común, de acuerdo con la regla de supletoriedad expresa establecida en aquellas normas. A este respecto, el artículo 8.2 ET dispone que el contrato de obra o servicio determinado debe formalizarse por escrito, exigencia que se reitera en el Real Decreto 2720/1998 (artículo 6.2), donde se concreta además que «el contrato deberá especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad, la obra o servicio que constituye su objeto» (artículo 2.2.a). La identificación, clara y precisa, del objeto del contrato proporciona seguridad jurídica, delimitándose así la actividad o actividades comprometidas y sirviendo de punto de partida en el control de legalidad del contrato de trabajo. La ley establece también las consecuencias aparejadas al incumplimiento de estas obligaciones formales: 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 (artículos 8.2 ET y 9.1 del Real Decreto 2720/1998). En el plano administrativo, no formalizar el contrato de trabajo por escrito cuando ello constituya una exigencia —como es el caso— se configura como una infracción laboral grave (artículo 7.1 LISOS).

Trasladando estas ideas a la figura que centra nuestro interés, las partes deberán formalizar el contrato por escrito, haciendo constar las tareas a realizar en el ámbito de la investigación. De lo contrario, si el contrato no se formaliza por escrito, o existe una deficiente identificación de su objeto, operará la presunción *iuris tantum* de contrato indefinido y a tiempo completo. Qué deba considerarse como identificación suficiente del objeto es una cuestión eminentemente casuística. Pero lo cierto es que la normativa aplicable exige una identificación clara y precisa de las actividades comprometidas, debiéndose descartar por ello el empleo de fórmulas vagas e imprecisas que impidan identificar correctamente el proyecto específico de investigación contratado. Existen numerosos pronunciamientos judiciales sobre el particular. Así, la sentencia TSJ Castilla León, Burgos 13 diciembre 2012 (RS n.º 758/2012) entendió que el objeto contractual se identificó tan genéricamente («Obra o servicio: Centro Internacional de Estudios de Derecho Ambiental») que supuso una verdadera indefinición; o la sentencia TSJ Madrid 28 enero 2011 (RS n.º 2696/2010), que consideró que «en modo alguno cabe entender que las expresiones transcritas satisfagan debidamente la exigencia formal que venimos examinando, desde el mismo momento que su generalidad e inconcreción son tales que impiden conocer cuál fue la causa que sirvió de soporte a la contratación temporal

de la trabajadora. Hablar de “apoyo a la investigación” equivale a no decir nada que permita identificar la obra o servicio contratados²⁸⁶. En ciertas ocasiones, los tribunales han suplido los defectos de forma detectados en el contrato recurriendo a las bases de las convocatorias en las que sí se concretaban suficientemente las actividades a realizar²⁸⁷.

Por otro lado, tiene que existir una correspondencia entre la(s) actividad(es) identificada(s) en el contrato y la(s) que el investigador ejecuta en la realidad. El desempeño de funciones distintas de las reflejadas en el contrato puede plantear problemas en la práctica, sobre todo cuando dichas actividades sean habituales²⁸⁸. Sin embargo, cuando las tareas en cuestión son esporádicas o marginales, los tribunales consideran que se trata de un incumplimiento contractual de poca entidad y, por ende, irrelevante para poner en cuestión la cláusula de temporalidad del contrato²⁸⁹. Dicho esto, debe matizarse que el desempeño de funciones distintas de las reflejadas en el contrato, inclusive cuando sean habituales, no siempre determinan la supresión de la cláusula de temporalidad del contrato. En la práctica, todo dependerá de si su realización impide o no considerar que nos sigamos encontrando ante un contrato de obra o servicio determinado para la realización de un proyecto específico de investigación. En el primer caso, si el desempeño habitual de funciones distintas de las reflejadas en el contrato impide individualizar la actividad del trabajador, se estaría desvirtuando el objeto del contrato con la consecuencia de la eliminación de la causa de temporalidad. Sin embargo, en el supuesto de que la realización más o menos frecuente de funciones distintas no permita desnaturalizar el objeto del contrato, entonces cabría sostener que tanto las actividades reflejadas en el contrato como las no reflejadas y efectivamente realizadas constituyen en rigor las prestaciones contratadas, existiendo un mero problema de forma, consistente en una deficiente identificación del objeto del contrato, que no convertiría la relación laboral en indefinida al haberse demostrado en el caso concreto la existencia de causa de temporalidad²⁹⁰.

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 (artículo

286 También constataron la presencia de una deficiente identificación del objeto las sentencias TSJ Galicia 12 junio 2015 (RS n.º 12664/2013); TSJ Asturias 5 octubre 2012 (RS n.º 1990/2012); TSJ Madrid 2 marzo 2012 (RS n.º 2533/2011).

287 Sentencias TSJ Galicia 10 mayo 2013 (RS n.º 509/2013); TSJ Madrid 13 marzo 2009 (RS n.º 4934/2008).

288 Así, sentencias TS 19 julio 1999 (RCUD n.º 4166/1998); TSJ Comunidad Valenciana 31 enero 2012 (RS n.º 3127/2011); TSJ Madrid 7 octubre 2010 (RS n.º 772/2010); TSJ Madrid 29 junio 2010 (RS n.º 1153/2010); TSJ Madrid 9 junio 2010 (RS n.º 1187/2010); TSJ Madrid 22 febrero 2010 (RS n.º 3706/2009); TSJ Madrid 24 noviembre 2009 (RS n.º 3823/2009); TSJ Madrid 10 noviembre 2009 (RS n.º 3113/2009); TSJ Madrid 8 septiembre 2009 (RS n.º 1853/2009); TSJ Madrid 1 julio 2008 (RS n.º 1602/2008); TSJ Madrid 12 septiembre 2005 (RS n.º 2798/2005).

289 Véanse las sentencias TSJ Galicia 6 febrero 2015 (RS n.º 4214/2014); TSJ Galicia 21 febrero 2013 (RS n.º 5553/2012); TSJ Madrid 1 diciembre 2008 (RS n.º 4671/2008) —en el caso de autos el actor realizó actividades ocasionales en el marco de otro proyecto de investigación—.

290 En esta línea, las sentencias TSJ Galicia 4 octubre 2013 (RS n.º 1793/2013); TSJ Galicia 12 abril 2013 (RS n.º 378/2013).

6.3 del Real Decreto 2720/1998). 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 investigador deberá ser dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social con anterioridad al inicio de su actividad (artículo 139 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 (artículo 15.2 ET).

6. Duración

El contrato de trabajo de obra o servicio determinado se ha caracterizado tradicionalmente por estar sujeto a término incierto, de tal modo que su duración se extendía todo el tiempo necesario para terminar la obra o realizar el servicio contratado. Tan es así que el artículo 2.2.d Real Decreto 2720/1998 matizaba —y aún lo sigue haciendo— que «si el contrato fijara una duración o un término, estos deberán considerarse de carácter orientativo». Sin embargo, el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, confirmado después por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, introdujo una modificación en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 15.1.a) que ha afectado sustancialmente a la duración del contrato de obra o servicio determinado, que si bien sigue calificándose como un contrato sujeto a «duración incierta», a la par se establece la siguiente limitación: «Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa». Por consiguiente, desde que entró en vigor esta norma, el contrato de obra o servicio determinado dura lo que dura la realización de la obra o la prestación del servicio que constituye su objeto, sin que la duración máxima del aquel pueda exceder de tres o cuatro años, según los casos, so pena de transformarse en una relación jurídica de carácter indefinido. Es dudoso, sin embargo, si cabe extinguir el contrato al alcanzar su duración máxima posible aunque la obra o servicio no se hubiere concluido, impidiendo así la fijeza en el empleo²⁹¹. Sea como fuere, lo cierto es que la

291 Salvo error u omisión por mi parte, ni los Tribunales Superiores de Justicia ni el Tribunal Supremo han abordado esta problemática. En la doctrina científica, las posiciones son encontradas. Así, claramente a

Ley 35/2010²⁹² exceptuó la aplicación de esta nueva regla sobre la duración máxima del contrato en el ámbito de las Administraciones públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes para el desarrollo de un proyecto específico de investigación de duración superior a tres años (disposición adicional 15.^a ET). Cosa que se reiteró después en la disposición adicional 23.^a LCTI. De tal modo que los contratos de obra o servicio determinado en el ámbito de la investigación formalizados en el seno de los OPI y de las universidades públicas no están sujetos por ley a limitación temporal alguna, pudiéndose extender, al menos en principio, todo el tiempo necesario para la materialización del proyecto específico de investigación que constituya su objeto; a diferencia de lo que sucede en relación con las universidades privadas (incluidas las de la Iglesia católica) y con las entidades privadas sin ánimo de lucro, a quienes también les está permitido recurrir al contrato de obra o servicio determinado en el ámbito de la investigación. No parece que esta medida contribuya a luchar contra la precariedad en el empleo en las Administraciones públicas en general y, por lo que ahora interesa, en el ámbito de la investigación pública, en particular. Es más, por mi parte considero que se trata de un auténtico «privilegio» introducido a favor de las Administraciones públicas y, como tal, difícilmente justificable a la luz del principio de igualdad (artículo 14 CE)²⁹³.

