

## LA DEFICIENTE REGULACIÓN DE LOS LÍMITES AL ENCADENAMIENTO DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO TEMPORALES DEL PERSONAL INVESTIGADOR

**Fernando Ballester Laguna**

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

1. Delimitación del objeto de estudio. 2. El contenido de la prohibición establecida en el artículo 15.5 ET (y en otras normas concordantes). 3. Los contratos de trabajo temporales del personal investigador. 4. Los contratos temporales de trabajo del personal investigador afectados por la prohibición de encadenamiento. 5. Conclusiones y propuestas.

### 1. DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

Como es sabido, el apartado 5 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), junto a otras normas concordantes del propio ET (señaladamente, el apartado 9 del mismo artículo 15, amén de la disposición adicional 15<sup>a</sup>), prohíben que un mismo trabajador concatene ciertos tipos de contratos temporales de trabajo sobrepasando un lapso temporal determinado, so pena de adquirir la condición de trabajador fijo en la empresa. Esta prohibición, que se introdujo de la mano de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE de 30 de diciembre), ha sufrido distintos avatares hasta llegar a la regulación actual, fraguada a través de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE de 18 de septiembre). Por su parte, la relación jurídica que une al personal investigador, científico o técnico con sus empleadores (en adelante me referiré a ellos como personal investigador sin más) ha experimentado con el tiempo cierto proceso de laboralización, existiendo actualmente múltiples y variadas figuras contractuales laborales, muchas de ellas de naturaleza temporal, que le sirven de soporte, tales como los contratos de ayudante, ayudante doctor y profesor visitante; el contrato predoctoral, el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación y el contrato de investigador distinguido; o los contrato de obra o servicio determinado, de interinidad o en prácticas, recogidos todos ellos en mayor o menor medida por la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (BOE de 24 de diciembre), la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (BOE de 2 de junio) o el Real Decreto 62/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación (BOE de 3 de febrero). Partiendo de esta doble constatación me propongo analizar en qué medida afecta dicha prohibición de

encadenamiento a los contratos de trabajo temporales suscritos por el personal investigador. Y ya adelanto que los resultados son insatisfactorios, existiendo una deficiente y dispar regulación sobre el particular como consecuencia de un cúmulo de circunstancias que se pueden resumir en la inexistencia de una visión de conjunto de la problemática planteada a la luz de las exigencias constitucionales del principio de igualdad (artículo 14 CE) y del derecho comunitario (más concretamente, de la Directiva 1999/70, del Consejo, de 28 de junio, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada –DOCE de 10 de julio–).

Pero antes de abordar directamente esta cuestión procede referirse, siquiera sea someramente para enfocar correctamente el estudio, tanto al contenido de la prohibición de encadenamiento contractual como a la distinta tipología de contratos laborales temporales del personal investigador.

## 2. EL CONTENIDO DE LA PROHIBICIÓN ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 15.5 ET (Y EN OTRAS NORMAS CONCORDANTES)

Como ha sido anunciado, el régimen jurídico actual del encadenamiento contractual prohibido, recogido en el artículo 15.5 ET, y en otras normas concordantes del propio Estatuto de los Trabajadores, proviene de la Ley 35/2010. Más concretamente, el vigente artículo 15.5 ET impide que un mismo trabajador<sup>1</sup> haya estado vinculado con dos o más contratos de duración determinada (ya se verá cuales), con o sin solución de continuidad entre ellos, por un periodo superior a 24 meses computados dentro de un arco temporal de 30 meses. Esta regla limitativa opera, además, partiendo de la premisa de que los contratos temporales celebrados no están aquejados por ninguna irregularidad relevante, remitiendo a las previsiones específicas correspondientes cuando se incurre en fraude de ley en la contratación (apartado 3 del artículo 15 ET), se sobrepasa la duración máxima posible del contrato para obra o servicio determinado (apartado 1, letra a, artículo 15 ET) o se infringe 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)<sup>2</sup>. A los efectos de esta regla es indiferente que durante el encadenamiento contractual el trabajador

1 Cuando son distintos trabajadores quienes ocupan sucesivamente el mismo puesto de trabajo, el apartado 3 del artículo 15.5 ET remite a la negociación colectiva para el establecimiento de medidas tendentes a evitar la utilización abusiva de la contratación temporal. De hecho, la primera versión del artículo 15.5 ET, fruto de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE de 10 de julio), 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”*; siendo indiferente en aquel momento que estuvieran implicados el mismo o distintos trabajadores. Precisamente, las dudas suscitadas en torno a la adecuación de esta parca regulación a las exigencias contenidas en la Directiva 1999/70, motivaron su reforma en el año 2006.