Aclarado lo anterior (el contrato de obra o servicio determinado para la realización de un proyecto específico de investigación, en los OPI y en las universidades públicas, no está topado legalmente por el plazo máximo de tres o cuatro años), hay que plantear y resolver si el contrato que nos ocupa es genuinamente un contrato sujeto a término incierto; al igual que lo ha sido, al menos tradicionalmente, el contrato de obra o servicio determinado de derecho común. El asunto es bastante dudoso porque en el ámbito de la investigación, los proyectos y programas que constituyen el objeto del contrato suelen estar acotados temporalmente, con un principio y un fin perfectamente definidos, lo cual seguramente no es una cualidad intrínseca de los proyectos, guardando una directa relación con su financiación. ¿Significa ello que la finalización del plazo previsto y, en su caso, el agotamiento de la financiación, determinan la terminación del contrato de obra o servicio determinado con cargo al proyecto de que se trate, con independencia de que su ejecución pudiera continuar con otros investigadores (por ejemplo, el personal permanente adscrito al proyecto)? Si así fuera —como parece—, habría

favor de considerar que la llegada del plazo de tres o cuatro años permite al empresario extinguir el contrato de trabajo, se manifiesta Blasco Pellicer, A.: «La duración máxima del contrato para obra o servicio determinado», *Actualidad Laboral*, n.º 2, 2011, páginas 158-159. Abiertamente en contra se manifiestan, sin embargo, García Ninet, I. y Vicente Palacio, M.^a. A.: «El contrato para obra o servicio determinado», *op. cit.*, página 50.

292 Tal y como ha puesto de manifiesto Moreno Gené, esta medida, no contemplada en el Real Decreto-Ley 10/2010, se introdujo merced a una enmienda transaccional en el Senado. [«La contratación por obra o servicio determinado para la realización de un proyecto de investigación tras la reforma laboral del 2010», *Aranzadi*, Pamplona, 2011, BIB 2011\426, páginas 6-7].

293 No se entiende la razón por la cual un contrato de obra o servicio determinado para la realización de un proyecto específico de investigación esté o no topado en el tiempo dependiendo de que aquel se desarrolle en el marco de un OPI o de una entidad privada sin ánimo de lucro.

que concluir que el contrato de obra o servicio determinado en el ámbito de la investigación no es genuinamente un contrato sujeto a término incierto, dado que este se podría extinguir en dos momentos distintos: cuando culminara la realización del proyecto que constituye su objeto (término incierto) y, lo más tardar, cuando finalizara el plazo máximo de ejecución concedido para ello (término cierto). De tal modo que este plazo, que sería distinto según el proyecto de que se trate, vendría a representar el equivalente del actual tope legal de tres o cuatro años máximos puestos al contrato de obra o servicio determinado de derecho común. De hecho, así se configuró el contrato en la Orden de 27 de marzo de 1986, cuyo artículo 2.1 dispuso lo siguiente: «La duración de los contratos a los que se refiere el artículo anterior [esto es, los de obra o servicio determinado en el ámbito de la investigación] será la de la obra o servicio que se contrate, en el marco estricto del proyecto de investigación o contrato de servicio suscrito por la universidad o el Consejo Superior de Investigaciones Científicas, cuya realización justifique la celebración del contrato, sin que, en consecuencia, pueda exceder del plazo de ejecución del proyecto de investigación o contrato de servicios correspondientes». Y aunque la normativa actual no contiene ninguna previsión similar, bien podría considerarse todavía vigente la citada Orden en relación con este punto concreto. De lo contrario, considero que una previsión así debería reintroducirse de nuevo por tratarse, a mi juicio, de la regulación más adecuada en relación con la duración del contrato de obra o servicio determinado en el ámbito de la investigación.

Otro tema a abordar en materia de duración del contrato tiene que ver con la posibilidad o no de ser prorrogado. En relación con el contrato de obra o servicio determinado de derecho común, la respuesta es claramente negativa. De hecho, en ninguna norma se reconoce expresamente el carácter prorrogable del contrato, a diferencia de lo que ocurre en relación con otros contratos de naturaleza igualmente temporal, como el de eventualidad por circunstancias de la producción (artículo 15.1.b ET) o los contratos formativos (artículo 11.2.b ET). Ello está en consonancia con la propia caracterización general del contrato, que dura mientras dura la obra o servicio que constituye su objeto, con el tope de los tres o cuatro años de duración máxima posible, dejando sin sentido el mecanismo jurídico de la prórroga, previsto para cuando los contratos a término se conciertan por una duración inicial inferior a la máxima posible. Sin embargo, el asunto dista de ser claro en relación con el contrato de obra o servicio determinado para la realización de un proyecto específico de investigación. Y es que en estos casos, el proyecto puede ser prorrogado por más tiempo del estipulado en su concesión inicial, planteándose entonces el interrogante de si esta circunstancia podría servir de fundamento a la prórroga del contrato de obra o servicio determinado suscrito. Ciertamente, cuando nos encontremos ante una auténtica prórroga del proyecto, concedida para ultimar las actividades inicialmente comprometidas, y siempre que el contrato pudiera seguir financiándose, lo procedente sería permitir prorrogar también el contrato²⁹⁴. Aunque

294 En el mismo sentido, Moreno Gené, J.: «El contrato para la realización de un proyecto específico de investigación», *Aranzadi Social*, n.º 5, 2004, página 1.488. En sede judicial, algunas sentencias de suplicación dan cuenta de que el contrato se prorrogó como consecuencia de la prórroga del proyecto. Así, sentencias

para ello sería deseable que esta posibilidad se introdujera normativamente en atención a las siguientes consideraciones: 1) porque el instituto jurídico de las prórrogas es en principio ajeno al contrato de obra o servicio determinado y 2) porque se trataría de una prórroga especial, ligada a la prórroga del proyecto.

Por último, y como curiosidad, conviene hacer notar que existe un elenco de sentencias de suplicación que confunde la duración del contrato de incorporación al sistema español de ciencia y tecnología regulado en la LC-1986 (entre un mínimo de un año y un máximo de cinco, con posibilidad de prórrogas cuando el contrato se hubiere concertado por debajo de la duración máxima posible) con la duración del contrato de obra o servicio determinado en el ámbito de la investigación²⁹⁵.

7. Extinción

Partiendo del análisis efectuado sobre la duración, hay que concluir que el contrato se extingue con la realización del proyecto específico de investigación contratado o, eventualmente, por el cumplimiento del plazo concedido para su ejecución. Ello de conformidad con la caracterización de este contrato que, como se ha dicho, combina un término incierto (la realización del proyecto) con otro cierto (el plazo máximo concedido para ello). Por consiguiente, la extinción *ante tempus* del contrato no resulta admisible, considerándose en la práctica un despido improcedente²⁹⁶. A no ser que se haya incluido en el contrato una condición resolutoria ligada a la pérdida anticipada de la financiación, en cuyo caso dicha extinción resultaría admisible en los términos analizados *supra*.