2 O, aunque no se explicita en el artículo 15.5 ET, ante la falta de denuncia de los contratos temporales y la continuación en la prestación de servicios por parte del trabajador, siempre y cuando el contrato no resulte prorrogable (artículo 8.2 ET), o por el incumplimiento de la forma escrita en los contratos temporales –la mayoría– que así lo requieren (artículo 49 1, letra c, ET).

ocupe el mismo o distinto puesto de trabajo, con la misma empresa o grupo de empresas, contratado directamente o mediante su puesta a disposición en el marco de las empresas de trabajo temporal e, inclusive, cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente. Sin embargo, la limitación no afecta a los contratos formativos, de interinidad o relevo, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales utilizados por las empresas de inserción debidamente registradas cuando el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

La consecuencia jurídica aparejada a su incumplimiento consiste en la adquisición de la condición de trabajador fijo de la empresa. Directamente relacionado con ello, el apartado 9 del artículo 15 ET establece la obligación empresarial de facilitar por escrito al trabajador, dentro de los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos anteriormente indicados, un documento justificativo de su nueva condición de trabajador fijo. También el trabajador podrá solicitar por escrito al servicio público de empleo competente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su nuevo status. El servicio público de empleo emitirá dicho documento y lo pondrá asimismo en conocimiento de la empresa en la que el trabajador preste sus servicios.

Por su parte, la disposición adicional 15ª ET –por lo que ahora interesa– se refiere a la aplicación de los límites al encadenamiento de contratos en las administraciones públicas, estableciendo las siguientes previsiones: 1) declara aplicable el contenido del artículo 15.5 ET también en el ámbito de las administraciones públicas y de sus organismos públicos vinculados o dependientes, 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 será 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. Se afirma, asimismo, que el trabajador continuará desempeñando el puesto que venía ocupando hasta su cobertura definitiva, momento en el que se producirá la extinción de la relación laboral, a no ser que el trabajador en cuestión acceda al empleo público superando el correspondiente proceso selectivo; 2) otra singularidad consiste en la aplicación del límite a la concatenación 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 dependientes de aquéllas que, a estos solos efectos, se consideran empleadores distintos; y 3) se amplía el catálogo de contratos temporales que no resultan afectados por la prohibición, los cuales se identifican difusamente como las modalidades particulares de contratos de trabajo contempladas en la Ley Orgánica de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley.

Directamente relacionada con la problemática objeto de estudio hay que considerar también la disposición adicional 23<sup>a</sup> de la Ley de la Ciencia (en adelante, LC), referida al tratamiento a dispensar a los contratos de obra o servicio determinado para la realización de proyectos de investigación científica o técnica, tanto por lo que se refiere a su duración, como a la afectación o no por las reglas del encadenamiento contractual prohibido.

Como balance de la regulación podría afirmarse que la misma ha tendido a intensificar paulatinamente las garantías para los trabajadores, si bien esta orientación ha convivido con algunos retrocesos. Como manifestaciones de lo primero, cabe destacar las ampliaciones de la prohibición, de la mano de la Ley 35/2010, 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 cabe destacar la introducción por la misma Ley 35/2010 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 dicho, también ha habido retrocesos en la regulación: 1) la ampliación, de la mano de la Ley 35/2010, de los supuestos contractuales que escapan a la regla prohibitiva, bien con carácter general (a los contratos formativos, de relevo y de interinidad, 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 de 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 dependientes de aquéllas (Ley 35/2010); y 3) la suspensión de la aplicación 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, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral –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–).

Todo ello se completa con un elenco de reglas de derecho transitorio (que ahora no interesan), junto con alguna previsión específica relacionada con el contrato de obra o servicio determinado del sector de la construcción (la cual también escapa a nuestro interés).

### 3. LOS CONTRATOS DE TRABAJO TEMPORALES DEL PERSONAL INVESTIGADOR

La prestación de servicios del personal investigador ha ido experimentando paulatinamente cierto proceso de laboralización<sup>3</sup>, existiendo en la actualidad una multiplicidad de contratos de trabajo que le sirven de soporte, aunque a los efectos de este estudio tan solo interesan los contratos de naturaleza temporal suscritos por quienes *“estando en posesión de la titulación exigida en cada caso, lleva(n) a cabo una actividad investigadora, entendida como el trabajo creativo realizado de forma sistemática para incrementar el volumen de conocimientos, incluidos los relativos al ser humano, la cultura y la sociedad, el uso de esos conocimientos para crear nuevas aplicaciones, su transferencia y su divulgación”* (artículo 13.1 LC).