De acuerdo con el régimen general aplicable —ni la Ley de la Ciencia ni la Ley Orgánica de Universidades regulan esta cuestión—, resulta exigible la denuncia del contrato así como efectuar un preaviso de 15 días cuando la duración del contrato supere la anualidad (artículos 49.1.c ET y 8.2 y 3 del Real Decreto 2720/1998). Por denuncia hay que entender la declaración unilateral de una de las partes —normalmente el empresario— por la que comunica a la otra la finalización del contrato. El preaviso es el plazo de antelación con que se tiene que realizar la denuncia. El incumplimiento por parte del empleador de cada una de estas obliga-

TSJ Galicia 6 febrero 2015 (RS n.º 4214/2014); TSJ Madrid 7 abril 2014 (RS n.º 38/2014); TSJ Galicia 29 noviembre 2013 (RS n.º 3003/2013); TSJ Madrid 8 noviembre 2013 (RS n.º 1521/2013); TSJ Comunidad Valenciana 24 noviembre 2010 (RS n.º 689/2010).

295 Todas las sentencias conocieron supuestos incardinados en la Ley de la Ciencia de 1986. Así, sentencias TSJ Castilla y León, Valladolid 23 julio 2014 (RS n.º 1087/2014); TSJ Galicia 21 mayo 2013 (RS n.º 466/2013); TSJ Madrid 13 marzo 2009 (RS n.º 4934/2008).

296 Véanse al respecto las sentencias TSJ Comunidad Valenciana 31 enero 2012 (RS n.º 3127/2011); TSJ Madrid 6 abril 2001 (JUR 2001\187520); TSJ Madrid 3 julio 1997 (RS n.º 6123/1996). En todas ellas se constata que se han producido extinciones previas a la realización del proyecto específico de investigación contratado, junto con otras irregularidades (realización habitual de funciones distintas en el marco de proyectos diferentes, deficiente identificación del objeto contractual y, en algún caso, fraude de ley).

ciones posee consecuencias jurídicas distintas. Si el investigador continúa prestando servicios más allá de la realización del proyecto de investigación y/o de su plazo máximo de ejecución, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la (nueva) prestación. Téngase en cuenta que esto último es lo que habría ocurrido en el mejor de los escenarios posibles para el empleador: la existencia de una nueva causa de temporalidad, desprovista además del cumplimiento de las correspondientes obligaciones formales, y que tendrá que ser probada fehacientemente por el empleador so pena de confirmarse el carácter indefinido de la nueva relación jurídica. Por su parte, el incumplimiento del preaviso lleva aparejado el reconocimiento de una indemnización equivalente al abono de tantos días de salario como días de preaviso incumplido. Finalmente, no conviene olvidar que el contrato de obra o servicio determinado que nos ocupa, al igual que sucede con su homólogo de derecho común, lleva aparejado el reconocimiento de una indemnización por fin de contrato equivalente a doce días de salario por año de servicio²⁹⁷ o la establecida en su caso en la normativa específica que sea de aplicación. Así se desprende del artículo 49.1.c ET, que únicamente excluye esta indemnización establecida con ocasión de la terminación de los contratos temporales en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos. A mi juicio, dicha indemnización resultaría también exigible en los casos de terminación *ante tempus* del contrato como consecuencia de la actualización de la condición resolutoria pactada ligada a la pérdida anticipada de la financiación. Un supuesto especial de descuento de la indemnización por fin de contrato ya percibida, en relación con la indemnización a abonar por despido improcedente, puede verse en la sentencia TSJ Asturias 5 diciembre 2012 (RS n.º 1990/2012)²⁹⁸.

Lo hasta aquí expuesto constituye el modo normal de terminación del contrato temporal que centra nuestro interés. Además, resultan de aplicación el resto de las causas extintivas reconocidas con carácter general (artículo 49 ET), entre las que destacan el despido en sus distintas manifestaciones (disciplinario, objetivo y colectivo), el desistimiento del trabajador, el mutuo acuerdo de las partes, o la muerte, incapacidad o jubilación del investigador.

Para terminar, conviene tener presente que bajo la vigencia de la Ley de la Ciencia de 1986, en su redacción proporcionada por la Ley 12/2001, el contrato estaba sujeto a condición resolutoria en los siguientes términos: «La actividad desarrollada por los investigadores, o por el personal científico o técnico, será evaluada anualmente, pudiendo ser resuelto el contrato

297 Tal y como se contempla en el modelo oficial de contrato aprobado por el servicio público de empleo estatal, donde en las «Cláusulas específicas de investigadores» el contrato para la realización de un proyecto de investigación científica o técnica se contempla con el mismo código que el contrato de obra o servicio determinado de derecho común: 401 (a tiempo completo) y 501 (a tiempo parcial). <http://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/asistente/pdf/temporal/Temporal.pdf>.

298 En el caso de autos, la sentencia no aplicó la doctrina del Tribunal Supremo que impide efectuar este tipo de compensaciones cuando se constata la existencia de fraude de ley (véase en este sentido la sentencia TS 31 mayo 2006 —RCUD n.º 1802/2005—) porque el contrato de obra o servicio determinado suscrito en el ámbito de la investigación no se calificó como fraudulento, sin perjuicio de la concurrencia de ciertas irregularidades que determinaron que la extinción del contrato se calificara de despido improcedente.

en el supuesto de no superarse favorablemente dicha evaluación» (artículo 17.1.a, párrafo 3.º). La normativa actual no contiene ninguna previsión de este tipo, razón por la cual no resulta exigible la evaluación anual de la actividad investigadora ni la posibilidad de resolver el contrato por no superar favorablemente dicha evaluación²⁹⁹. Sin embargo, tanto la necesidad de evaluación como las consecuencias aparejadas a la no superación de esta han sido aplicables hasta la entrada en vigor de la Ley de la Ciencia de 2011, razón por la cual todavía se pueden dar situaciones, especialmente en los casos de encadenamiento contractual, en las que los tribunales tengan que pronunciarse sobre estas obligaciones y las consecuencias anudadas a su incumplimiento³⁰⁰. A mi juicio, la falta de evaluación de la actividad investigadora no era un incumplimiento de la suficiente trascendencia como para afectar al mantenimiento de la cláusula de temporalidad ni, mucho menos, poner en cuestión la validez del contrato. Consecuencias de este tipo deberían haberse previsto expresamente. La única consecuencia que se había anudado a la falta de evaluación era la imposibilidad de resolver *ante tempus* el contrato de trabajo. Cosa que sí se podía llevar a cabo —ni siquiera era una obligación— cuando se hubiere obtenido un informe negativo de la evaluación previamente solicitada. Dicho esto, considero que sería deseable que se introdujeran mecanismos de control periódicos de la actividad investigadora, al igual que ocurre con otras modalidades contractuales en el ámbito de la investigación, como el contrato predoctoral (artículo 21.c, párrafo 2.º LCTI) o el CA-SECTI (artículo 22.3 LCTI), con la finalidad primordial de permitir que las evaluaciones positivas que se obtengan sean tenidas en cuenta a efectos de promoción profesional.

8. Encadenamiento de contratos de obra o servicio determinado para la realización de proyectos específicos de investigación

El encadenamiento contractual, entendido como la suscripción de distintos y sucesivos contratos temporales que alargan en el tiempo la vinculación jurídica del trabajador con su empresa, puede perseguirse en nuestro ordenamiento básicamente a través de dos vías diferentes:

La primera, de origen jurisprudencial, sustentada en la idea cierta de que la contratación temporal en España es eminentemente causal, prevista para satisfacer necesidades temporales de la contratación, lo que se considera contradicho en la práctica cuando el trabajador acredita un dilatado periodo de prestación de servicios en el marco de distintos y sucesivos contratos temporales, constatándose así que se está cubriendo en verdad una necesidad permanente de la empresa, para lo cual está prevista la contratación por tiempo indefinido. Es

299 Una crítica a esta previsión, partiendo de la premisa de que se trataba de una evaluación no externa y, por ende, en manos del propio empleador, puede encontrarse en Moreno Gené, J.: «El contrato para la realización de un proyecto específico de investigación», *op. cit.*, página 1.490.

300 La sentencia TSJ Galicia 19 marzo 2013 (RS n.º 4243/2011) no se pronunció sobre los efectos anudados a la falta de evaluación anual de la actividad investigadora como consecuencia de que el planteamiento de esta cuestión por la actora se había producido por vez primera en vía de recurso.

la vía tradicional en nuestro derecho³⁰¹, su constatación en la práctica depende de un análisis eminentemente valorativo, y se incardina actualmente en la interdicción que el apartado 3 del artículo 15 ET realiza del fraude de ley: «Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley».

La segunda vía es de origen legal, introducida en fechas relativamente recientes, aunque ha experimentado importantes modificaciones hasta llegar a su regulación actual. Consiste en la aplicación de una regla objetiva, contenida en el apartado 5 del artículo 15 ET, y en otras normas concordantes, que convierte en indefinida la relación laboral cuando se superan determinados periodos de prestación de servicios en virtud de distintos y sucesivos contratos temporales.

Cualquiera de estos dos instrumentos puede activarse para luchar contra la precariedad en el empleo, entendida aquí como sujeción a una excesiva temporalidad. Lo que va a ser analizado en relación con el contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos específicos de investigación.

Empezando este análisis por la regla contenida en el artículo 15.5 ET, y en otras normas concordantes, a las que me referiré, interesa destacar que aquella trae causa de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999 (DOCE de 10 de julio). Esta directiva se marca como uno de sus objetivos prioritarios prevenir los abusos derivados de la contratación temporal sucesiva, tanto en el ámbito del empleo privado como en el sector público, existiendo una amplia libertad de los Estados miembros en cuanto a las medidas a arbitrar para ello (pueden recurrir a una o varias medidas de las enunciadas en la propia directiva o incluso a medidas legales ya existentes que sean equivalentes) y ello teniendo en cuenta, además, las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores. La trasposición en España de la Directiva 1999/70/CE se produjo de la mano de la Ley 12/2001, la cual se limitó a establecer la siguiente previsión general: «Los convenios colectivos podrán establecer requisitos dirigidos a prevenir los abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal» (artículo 15.5 ET-2001). Sin embargo, esta fórmula, que se limitaba a encomendar a la negociación colectiva la posibilidad de introducir medidas preventivas sobre el particular, se consideró notoriamente insuficiente para satisfacer las exigencias de la directiva. Razón por la cual la regla fue modificada por el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio (BOE de 14 de junio), confirmado después por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), siendo más tarde modificada nuevamente por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (BOE de 18 de septiembre), con incidencia directa en la cuestión que nos ocupa: puede afirmarse que el contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos específicos de inves-

301 Su origen se remonta a etapas anteriores a la aprobación del Estatuto de los Trabajadores de 1980, en un contexto en el que el ordenamiento laboral español permitía recurrir indistintamente a la contratación indefinida o temporal, sin exigencias de causalidad en los contratos temporales. Bajo estas circunstancias los tribunales empezaron a considerar que el encadenamiento contractual excesivo podía configurar un supuesto de abuso de derecho.

tigación estaba afectado por la prohibición de encadenamiento introducida en el año 2006 y ha dejado de estarlo en la regulación actualmente vigente de 2010.

8.1. Regulación de 2006

El artículo 15.5 ET-2006 impedía que un mismo trabajador³⁰² hubiera estado vinculado con dos o más contratos de duración determinada, con o sin solución de continuidad entre ellos, por un periodo superior a 24 meses computados dentro de un arco temporal de 30 meses, so pena de adquirir la condición de trabajador fijo de la empresa. Esta regla limitativa operaba, además, partiendo de la premisa de que los contratos temporales celebrados no estuvieran aquejados por ninguna irregularidad relevante, remitiendo a las previsiones específicas correspondientes cuando se incurría en fraude de ley en la contratación (apartado 3 del artículo 15 ET-2006) o se infringía la obligación de alta en la Seguridad Social habiendo transcurrido un plazo igual o superior al legalmente posible como de periodo de prueba (apartado 2 del artículo 15 ET-2006). A los efectos de esta regla se exigía que durante el encadenamiento contractual el trabajador ocupara el mismo puesto de trabajo dentro de la misma empresa; siendo indiferente, en cambio, si aquel había sido contratado directamente o mediante su puesta a disposición en el marco de las empresas de trabajo temporal, con la misma o con distintas modalidades contractuales. Sin embargo, la prohibición no afectaba a los contratos formativos, de relevo e interinidad. Por su parte, la disposición adicional 15.^a ET-2006 se refirió a la aplicación de los límites al encadenamiento de contratos en las Administraciones públicas y sus organismos autónomos, sin perjuicio de las exigencias anudadas a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, declarándose que la adquisición de fijeza no sería obstáculo al cumplimiento de la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios.

De este modo, queda claro que bajo la vigencia del Real Decreto Ley 5/2006 y de la Ley 43/2006, el contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos específicos de investigación, tanto en el ámbito privado como en los OPI y en las universidades públicas, estaba afectado por la prohibición de encadenamiento contractual contenida en el artículo 15.5 y en la disposición adicional 15.^a ET; al igual que lo estaba el contrato de obra o servicio determinado de derecho común. Así se desprende de la existencia de una regla general prohibitiva del encadenamiento, aplicable tanto al ámbito del empleo privado como al sector público, sin que el contrato en cuestión pudiera reconducirse a ninguna de las exclusiones reconocida expresamente³⁰³.

302 Cuando son distintos trabajadores quienes ocupan sucesivamente el mismo puesto de trabajo, el artículo 15.5 ET remitía —y remite— a la negociación colectiva para el establecimiento de medidas tendentes a evitar la utilización abusiva de la contratación temporal.

303 En el mismo sentido, González Ortega, S.: «El personal adscrito a proyectos de investigación», *op. cit.*, páginas 388-389.

Es verdad que algunas sentencias de suplicación han negado esta exégesis, apoyándose para ello en dos tipos de argumentos. Así, la sentencia TSJ Galicia 29 noviembre 2012 (RS n.º 3815/2012), seguida de otras posteriores, afirma lo siguiente: «Con relación a la posible aplicación del límite temporal del art. 15.5 ET, debe descartarse su aplicación cuando el empleador resulta ser una universidad pública. Y es que, de otro modo, no se entendería la concreta posibilidad que la LOU les otorga de contratar personal a través del contrato de trabajo por obra o servicio determinado para el desarrollo de proyectos de investigación. El reconocimiento expreso legal (en el art. 48 de la LOU) a la posibilidad de contratar investigadores para desarrollar proyectos o convenios sin límite temporal alguno excluye de este modo la aplicación del art. 15.5 ET, debiendo pues distinguirse dentro del contrato para obra o servicio entre aquellos celebrados por las universidades públicas, por un lado, y los celebrados por cualquier otra clase de empresario por el otro, por cuanto de otro modo se impediría que la universidad pública alcanzara alguno de sus objetivos esenciales, tales como la transferencia del conocimiento a la sociedad, así como la formación de investigadores, si se limitase la permanencia de estos a un concreto proyecto de investigación concretado en el tiempo»³⁰⁴. En relación con los OPI —en el caso concreto se trataba del CSIC— puede consultarse la sentencia TSJ Madrid 4 diciembre 2013 (RS n.º 6026/2012): «La Ley 13/1986 citada prevé una modalidad específica de contrato temporal para el personal investigador, que prevalece sobre la regulación general del contrato de obra o servicio determinado, lo que determina que no sea aplicable la previsión del artículo 15.5 del ET» en su versión del año 2006. El otro argumento esgrimido —conjuntamente con el anterior o por separado— consistía en afirmar que cada proyecto de investigación en el que se participa, en el marco de los distintos y sucesivos contratos suscritos, representa un puesto de trabajo diferente, justificando también desde este otro punto de vista la exclusión del contrato que nos ocupa de la regla prohibitiva de encadenamiento contractual³⁰⁵. Sin embargo, esta no es la interpretación que se ha impuesto en la práctica. Nuestro Tribunal Supremo³⁰⁶ ha concluido que el contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos específicos de investigación, en el ámbito de los OPI y de las universidades públicas, estaba afectado por la prohibición de encadenamiento contractual establecida en el artículo 15.5 y en la disposición adicional 15.^a ET-2006; desmintiendo así la idea, esgrimida en algunas resoluciones judiciales dictadas en suplicación, de que la especificidad de este contrato resulta incompatible con la aplicación de aquella regla general prohibitiva. Se rechaza también la concepción de que cada proyecto

304 En el mismo sentido, las sentencias TSJ Galicia 21 febrero 2013 (RS n.º 5553/2012); TSJ Galicia 12 abril 2013 (RS n.º 378/2013); TSJ Galicia 4 octubre 2013 (RS n.º 1793/2013). Todas ellas consideran que esta interpretación se ve respaldada por la regulación actual, fruto de la Ley 35/2010, que excluye el contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos específicos de investigación celebrado por las universidades públicas de la prohibición de encadenamiento (disposición adicional 15.^a ET).