En el ámbito universitario destacan los contratos de ayudante, ayudante doctor y profesor visitante, que no existen fuera de las universidades, las cuales sin embargo pueden recurrir también a otros contratos de duración determinada, como el contrato de obra o servicio determinado o el contrato de interinidad. Así, el contrato de ayudante (artículo 49 de la Ley Orgánica de Universidades –en adelante, LOU–) se puede concertar por quienes hayan sido admitidos (o estén en condiciones de serlo) en los estudios de doctorado, con la finalidad principal de completar la formación docente e investigadora de dichas personas. Las tareas docentes se limitan a su colaboración en las clases prácticas hasta un máximo de 60 horas anuales y, aunque no se diga expresamente, la investigación tiene por objeto primordial realizar la tesis doctoral. El contrato es de naturaleza temporal y a tiempo completo, entre un mínimo de un año y un máximo de cinco, pudiéndose prorrogar cuando se concierte por una duración inicial inferior a la máxima posible. Por su parte, el contrato de ayudante doctor (artículo 50 LOU) se puede celebrar con aquellos doctores que hayan obtenido la previa evaluación positiva de su actividad por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) o del correspondiente órgano de la Comunidad Autónoma, siendo mérito preferente para la contratación la estancia del candidato en universidades o en centros de investigación de reconocido prestigio, españoles o extranjeros, distintos de la universidad que lleva a cabo la contratación. El objeto de este contrato, identificado con gran amplitud, consiste en desarrollar tareas docentes e investigadoras. Y, al igual que en el caso anterior, el contrato será de carácter temporal y a jornada completa, con una

<sup>3</sup> Por todos, MORENO GENÉ, J., “La contratación laboral de los investigadores en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. ¿El final del estado de excepción laboral en la ciencia?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, Centro de Estudios Financieros (CEF), nº 340, 2011, pp. 82 a 88.

duración entre uno y cinco años, pudiéndose prorrogar si se hubiere concertado por una duración inicial inferior a la máxima. Se prevé, además, que el tiempo total de duración conjunta entre esta figura contractual (ayudante doctor) y la anteriormente descrita (ayudante), no podrá exceder de ocho años en la misma o en distinta universidad. El contrato de los profesores visitantes (artículo 54 LOU) posee también naturaleza temporal, con la duración que acuerden las partes, y dedicación a tiempo parcial o completo, pudiéndose celebrar con profesores o investigadores de reconocido prestigio de otras universidades y centros de investigación, tanto españoles como extranjeros, con la finalidad de desarrollar tareas docentes o investigadoras a cuyo través se aporten los conocimientos y la experiencia docente e investigadora de los mismos a la universidad contratante. Las universidades también podrán contratar personal investigador, técnico “*u otro personal*” (?) a través del contrato de trabajo por obra o servicio determinado para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica (artículo 48.1 LOU), así como para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo (artículo 48.1 LOU). Nada más se establece en esta ley sobre el régimen jurídico de estos dos últimos contratos, el cual deberá ser completado por el Estatuto de los Trabajadores y su normativa de desarrollo (especialmente, el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada –BOE de 8 de enero–). De este modo el contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado es de carácter temporal (artículo 15.1 a ET), pudiéndose concertar a tiempo completo o parcial (artículo 5.1 del Real Decreto 2720/1998), con una duración coincidente con el tiempo necesario para la realización del proyecto de investigación científica o técnica que constituye su objeto, sin que dicho contrato resulte prorrogable (artículo 2.2 b del Real Decreto 2720/1998). La limitación temporal de tres años máximos de duración (o hasta doce meses más si así se establece por convenio colectivo sectorial), introducida por la Ley 35/2010 en relación con el contrato para obra o servicio determinado, tan solo rige en el ámbito de las universidades privadas, estando exceptuada por mor de lo dispuesto en la disposición adicional 15<sup>a</sup>, apartado 2º, ET en el ámbito de las universidades públicas cuando el contrato esté vinculado a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años. Por su parte, el contrato de interinidad es igualmente temporal (artículo 15.1 c ET), pudiéndose concertar a tiempo parcial únicamente en determinados casos tasados (artículo 5.2 del Real Decreto 2720/1998), y con una duración que se extiende hasta la reincorporación del trabajador sustituido o, en su caso, hasta la pérdida del derecho a la reincorporación (artículo 8 c Real Decreto 2720/1998). Para terminar, conviene aclarar que los contratos de ayudante, ayudante doctor y profesor visitante, constituyen figuras contractuales propias y exclusivas del ámbito universitario público, mientras que los contratos de trabajo para obra o servicio determinado y de interinidad poseen un alcance más amplio, pudiendo ser concertados también por las universidades privadas.