305 Sentencias TSJ Galicia 29 noviembre 2012 (RS n.º 3815/2012); TSJ Galicia 21 febrero 2013 (RS n.º 5553/2012); TSJ Galicia 12 abril 2013 (RS n.º 378/2013); TSJ Galicia 4 octubre 2013 (RS n.º 1793/2013).

306 Sentencias TS 3 marzo 2015 (RCUD n.º 468/2014), TS 6 noviembre 2012 (RCUD n.º 345/2012); TS 23 abril 2012 (RCUD n.º 3092/2011); TS 22 junio 2011 (RCUD n.º 4556/2010).

de investigación representa un puesto de trabajo distinto, considerando que los elementos definitorios del puesto de trabajo son la categoría y/o el grupo profesional, junto con el lugar de la prestación. Y, como no podía ser de otro modo, la inmensa mayoría de los Tribunales Superiores de Justicia han secundado esta interpretación³⁰⁷.

8.2. Regulación de 2010

Esta normativa se modificó por la Ley 35/2010, que si bien puede afirmarse que supuso un incremento de las garantías para los trabajadores, lo cierto es que también introdujo algunas medidas regresivas. Como manifestaciones de lo primero, cabe destacar las ampliaciones de la prohibición de encadenamiento contractual, que operan: 1) tanto cuando el trabajador ocupa sucesivamente el mismo puesto de trabajo como cuando desempeña puestos de trabajo diferentes; 2) igualmente cuando el trabajador presta servicios en distintas empresas de un mismo grupo, y 3) inclusive, cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente. En esta misma línea de intensificación de las garantías para los trabajadores, cabe destacar la introducción del apartado 9 del artículo 15 ET, referido tanto a la obligación empresarial de reconocer la nueva condición de trabajador fijo tan pronto como concurren los requisitos para ello, como a la posibilidad que tiene el propio trabajador de solicitar del servicio público de empleo la oportuna certificación que le permita acreditar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 15.5 ET. Pero, como se ha anunciado, la Ley 35/2010 también ha supuesto retrocesos en la regulación: 1) la ampliación de los supuestos contractuales que escapan a la regla prohibitiva, bien con carácter general (a los contratos formativos, de interinidad y relevo se añaden los contratos temporales celebrados en el marco de los programas públicos de empleo-formación, así como los contratos temporales utilizados por empresas de inserción debidamente registradas siempre y cuando el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado), bien en el ámbito de las Administraciones públicas (excluyéndose, por vez primera, las modalidades particulares del contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley); 2) la aplicación del límite al encadenamiento de los contratos en el ámbito de cada una de las Administraciones públicas, sin que formen parte de ellas los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculados o

307 Así, sentencias TSJ Murcia 26 noviembre 2012 (RS n.º 388/2012); TSJ Madrid 10 diciembre 2012 (RS n.º 1028/2012); TSJ Asturias 25 mayo 2012 (RS n.º 901/2012); TSJ Madrid 14 marzo 2012 (RS n.º 3169/2011); TSJ Madrid 12 diciembre 2011 (RS n.º 3513/2011); TSJ Murcia 24 noviembre 2011 (RS n.º 461/2011); TSJ Madrid 16 junio 2011 (RS n.º 4579/2010); TSJ Murcia 13 junio 2011 (RS n.º 171/2011); TSJ Madrid 6 mayo 2011 (RS n.º 4662/2010); TSJ Madrid 14 abril 2011 (RS n.º 5022/2010); TSJ Murcia 13 diciembre 2010 (RS n.º 569/2010); TSJ Murcia 13 diciembre 2010 (RS n.º 568/2010); TSJ Madrid 7 octubre 2010 (RS n.º 772/2010); TSJ Madrid 6 abril 2010 (RS n.º 504/2010); TSJ Castilla y León, Valladolid 31 marzo 2010 (RS n.º 392/2010); TSJ Madrid 22 febrero 2010 (RS n.º 3706/2009); TSJ Madrid 24 noviembre 2009 (RS n.º 3823/2009); TSJ Madrid 29 junio 2009 (RS n.º 2645/2009).

dependientes de aquellas. En esta misma línea restrictiva se sitúa también la suspensión de las reglas del encadenamiento prohibido durante el periodo comprendido entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012 (Ley 3/2012, de 6 de julio —BOE de 7 de julio—), aunque inicialmente el periodo de suspensión previsto alcanzaba los dos años, desde el 31 de agosto de 2011 al 31 de agosto de 2013 (Real Decreto Ley 10/2011, de 26 de agosto —BOE de 30 de agosto—).

Partiendo de esta nueva ordenación normativa, hay que dilucidar qué sucede en la actualidad con el contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos específicos de investigación, desde la perspectiva de su afectación o no por la prohibición de encadenamiento contractual, para lo cual es necesario decidir sobre el alcance de la exclusión contenida en el apartado 3 de la disposición adicional 15.^a ET, con el siguiente impreciso y ambiguo tenor: «En todo caso, lo dispuesto en dicho artículo 15.5 [es decir, la prohibición de encadenamiento] no será de aplicación respecto de las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley».

En contra de la consideración de que el contrato que nos ocupa está actualmente excluido en el ámbito de las universidades públicas y de los OPI de la prohibición de encadenamiento, podría argumentarse la imposibilidad de considerarlo como una «modalidad particular» de contrato de trabajo. De hecho, mientras que las figuras contractuales propias exclusivas de las universidades públicas (esto es, el ayudante, el ayudante doctor y el profesor visitante) son calificadas por la Ley Orgánica de Universidades como «modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario» (artículo 48.1 y 2), los contratos para obra o servicio determinado para la realización de proyectos específicos de investigación (al igual que los contratos de interinidad por sustitución) se consideran como «modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores» sin más (artículo 48.1 LOU). A mayor abundamiento, la Ley Orgánica de Universidades no disciplina estos contratos, remitiendo para ello a la regulación ofrecida por el Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la existencia de alguna peculiaridad relacionada por razón del ámbito universitario en el que se desarrollan. Y algo parecido podría concluirse si ponemos el acento en el hecho de que la Ley de la Ciencia no regula propiamente este contrato, que ni siquiera incluye dentro de las denominadas «modalidades de contrato de trabajo específicas del personal investigador» (artículo 20.1 LCTI), remitiendo directamente al artículo 15.1.a ET para ello (artículos 26.7 y 30, y disposición adicional 14.^a LCTI).

Sin embargo, también existen argumentos para defender que la figura contractual que centra nuestro interés sí resulta reconducible a las «modalidades particulares del contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley» (apartado 3 de la disposición adicional 15.^a ET). El primer argumento deriva de una interpretación sistemática de esta previsión y la contenida en el apartado 2 de la misma disposición adicional 15.^a ET. Literalmente, esta otra norma establece que «lo dispuesto en el artículo 15.1.a en materia de duración máxima del contrato

por obra o servicio determinado no será de aplicación a los contratos celebrados por las Administraciones públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, ni a las modalidades particulares del contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley cuando estén vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años»; de donde se infiere que el contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos específicos de investigación científica o técnica es considerado directamente por la norma una «modalidad particular del contrato de trabajo» (al menos a los efectos establecidos en la norma) pues, de lo contrario, no se entiende a qué otra tipología contractual de la Ley Orgánica de Universidades o de la Ley de la Ciencia se refiere la exoneración del límite temporal del contrato de obra o servicio determinado. Por tanto, si de conformidad con el apartado 2 de la disposición adicional 15.^a ET el contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos de investigación científica o técnica constituye una modalidad particular del contrato de trabajo contemplada en la Ley Orgánica de Universidades y en la Ley de la Ciencia, a los efectos de exonerar a este de la limitación temporal establecida con carácter general en relación con el contrato de obra o servicio determinado, es fácil colegir también esa misma consideración en el apartado 3 de la misma disposición adicional 15.^a ET, a los efectos de exonerar a este contrato también de las reglas de encadenamiento contractual prohibido. El segundo argumento que avala esta misma conclusión deriva de la claridad con que se expresa la disposición adicional 23.^a LCTI-2011 que, bajo el título de «Normas comunes a los contratos para la realización de proyectos específicos de investigación científica o técnica», exceptúa expresamente estos contratos tanto de la duración máxima posible anudada con carácter general al contrato de obra o servicio determinado, como de la prohibición de concatenación contractual³⁰⁸.