Más allá del marco estrictamente universitario, pero también dentro del mismo, la Ley de la Ciencia recoge otros contratos laborales específicos, señaladamente, el contrato predoctoral, el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación y el contrato de investigador distinguido, los cuales pueden convivir con las modalidades contractuales establecidas con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores destacando, de nuevo aquí, el contrato de trabajo para obra o servicio determinado. Así, el contrato predoctoral (artículos 20 y 21 LC) constituye una figura completamente nueva, introducida por vez primera en el año 2011, como un contrato de duración determinada y a tiempo completo, cuyo objeto consiste en la realización de tareas de investigación, en el ámbito de un proyecto específico y novedoso (singularmente la realización de la tesis doctoral, aunque aquí tampoco se explicita en esos términos), por quienes estén en posesión del título de licenciado, ingeniero, arquitecto, graduado universitario o con grado de al menos 300 créditos ECTS o master universitario o equivalente, y hayan sido admitidos a un programa de doctorado. La duración del contrato será de un año, prorrogable por periodos anuales previo informe favorable de la comisión académica del programa de doctorado o, en su caso, de la escuela de doctorado durante el tiempo que dure su permanencia en el programa. En ningún caso la duración acumulada del contrato inicial más las prórrogas podrán exceder de cuatro años (o seis, cuando se trate de discapacitados). Ningún trabajador podrá ser contratado bajo esta modalidad, en la misma o en distinta entidad, por un tiempo superior al anteriormente indicado. Por su parte, el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación (artículos 20 y 22 LC), cuya regulación originaria se remonta a la Ley 13/1986, de 14 de abril de 1986, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica (BOE de 18 de abril), es igualmente un contrato de duración determinada el cual podrá concertarse con quienes estén en posesión del título de doctor o equivalente con el objeto primordial, ciertamente amplio, de realizar tareas de investigación orientadas a la obtención por el personal investigador de un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional, que conduzca a la consolidación de su experiencia profesional. Además, los trabajadores así contratados podrán prestar colaboraciones complementarias en tareas docentes relacionadas con la actividad de investigación propuesta, hasta un máximo de 80 horas anuales, previo acuerdo en su caso con el departamento implicado, con la aprobación de la entidad para la que presta servicios, y con sometimiento a la normativa vigente de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas (cuando sea el caso). La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de cinco años, pudiéndose prorrogar año a año cuando el contrato se concierte con una duración inicial inferior a la máxima posible, sin que ningún trabajador pueda ser contratado mediante esta modalidad, en la misma o en distinta entidad, por un tiempo superior al máximo posible. La remisión realizada al artículo 11.1 ET (contrato en prácticas), respecto de lo no regulado expresamente en relación con el contrato de acceso al sistema español de



ciencia, tecnología e innovación, permite concluir que el contrato podrá celebrarse a tiempo completo o parcial (artículo 2 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo –BOE de 9 de abril–, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos). En cuanto al contrato de investigador distinguido, se trata de una figura creada *ex novo* a través de la Ley de la Ciencia de 2011 (artículos 20 y 23), pudiéndose concertar este contrato con investigadores españoles o extranjeros de reconocido prestigio en el ámbito científico y técnico que se encuentren en posesión del título de doctor o equivalente, con el objeto de realizar actividades de investigación o dirigir equipos humanos, centros de investigación, instalaciones y programas científicos y tecnológicos singulares de gran relevancia en el ámbito del conocimiento de que se trate. El contrato tendrá la duración que las partes acuerden, de donde se infiere que puede ser tanto temporal (el único que nos interesa a los efectos de este análisis) como indefinido. Por último, la vigente Ley de la Ciencia realiza también una llamada genérica a las modalidades del contrato de trabajo reguladas en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 20.2 LC). Entre ellas, ocupa un lugar destacado el contrato de trabajo temporal para la realización de una obra o servicio determinado, el cual es particularmente llamado “*para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica*” en los artículos 26.7 y 30, y en la disposición adicional 14ª LC<sup>4</sup>. En cuanto a los empleadores que pueden hacer uso de todos –o de la mayoría de– estos tipos contractuales brevemente descritos, son los siguientes (artículo 20.2, disposiciones adicionales 1ª, 4ª, 14ª y 27ª, y disposición final 8ª LC) : 1) los organismos públicos de investigación de la administración general del estado (incluido el Instituto de Astrofísica de Canarias); 2) los organismos de investigación de otras administraciones públicas; 3) 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; 4) universidades privadas y universidades de la iglesia católica, únicamente cuando sean receptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador; 5) 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, mediante la utilización de estos tipos de contratos de trabajo –a excepción de la figura del investigador distinguido, cuya utilización no se posibilita a estas entidades privadas–; 6) consorcios públicos y fundaciones del sector público cuyo fin u objeto social comprenda la ejecución

4 Este contrato ya fue objeto de atención particular tanto en la Ley de la Ciencia de 1986 (artículo 17), como en la Orden de 27 de marzo de 1986, sobre contratación laboral temporal de personal para la investigación en las Universidades y en el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (artículo 1).



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; 7) otros organismos de investigación de la administración general del estado distintos de los organismos públicos de investigación a que se ha hecho referencia en el punto 1), siempre y cuando sean beneficiarios de ayudas o subvenciones públicas que incluyan en su objeto la contratación de personal investigador (excluyéndose la figura del investigador distinguido); 8) el personal del Sistema Nacional de Salud que, junto a la actividad asistencial, desempeñe actividad investigadora (a excepción del contrato de investigador distinguido); 9) otros agentes de ejecución de la administración general del estado (el Museo Nacional del Prado, la Biblioteca Nacional de España, el Instituto de Patrimonio Cultural de España, la Filmoteca Española, y un largo etcétera) podrán contratar personal investigador de carácter temporal para la realización de proyectos de investigación científica y técnica de acuerdo con lo previsto en el artículo 15.1 a ET (esto es, a través del contrato para obra o servicio determinado).

Por último, el Real Decreto 63/2006 prevé un contrato en prácticas para el personal investigador en formación, considerando como tales aquellos graduados universitarios que sean beneficiarios de programas de ayuda, con independencia de la naturaleza pública o privada de la entidad convocante, dirigidos al desarrollo de actividades de formación y especialización científica y técnica a través, como mínimo, de los correspondientes estudios oficiales de doctorado. Dicho contrato tiene prevista una duración máxima de dos años, después de agotar los dos primeros años cubiertos mediante beca (es lo que se conoce con el nombre de modelo de financiación 2 + 2), al objeto de culminar la realización de la tesis doctoral. Para ello el investigador deberá estar en posesión del Diploma de Estudios Avanzados (o documento administrativo que lo sustituya). La duración, retribución, prórrogas y extinción de este contrato se registrará por lo dispuesto en el artículo 11.1 ET y su normativa de desarrollo. En todo caso, debe tenerse en cuenta que las convocatorias de ayudas publicadas a partir de la puesta en marcha del contrato predoctoral (es decir, a partir del 2 de junio de 2012), se registrarán por esta nueva figura contractual, subsistiendo el contrato en prácticas tan solo cuando las ayudas en cuestión se hubieran publicado con anterioridad a aquella fecha (disposición transitoria 4ª, puesta en relación con la disposición final 11ª LC).

Quedan fuera de nuestro interés tanto los contratos indefinidos como aquellos otros de naturaleza temporal que no incluyan entre sus cometidos la actividad investigadora propiamente dicha. Como ejemplo de los primeros (contratos indefinidos), cabe destacar la figura del profesor contratado doctor regulada en el artículo 52 LOU, pudiéndose citar también en este mismo sentido los “procesos

*selectivos del personal laboral fijo*”, a los que se refiere el artículo 22.3 LC y otros normas dispersas de la misma ley, los cuales pueden desembocar en una contratación por tiempo indefinido. Precisamente el carácter fijo de estos contratos los excluye de suyo de las reglas de encadenamiento contractual prohibido que se están analizando, las cuales afectan única y exclusivamente a determinados contratos temporales. Como muestra de los segundos (contratos temporales cuyo objeto no incluya la investigación), destacan los profesores asociados, cuya contratación se circunscribe al desempeño de tareas meramente docentes a través de las cuales se pueden aportar los conocimientos y la experiencia de determinados especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito universitario (artículo 53 LOU)<sup>5</sup>. No ocurre lo mismo, sin embargo, en relación con otros tipos contractuales que combinan en mayor o menor medida el desempeño de tareas docentes e investigadoras, pues ello no impide su calificación como personal investigador, tal y como reconoce explícitamente la Ley de la Ciencia en su artículo 13.1. Esto es lo que ocurre, por ejemplo, con las figuras del ayudante, ayudante doctor, profesores visitantes e, inclusive, con el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, que sí serán analizados desde la perspectiva de su afectación o no por las reglas del encadenamiento contractual prohibido.

#### **4. LOS CONTRATOS TEMPORALES DE TRABAJO DEL PERSONAL INVESTIGADOR AFECTADOS POR LA PROHIBICIÓN DE ENCADENAMIENTO**

Una vez que se han descrito brevemente tanto la regla prohibitiva contenida en el artículo 15 (apartados 5 y 9) y en la disposición adicional 15<sup>a</sup> ET, como los principales contratos temporales de trabajo que puede suscribir el personal investigador, hay que poner en relación ambas realidades y resolver en qué medida estos contratos quedan afectados por aquella regla de encadenamiento contractual prohibido, intentando despejar los principales problemas interpretativos que planean sobre el particular, los cuales aparecen directamente relacionados con dos cuestiones nucleares: 1) la delimitación negativa y, sobre todo, poco precisa del ámbito de aplicación del artículo 15.5 y de la disposición adicional 15<sup>a</sup> ET por lo que se refiere a la identificación de las figuras contractuales afectadas por la prohibición; y 2) el distinto ámbito, del empleo público y privado, en el que se pueden desenvolver los contratos de trabajo temporales del personal investigador, con la dualidad de tratamiento –a mi juicio, difícilmente justificable– que de ello puede derivarse.