En la práctica, el Tribunal Supremo todavía no ha resuelto esta importante cuestión³⁰⁹, aunque sí se han dictado algunas sentencias de suplicación que, bien *obiter dita*³¹⁰, bien como

308 Literalmente, la norma establece lo siguiente: «De acuerdo con lo señalado en el apartado 2 de la disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores, no se aplicará lo dispuesto en el artículo 15.1.a del mismo en materia de duración máxima del contrato para obra o servicio a los contratos para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica a que se refieren los artículos 20.2, 26.7 y 30 y el apartado 2 de la disposición adicional decimocuarta de esta ley.

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

309 Aunque el asunto ya ha sido planteado en dos ocasiones ante el Tribunal Supremo, se inadmitieron los recursos presentados por no apreciar la existencia de contradicción entre las sentencias recurridas y las aportadas como de contraste. (Auto TS 11 abril 2013 [RCUD n.º 3113/2012] y Auto TS 4 abril 2013 [RCUD n.º 3115/2012]).

310 Sentencias TSJ Galicia 21 febrero 2013 (RS n.º 5553/2012); TSJ Asturias 25 mayo 2012 (RS n.º 901/2012). En ellas se conocen supuestos acaecidos durante la vigencia de la Ley 43/2006, en los que sí operaba la prohibición de encadenamiento, apuntándose *obiter dicta* que otra hubiera sido la solución si hubiere resultado de aplicación la Ley 35/2010.

*ratio decidendi*³¹¹, consideran que la normativa actual excluye de la prohibición de encadenamiento el contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos específicos de investigación, tanto en los OPI como en las universidades públicas.

Conviene hacer notar, sin embargo, que esta conclusión solamente cabría sostenerla en relación con el contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos de investigación en relación con entes públicos. Por lo que se refiere a las universidades privadas y a otras entidades privadas sin ánimo de lucro, a las que no resulta de aplicación la disposición adicional 15.ª ET, habría que solventar este problema a la luz de lo dispuesto en el artículo 15.5 ET, debiéndose considerar que este mismo contrato de investigación en el ámbito privado sí estaría afectado por la prohibición de concatenación como consecuencia de no estar contemplado expresamente dentro de las exclusiones generales recogidas en dicho artículo (recuérdese, los contratos formativos, de interinidad y relevo, los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como los contratos temporales que sean utilizados en determinadas circunstancias por empresas de inserción debidamente autorizadas). De este modo, emerge un tratamiento jurídico dispar del contrato de obra o servicio determinado en el ámbito de la investigación según se utilice por entidades públicas o privadas, el cual resulta a mi juicio difícilmente justificable a la luz del principio de igualdad (artículo 14 CE) y de las exigencias del derecho comunitario (Directiva 1999/70/CE), tal y como se ha expuesto con detalle en otra parte de esta investigación (capítulo 7). Razón por la cual considero *lege ferenda* que el contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos específicos de investigación debería quedar afectado por la prohibición de encadenamiento en todo caso: tanto si se desenvuelve en el sector privado como si lo hace en el ámbito del empleo público.

Sea como fuere, lo cierto es que en el marco de los OPI y de las universidades públicas, el contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos específicos de investigación está excluido a día de hoy de la prohibición de encadenamiento contractual (artículo 15.5 ET, disposición adicional 15.ª ET y disposición adicional 24.ª LCTI)³¹². Circunstancia esta que ha tenido muy buena acogida en las entidades públicas beneficiarias de este auténtico «privilegio», considerando que les está permitido concatenar un contrato tras otro sin límite temporal alguno. Sin embargo, esta lectura del problema debe ser inmediatamente matizada en relación con aquellos investigadores que mantengan una dilatada vinculación con los OPI

311 Sentencia TSJ Galicia 19 marzo 2013 (RS n.º 4243/2011); TSJ Murcia 5 marzo 2012 (RS n.º 704/2011).

312 Así lo sostienen también Moreno Gené, J.: «La contratación por obra o servicio determinado para la realización de un proyecto de investigación tras la reforma laboral de 2010», *op. cit.*, páginas 13-14; Montoya Medina, D.: «La reforma de la contratación temporal en la Ley 35/2010», *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, n.º 1, 2011, BIB 2011/428, página 5; Cueva Puente, M.ª C.: «Contratación temporal: régimen en las Administraciones públicas», *op. cit.*, páginas 152 a 154; Pascual Allén, C.: «Contratación temporal: régimen general», AA. VV., *La reforma del mercado de trabajo de 2010*, Fundaciones Alfonso Martín Escudero y F. Largo Caballero, 2011, página 89.

y con las universidades públicas a través de contratos de obra o servicio determinado en el ámbito de la investigación. Y ello en atención a las siguientes consideraciones:

De una parte, porque —como ya ha sido expuesto— durante la vigencia del Real Decreto Ley 5/2006 y de la Ley 43/2006, estos contratos sí estaban afectados por la prohibición de encadenamiento contractual. De ahí que todos aquellos investigadores que entre el 15 de junio de 2006 y el 17 de septiembre de 2010 hubieren estado vinculados por más de 24 meses en un arco temporal de 30 meses, con dos o más contratos de obra o servicio determinado con cargo a proyectos, adquirieron ya la condición de trabajadores fijos en virtud de aquella normativa, sin que las contrataciones temporales celebradas con posterioridad sean idóneas para subsanar este vicio. Como se ha visto, son muchas las sentencias que así lo reconocen, a pesar del cambio normativo acaecido sobre el particular a través de la Ley 35/2010.

De otra parte, porque al margen de la aplicación o no de la prohibición de encadenamiento contractual a la que nos venimos refiriendo, la jurisprudencia siempre ha considerado que cuando un trabajador permanece vinculado durante largos periodos de tiempo con distintos y sucesivos contratos temporales, ello puede configurar un supuesto de fraude de ley, perseguible por el artículo 15.3 ET. Y es que, en definitiva, ningún juez estaría dispuesto a sostener que la contratación sucesiva de un trabajador durante 8, 10 o más años (las cifras son meramente ejemplificativas) se corresponde con una necesidad temporal de mano de obra que, por definición, es el presupuesto de la contratación temporal en España, salvo contadísimas excepciones. Se trata de una vía alternativa para poner límites al encadenamiento contractual. Así se reconoce expresamente en el propio artículo 15.5 ET, cuando remite a la normativa específica la persecución de otros incumplimientos relevantes entre los que se enuncia el fraude de ley. Para constatar su existencia, los tribunales tienen en cuenta circunstancias tales como el tiempo de prestación de servicios acreditado en el marco de distintos y sucesivos contratos (normalmente se exige un dilatado periodo de tiempo, no bastando desde luego con sobrepasar los 24 meses en virtud de dos contratos), los eventuales periodos de inactividad laboral entre contrato y contrato (normalmente de no más de 20 días hábiles; muy alejados de los casi 6 meses que pueden transcurrir entre la terminación de un contrato y la suscripción del siguiente cuando se aplica la regla contenida en el artículo 15.5 ET) e, incluso, la presencia de alguna irregularidad relevante en la cadena de contratación capaz de viciar los contratos suscritos con posterioridad (por ejemplo, el disfrute de una beca de investigación cuando procedía en realidad celebrar un contrato de trabajo)³¹³.

313 Supuestos en los que en atención a las circunstancias concurrentes en el caso se declaró la existencia de fraude de ley en el marco de los contratos de obra o servicio determinado para la realización de proyectos específicos de investigación, pueden consultarse en las sentencias TSJ Galicia 12 junio 2015 (RS n.º 2664/2013); TSJ Galicia 23 abril 2015 (RS n.º 1143/2013); TSJ Galicia 15 noviembre 2013 (RS n.º 3065/2013); TSJ Cataluña 4 octubre 2013 (RS n.º 3156/2013); TSJ Comunidad Valenciana 5 febrero 2013 (RS n.º 3181/2012); TSJ Madrid 2 marzo 2012 (RS n.º 2553/2011); TSJ Aragón 10 diciembre 2010 (RS n.º 860/2010).