En efecto, el Estatuto de los Trabajadores prohíbe que un mismo trabajador concatene ciertos tipos de contratos temporales de trabajo sobrepasando un

<sup>5</sup> Tema distinto es el uso incorrecto de esta modalidad contractual. Un análisis reciente de esta problemática en 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*, nº 66, 2014, pp. 136 y ss.

lapso temporal determinado, exponiéndose en caso contrario a que el trabajador adquiriera el status de trabajador fijo en la empresa. Aunque lo que en rigor hace la norma es identificar los contratos que escapan a esta limitación. Así, el artículo 15.5 ET se refiere a los contratos que no computan con carácter general, esto es, a las «exclusiones generales» establecidas tanto en el ámbito de la empresa privada como en el del empleo público, identificando en tal sentido los siguientes contratos temporales: los contratos formativos, de relevo e interinidad, los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, y los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas cuando el objeto contractual sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado. Por su parte, la disposición adicional 15ª ET recoge las «exclusiones particulares», es decir, las que se producen exclusivamente en el ámbito del sector público, y que se añaden a las anteriores, refiriendo como tales las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley. Así pues, se ha optado por efectuar una delimitación negativa del ámbito de aplicación de la prohibición, de donde se infiere que aquellos contratos temporales que no hayan sido objeto de exclusión (ya sea en la actualidad o, inclusive, en el futuro) serán en verdad los afectados por esta interdicción. Así, por ejemplo, tanto el contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado, como el contrato de eventualidad por circunstancias de la producción, están incluidos en la regla prohibitiva contenida en el artículo 15.5 ET, dado que los mismos no se mencionan en las «exclusiones generales» a las que se ha hecho referencia; y esta misma solución debe seguirse también, y por las mismas razones, en relación con el contrato temporal para el fomento al empleo de trabajadores discapacitados<sup>6</sup>. Pero más allá de la técnica escogida de delimitación (negativa) del ámbito de la prohibición, el mayor problema que plantea la normativa en este punto es la falta de precisión a la hora de identificar los contratos que escapan a estas reglas prohibitivas, como se tendrá ocasión de comprobar en el análisis que sigue.

Abordando ya la identificación de los contratos temporales de trabajo del personal investigador que quedan afectados por la prohibición de encadenamiento, se empezará por el estudio de las figuras contractuales a las que se refiere

---

6 Indagando en los motivos por los cuales unos contratos sí resultan afectados por la prohibición y otros no, puede encontrarse una explicación razonable al hecho de que el encadenamiento prohibido alcance a contratos tales como el de obra o servicio determinado, o el de eventualidad por circunstancias de la producción, dada su masiva (y seguramente también abusiva) utilización. Más dificultades existen, sin embargo, para explicar que la prohibición alcance asimismo al contrato temporal de fomento al empleo de trabajadores discapacitados (y no, en cambio, a los contratos formativos, de interinidad o relevo), cuyo uso es más bien modesto. Sea como fuere, ello es una consecuencia directa de la técnica de delimitación negativa de la regla prohibitiva contenida en el artículo 15.5 ET, dotándola así de un potencial alcance expansivo. Curiosamente, a pesar de que la disposición adicional 15ª ET ha optado también por delimitar negativamente su ámbito aplicativo, ello produce en este otro caso el efecto contrario, esto es, la contracción de la prohibición, como consecuencia de la amplitud con que se identifican los contratos que escapan a las reglas de encadenamiento prohibido. Sobre estas cuestiones se volverá más adelante.

la Ley Orgánica de Universidades, distinguiendo a tales efectos los contratos propios y exclusivos del ámbito universitario, de los que no lo son y, a su vez, diferenciando las universidades públicas de las universidades privadas y de la iglesia católica. A continuación, el análisis se centrará en los contratos temporales del personal investigador recogidos en la Ley de la Ciencia, distinguiendo igualmente los distintos tipos contractuales de que se trate, así como el ámbito público o privado en el que se desenvuelven. Por último, me referiré a la figura, ciertamente residual y en vías de extinción, del contrato en prácticas del personal investigador en formación recogido en el Real Decreto 63/2006.

Como ha sido expuesto, los contratos de ayudante, ayudante doctor y profesor visitante constituyen figuras propias y exclusivas del ámbito universitario público, pudiéndose reconducir todas ellas, sin lugar a dudas, a la previsión contenida en la disposición adicional 15ª ET en relación con las administraciones públicas, cuando establece que “*lo dispuesto en dicho artículo 15.5 [esto es, 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*” (apartado 3)<sup>7</sup>. En cuanto a las razones de la exclusión, es posible encontrar distintos argumentos para ello en la propia ordenación jurídica de estos contratos. Así, las figuras de ayudante y ayudante doctor han sido concebidas tradicionalmente como un tándem de contratos temporales sucesivamente concertados, que encierran una valoración propia y más dilatada de la temporalidad en que puede permanecer el personal docente e investigador en su carrera profesional, antes de consolidarse en el empleo; valoración que resulta incompatible con los estrechos márgenes temporales de la prohibición de encadenamiento contractual que se viene analizando<sup>8</sup>. Otro argumento que podría servir para avalar la exclusión consiste en la limitación impuesta por la propia Ley Orgánica de Universidades en relación con las posibilidades de renovación de los contratos de ayudante y ayudante doctor, los cuales ya no podrán concertarse de nuevo una vez agotada la duración máxima de cinco años que puede tener cada uno de ellos, sin que la duración conjunta de ambos pueda exceder de ocho años, en la misma o en distinta universidad. Y en relación con el contrato de ayudante en particular, hay que considerar también su naturaleza eminentemente formativa, en el campo de la investigación, mediante la realización de la tesis doctoral, la cual pone fin a la etapa de formación del personal investigador, tal y como se contempla expresamente en la Ley de la Ciencia (artículo 20). Por lo que se refiere a la figura contractual de los profesores visitantes, es muy probable que la exclusión de su cómputo efectuada por la disposición

7 Haciendo uso de una terminología parecida, el artículo 48.2 LOU establece que “*Las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario son las que se corresponden con las figuras de Ayudante, Profesor Ayudante Doctor, Profesor Contratado Doctor, Profesor Asociado y Profesor Visitante*”.

8 Una explicación similar en GOERLICH PESET, J. M<sup>a</sup>., “La contratación temporal en la reforma laboral de 2010”, AA.VV, La reforma del mercado de trabajo. Ley 35/2010, de 17 de septiembre, Lex Nova, 2010, p. 59; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., “Incidencia de la reforma laboral de 2010 en el empleo público”, Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF, n° 334, 2011, p. 134.

adicional 15<sup>a</sup> ET obedezca al carácter residual de estos contratos, unido al hecho de que este tipo de profesores ya mantienen una relación jurídica de prestación de servicios (laboral, funcional o de otra naturaleza) con sus universidades o centros de investigación de origen, haciendo innecesaria en estos casos la lucha contra la precariedad. Todas estas razones objetivas podrían considerarse suficientes para mantener la corrección de nuestra regulación desde la perspectiva de las exigencias de la Directiva 1999/70, la cual permite a los Estados miembros la adopción de medidas diferentes destinadas a evitar la utilización abusiva de la contratación temporal, así como excepcionar su aplicación en determinadas circunstancias. De entre las distintas medidas que se pueden arbitrar, una de ellas tiene que ver con el número de renovaciones de los contratos temporales (cláusula 5.1 c del Acuerdo marco), tal y como se ha previsto en relación con los contratos de ayudante y ayudante doctor, que ya no podrán ser concluidos nuevamente una vez agotada su duración máxima. En cuanto a las posibilidades de excepcionar la aplicación de la Directiva, la cláusula 2 del Acuerdo marco se refiere –entre otras– a las relaciones laborales de formación inicial o aprendizaje, donde podría encajar el contrato de ayudante en los términos expuestos, pues sin desconocer que este contrato proporciona una formación especializada, lo cierto es que los primeros pasos en la investigación se dan realizando la tesis doctoral.

Por otra parte, la Ley Orgánica de Universidades reconoce también a las universidades (públicas y privadas) la posibilidad de concertar con el personal investigador contratos para obra o servicio determinado y de interinidad, siendo más problemático en este caso determinar el alcance de la prohibición que se está analizando. A mi modo de ver, ninguna de estas dos clases de contratos laborales pueden considerarse en rigor “*modalidades particulares del contrato de trabajo*” contempladas en la Ley Orgánica de Universidades (disposición adicional 15<sup>a</sup>, apartado 3, ET). De hecho, mientras que las figuras contractuales propias y exclusivas de las universidades (públicas), son calificadas en la propia 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 y de interinidad se consideran «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 por razón del ámbito (universitario) en el que se desarrollan. Por consiguiente, de acuerdo con esta exégesis la inclusión o no de estos contratos en el ámbito de la prohibición debe analizarse a la luz de las previsiones generales contenidas en el artículo 15.5 ET, que excluyen (expresamente) del cómputo los contratos de interinidad e incluyen (implícitamente) en dicho cómputo los contratos para obra o servicio determinado<sup>9</sup>. Y ello tanto

9 Así lo afirmaba GONZÁLEZ ORTEGA, S., en relación con el contrato de obra o servicio determinado antes de la reforma operada por la Ley 35/2010 [“El personal adscrito a proyectos de investigación”, AA.VV. *El personal docente e investigador laboral en los centros universitarios*, Laborum, Murcia, 2006, pp. 388 y 389].