Por último, conviene no olvidar que existen irregularidades capaces por sí solas de cuestionar la adecuación a derecho del contrato suscrito, las cuales se pueden dar con más frecuencia cuanto más tiempo permanezca el trabajador vinculado con su empleador (a mayor exposición, mayores probabilidades de equivocarse). A la mayoría de estas irregularidades relevantes nos hemos referido ya a lo largo del trabajo (piénsese, por ejemplo, en la falta de identificación, clara y precisa, del proyecto de investigación que constituye el objeto contractual o en la realización de funciones distintas de modo habitual), las cuales, sin embargo, no agotan todas las posibilidades que se pueden suscitar en la práctica. Dos temas recurrentes en las sentencias consultadas son la problemática derivada de la cesión ilegal de trabajadores³¹⁴ o la garantía de indemnidad³¹⁵.

9. Conclusiones

Por lo que se refiere a la naturaleza jurídica del contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos específicos de investigación es claro que no se trata de una relación especial de trabajo, siendo dudoso, sin embargo, si nos encontramos ante una modalidad específica de contratación laboral en el ámbito de la investigación o, simplemente, de un contrato de obra o servicio determinado con peculiaridades. Como se ha podido constatar, existen argumentos que pueden servir de cobertura a cualquiera de estas dos opciones interpretativas, inclinándome por mi parte por su consideración como un contrato de obra o servicio determinado con peculiaridades (aunque a los efectos de su exclusión de la prohibición de encadenamiento contractual a que se refiere el artículo 15.5 ET hay que calificarlo como una modalidad particular de contratación laboral, tal y como establecen la disposición adicional 15.^a ET y la disposición adicional 23.^a LCTI). Sea como fuere, lo que de verdad importa es identificar el régimen jurídico aplicable al contrato que, como se ha dicho, es sustancialmente unitario tanto en los OPI como en las universidades públicas, existiendo en ambos casos una remisión a la normativa laboral común, como regla de derecho supletorio para colmar las lagunas en relación con todo aquello que no esté regulado expresamente en la Ley de la Ciencia y en la Ley Orgánica de Universidades. El único factor que puede empañar la existencia de este régimen jurídico unitario tiene que ver con la enigmática referencia que el artículo 48.1 LOU realiza a la contratación de ese «otro personal», se supone que distinto del científico o técnico.

En cuanto a las peculiaridades aplicables al contrato, la primera y principal tiene que ver con el objeto del contrato, referido a la realización de un proyecto específico de investigación

314 Sobre el particular pueden consultarse las sentencias TSJ Galicia 5 abril 2015 (RS n.º 2664/2013); TSJ Islas Canarias, Las Palmas 19 junio 2014 (RS n.º 37/2013); TSJ Galicia 5 abril 2013 (RS n.º 26/2013).

315 Así, sentencias TS 11 noviembre 2013 (RCUD n.º 3285/2012); TSJ Comunidad Valenciana 5 febrero 2013; TSJ Madrid 12 diciembre 2011 (RS n.º 3513/2011); TSJ Madrid 29 junio 2010 (RS n.º 1153/2010).

científica o técnica, que es el trabajo con autonomía y sustantividad propia en el que hay que poner el acento en el caso que nos ocupa. De su estudio se ha podido constatar que existe un entendimiento amplio del objeto contractual, pero situado dentro de los márgenes del objeto del contrato de obra o servicio determinado de derecho común, donde también se ha impuesto una interpretación amplia. De hecho, ambos contratos de obra o servicio determinado, el de derecho común y el específico en el ámbito de la investigación, son muy utilizados en la práctica.

La existencia de una financiación *ad hoc* es un rasgo bastante frecuente del contrato; en algunos casos, como sucede con las universidades, constituye incluso una exigencia para su concertación. Ello repercute directamente en algunos aspectos del régimen jurídico del contrato condicionándolo, señaladamente, en materia de duración y extinción, pudiéndose afirmar que el contrato dura mientras dura la ejecución del proyecto específico de investigación con el tope máximo del tiempo concedido para ello. Así se establece en el artículo 2.1 de la Orden de 27 de marzo de 1986, la cual debe considerarse vigente al menos en este punto concreto. Por otro lado, la inclusión de cláusulas suspensivas o resolutorias en el contrato suscrito, ligadas a la suspensión o a la pérdida *ante tempus* de la financiación, se consideran lícitas, al menos cuando los fondos finalistas procedan de terceros.

Otra importante peculiaridad a resaltar viene referida a la exclusión del contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos específicos de investigación, en los OPI y en las universidades públicas, de la prohibición de encadenamiento contractual a que se refiere el artículo 15.5 ET. Sin embargo, cuando este mismo contrato es utilizado por universidades privadas o por otras entidades privadas sin ánimo de lucro, entonces sí se encuentra afectado por aquella prohibición. Este régimen jurídico fue introducido por la Ley 35/2010, ya que bajo la vigencia del Real Decreto Ley 5/2006 y de la Ley 43/2006, el contrato que nos ocupa estaba afectado por la prohibición de encadenamiento no solo en el ámbito privado, sino también en el sector público (OPI y universidades).

El resto de los rasgos distintivos del contrato, que no han sido resaltados en estas conclusiones, sigue el régimen jurídico propio del contrato de obra o servicio determinado de derecho común.

Finalmente, considero que se deberían introducir algunas modificaciones normativas en el contrato que mejorarían su regulación, las cuales me limito a enumerar en estas breves conclusiones: 1) la modificación de la disposición adicional 13.^a LOU, para que se remita a la vigente Ley de la Ciencia en relación con el contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos específicos de investigación (en la actualidad todavía se refiere a la normativa anterior, la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica); 2) la supresión de la referencia que el artículo 48.1 LOU realiza a ese «otro personal», distinto del científico o técnico, unificando así el elenco de sujetos contratantes tanto en los OPI como en las universidades públicas; 3) la introducción en una norma con rango de ley (la Ley de la Ciencia y/o la Ley Orgánica de Universidades)

de dos previsiones en materia de duración del contrato: una, que aclare que el contrato se extiende hasta que se realice el proyecto específico que constituye su objeto (término incierto) y, como máximo, cuando finalice el plazo de ejecución concedido para ello (término cierto); y otra, que permita la prórroga del contrato ligada a la prórroga del proyecto de investigación que le sirve de soporte; 4) la (re)instauración de mecanismos de control periódicos de la actividad investigadora, preferiblemente externos, con la finalidad primordial de permitir que las evaluaciones positivas que se obtengan sean tenidas en cuenta a efectos de promoción profesional, y 5) extender la prohibición de encadenamiento que afecta al contrato cuando se desenvuelve en el ámbito privado también en relación con los OPI y con las universidades públicas.

10. Anexo. Relación de sentencias consultadas

TS 3 marzo 2015 (RCUD n.º 468/2014)
 TS 3 diciembre 2013 (RCUD n.º 816/2013)
 TS 11 noviembre 2013 (RCUD n.º 3285/2012)
 TS (Auto) 11 abril 2013 (RCUD n.º 3113/2012)
 TS (Auto) 4 abril 2013 (RCUD n.º 3115/2012)
 TS 6 noviembre 2012 (RCUD n.º 345/2012)
 TS 23 abril 2012 (RCUD n.º 3092/2011)
 TS 22 junio 2011 (RCUD n.º 4556/2011)
 TS 6 marzo 2009 (RCUD n.º 1221/2008)
 TS 19 junio 1999 (RCUD n.º 4166/1998)
 TSJ Galicia 29 diciembre 2015 (RS n.º 3349/2014)
 TSJ Galicia 12 junio 2015 (RS n.º 2664/2013)
 TSJ Galicia 23 abril 2015 (RS n.º 1143/2013)
 TSJ Galicia 6 febrero 2015 (RS n.º 4214/2014)
 TSJ Madrid 13 octubre 2014 (RS n.º 429/2014)
 TSJ Galicia 9 octubre 2014 (RS n.º 5536/2012)
 TSJ La Rioja 3 octubre 2014 (RS n.º 156/2014)
 TSJ Galicia 30 septiembre 2014 (RS n.º 2378/2014)
 TSJ Galicia 26 septiembre 2014 (RS n.º 5890/2012)
 TSJ Galicia 19 septiembre 2014 (RS n.º 2461/2014)

TSJ Castilla y León, Valladolid 23 julio 2014 (RS n.º 1087/2014)
TSJ Cataluña 19 junio 2014 (RS n.º 24/2014)
TSJ Islas Canarias, Las Palmas 19 junio 2014 (RS n.º 37/2013)
TSJ Islas Canarias, Las Palmas 23 mayo 2014 (RS n.º 1629/2012)
TSJ Madrid 7 abril 2014 (RS n.º 38/2014)
TSJ Madrid 14 marzo 2014 (RS n.º 2020/2013)
TSJ Andalucía, Sevilla 15 enero 2014 (RS n.º 2262/2012)
TSJ Madrid 7 enero 2014 (RS n.º 416/2013)
TSJ Madrid 5 diciembre 2013 (RS n.º 1160/2013)
TSJ Madrid 4 diciembre 2013 (RS n.º 6026/2012)
TSJ Galicia 29 noviembre 2013 (RS n.º 3003/2013)
TSJ Galicia 15 noviembre 2013 (RS n.º 3065/2013)
TSJ Madrid 8 noviembre 2013 (RS n.º 1521/2013)
TSJ Galicia 10 octubre 2013 (RS n.º 2404/2013)
TSJ Galicia 4 octubre 2013 (RS n.º 1793/2013)
TSJ Cataluña 4 octubre 2013 (RS n.º 3156/2013)
TSJ Andalucía, Granada 19 junio 2013 (RS n.º 855/2013)
TSJ Madrid 17 junio 2013 (RS n.º 1274/2012)
TSJ Galicia 21 mayo 2013 (RS n.º 466/2013)
TSJ Galicia 10 mayo 2013 (RS n.º 509/2013)
TSJ Madrid 29 abril 2013 (RS n.º 4078/2012)
TSJ Galicia 26 abril 2013 (RS n.º 152/2013)
TSJ Galicia 12 abril 2013 (RS n.º 378/2013)
TSJ Galicia 5 abril 2013 (RS n.º 26/2013)
TSJ Galicia 19 marzo 2013 (RS n.º 4243/2011)
TSJ Galicia 21 febrero 2013 (RS n.º 5553/2012)
TSJ Comunidad Valenciana 5 febrero 2013 (RS n.º 3181/2012)
TSJ Castilla y León, Burgos 13 diciembre 2012 (RS n.º 758/2012)
TSJ Madrid 10 diciembre 2012 (RS n.º 1028/2012)
TSJ Galicia 29 noviembre 2012 (RS n.º 3815/2012)
TSJ Galicia 28 noviembre 2012 (RS n.º 3934/2012)

TSJ Murcia 26 noviembre 2012 (RS n.º 388/2012)
TSJ Asturias 5 octubre 2012 (RS n.º 1990/2012)
TSJ Madrid 1 octubre 2012 (RS n.º 5025/2011)
TSJ Galicia 15 junio 2012 (RS n.º 956/2012)
TSJ Madrid 28 mayo 2012 (RS n.º 3646/2011)
TSJ Asturias 25 mayo 2012 (RS n.º 901/2012)
TSJ Murcia 14 mayo 2012 (RS n.º 101/2012)
TSJ Andalucía, Granada 3 mayo 2012 (RS n.º 524/2012)
TSJ Madrid 20 marzo 2012 (RS n.º 2425/2011)
TSJ Madrid 14 marzo 2012 (RS n.º 3169/2011)
TSJ Murcia 5 marzo 2012 (RS n.º 704/2011)
TSJ Madrid 2 marzo 2012 (RS n.º 2553/2011)
TSJ Madrid 3 febrero 2012 (RS n.º 6276/2011)
TSJ Comunidad Valenciana 31 enero 2012 (RS n.º 3127/2011)
TSJ Andalucía, Granada 14 diciembre 2011 (RS n.º 2228/2011)
TSJ Madrid 12 diciembre 2011 (RS n.º 3513/2011)
TSJ Murcia 24 noviembre 2011 (RS n.º 461/2011)
TSJ Aragón 7 noviembre 2011 (RS n.º 705/2011)
TSJ Murcia 10 octubre 2011 (RS n.º 279/2011)
TSJ Galicia 26 septiembre 2011 (RS n.º 2171/2011)
TSJ Islas Canarias, Las Palmas 13 septiembre 2011 (RS n.º 820/2011)
TSJ Madrid 16 junio 2011 (RS n.º 4579/2010)
TSJ Murcia 13 junio 2011 (RS n.º 171/2011)
TSJ Madrid 6 mayo 2011 (RS n.º 4662/2010)
TSJ Madrid 14 abril 2011 (RS n.º 5022/2010)
TSJ Cataluña 8 marzo 2011 (RS n.º 103/2010)
TSJ Madrid 28 enero 2011 (RS n.º 2696/2010)
TSJ Murcia 13 diciembre 2010 (RS n.º 569/2010)
TSJ Murcia 13 diciembre 2010 (RS n.º 568/2010)
TSJ Aragón 10 diciembre 2010 (RS n.º 860/2010)
TSJ Comunidad Valenciana 24 noviembre 2010 (RS n.º 689/2010)

TSJ Madrid 7 octubre 2010 (RS n.º 772/2010)
TSJ Madrid 29 junio 2010 (RS n.º 1153/2010)
TSJ Madrid 9 junio 2010 (RS n.º 1187/2010)
TSJ Andalucía, Sevilla 19 mayo 2010 (RS n.º 3844/2009)
TSJ Murcia 19 abril 2010 (RS n.º 80/2010)
TSJ Madrid 6 abril 2010 (RS n.º 504/2010)
TSJ Madrid 6 abril 2010 (RS n.º 5995/2009)
TSJ Castilla y León, Valladolid 31 marzo 2010 (RS n.º 392/2010)
TSJ Madrid 22 febrero 2010 (RS n.º 3706/2009)
TSJ Castilla y León, Valladolid 3 febrero 2010 (RS n.º 9/2010)
TSJ Madrid 15 enero 2010 (RS n.º 3034/2009)
TSJ Madrid 12 enero 2010 (RS n.º 4365/2009)
TSJ Madrid 15 diciembre 2009 (RS n.º 4043/2009)
TSJ Andalucía, Málaga 10 diciembre 2009 (RS n.º 1919/2009)
TSJ Madrid 24 noviembre 2009 (RS n.º 3823/2009)
TSJ Madrid 10 noviembre 2009 (RS n.º 3113/2009)
TSJ Madrid 8 septiembre 2009 (RS n.º 1853/2009)
TSJ Galicia 27 julio 2009 (RS n.º 1736/2009)
TSJ Madrid 10 julio 2009 (RS n.º 999/2009)
TSJ Madrid 29 junio 2009 (RS n.º 2645/2009)
TSJ Galicia 24 marzo 2009 (RS n.º 5821/2008)
TSJ Murcia 16 marzo 2009 (RS n.º 184/2009)
TSJ Madrid 13 marzo 2009 (RS n.º 4934/2008)
TSJ Madrid 1 diciembre 2008 (RS n.º 4671/2008)
TSJ Andalucía, Sevilla 16 septiembre 2008 (RS n.º 3706/2007)
TSJ Madrid 1 julio 2008 (RS n.º 1602/2008)
TSJ Andalucía, Sevilla 22 febrero 2008 (RS n.º 1738/2007)
TSJ Madrid 30 enero 2008 (RS n.º 5096/2007)
TSJ Madrid 21 marzo 2006 (RS n.º 5829/2005)
TSJ Madrid 12 septiembre 2005 (RS n.º 2798/2005)
TSJ Galicia 24 septiembre 2003 (RS n.º 3751/2003)

TSJ Madrid 21 abril 2003 (RS n.º 851/2003)
TSJ Castilla y León, Burgos 13 mayo 2002 (RS n.º 276/2002)
TSJ Cataluña 17 enero 2002 (RS n.º 5004/2001)
TSJ Madrid 6 abril 2001 (JUR 2001\187520)
TSJ Cataluña 26 junio 2000 (RS n.º 2152/2000)
TSJ Madrid 3 julio 1997 (RS n.º 6123/1996)
TSJ Islas Canarias, Las Palmas 23 enero 1996 (RS n.º 380/1995)
TSJ Cataluña 23 junio 1995 (AS 1995\2416)
TSJ Asturias 4 diciembre 1992 (AS 1992\5931)