en el ámbito de las universidades públicas como en el de las universidades privadas. La única diferencia relevante de régimen jurídico por lo que se refiere al contrato de obra o servicio determinado para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica estriba en la limitación temporal de tres (o cuatro) años establecida en el artículo 15.1, letra a ET en relación con el contrato para obra o servicio determinado, que no será de aplicación en el ámbito de las universidades públicas cuando el contrato esté ligado a un proyecto específico de investigación o inversión de duración superior a tres años (así lo establece expresamente la disposición adicional 15ª, apartado 2, ET en relación con las administraciones públicas), rigiendo plenamente dicho tope temporal en el ámbito de las universidades privadas (artículo 15.5 ET). En cuanto a las razones que pueden explicar la inclusión dentro del ámbito de la prohibición de encadenamiento del contrato de trabajo de obra o servicio determinado para la realización de proyectos de investigación científica o técnica, tienen que ver con la realidad que exhiben estos contratos de duración determinada, dada su masiva (y seguramente también abusiva) utilización. Esta afirmación, válida con carácter general, resulta extrapolable también en relación con las universidades<sup>10</sup>. Ello a diferencia de lo que sucede con el contrato de interinidad, mucho más ajustado cuantitativa y cualitativamente en su uso<sup>11</sup>, pudiéndose explicar así su exclusión del ámbito de la prohibición<sup>12</sup>.

En la jurisprudencia, véase la STS 6 noviembre 2012 (RCUD nº 345/2012), referida a la Universidad Autónoma de Madrid.

10 De *“excelente acogida en la práctica”* del contrato de obra o servicio determinado habla LUJÁN ALCA-RAZ, J., “La contratación laboral del personal investigador ante la reforma laboral y la Ley de la Ciencia”, AAVV, *Impacto de la nueva legislación en la educación superior y la investigación*, Universidad de Sevilla, Secretariado de Publicaciones, 2012, p. 181. Inclusive se ha afirmado que es el contrato temporal más utilizado en la investigación (SERRANO ARGÜELLO, N., “Modalidades específicas de contratación laboral del personal investigador. De la precarización al desiderátum de su estabilidad en el empleo y consolidación profesional”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 36, Iustel, 2014, p. 120).

11 Al carácter residual del contrato de interinidad en las universidades se refiere también LUJÁN ALCA-RAZ, J., “La contratación laboral del personal investigador ante la reforma laboral y la Ley de la Ciencia”, ob. cit., p. 180, achacando esta circunstancia a la facilidad que a estos mismos efectos ofrece el contrato de asociado (aunque obviamente este argumento no sirve en relación con la actividad investigadora).

12 El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha considerado que la necesidad temporal de sustitución de personal (contrato de interinidad) puede constituir una razón objetiva para justificar la no aplicación de las reglas del encadenamiento contractual prohibido. Sin embargo, también ha hecho notar que las circunstancias concretas del caso pueden desvirtuar esta posibilidad [Sentencia Küçük (EU:C:2012:39)]. Recientemente, véanse las conclusiones del Abogado General Sr. Maciej Szpunar presentadas el día 17 de julio de 2014 en los asuntos acumulados C-22/13, C-61/13 a C-61/13 (presentados por el *Tribunale di Napoli*), y C-418/13 (presentado por la *Corte Costituzionale*): “(...) propongo al Tribunal de Justicia responder del siguiente modo a las cuestiones prejudiciales planteadas (...): Una legislación nacional, como la controvertida, que, por una parte, autoriza la renovación de contratos de duración determinada para cubrir puestos vacantes de profesores y de personal administrativo, técnico y auxiliar de los colegios públicos, a la espera de que se convoquen los procedimientos de oposición para contratar personal estatuario, sin que exista la menor certeza en cuanto a la fecha en que estos procedimientos terminarán y, en consecuencia, sin definir criterios objetivos y transparentes que permitan comprobar si la renovación de dichos contratos responde efectivamente a una necesidad real y puede garantizar el objetivo perseguido, y si es necesaria a estos efectos, y, por otra parte, no prevé ninguna medida dirigida a prevenir y sancionar la utilización abusiva de los contratos de duración determinada sucesivos en el sector escolar, no puede considerarse justificada por razones objetivas, en el sentido de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco (...)”. Estas conclusiones pueden consultarse en el enlace siguiente: [http://curia.europa.eu/jcms/jcms/j\\_6/](http://curia.europa.eu/jcms/jcms/j_6/)



Sin embargo, a partir de la irrupción de la Ley 35/2010, no es ésta la única interpretación posible del problema planteado en relación con el contrato para obra o servicio determinado para la realización de proyectos de investigación científica o técnica, pudiéndose defender también que el mismo sí resulta reconducible a “*las modalidades particulares del contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades*” (disposición adicional 15ª, apartado 3, ET), conclusión a la que se llega a partir de una interpretación sistemática de esta previsión puesta en relación con la contenida en el apartado 2 de la misma disposición adicional 15ª 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 determinados 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 de investigación científica o técnica es considerado directamente por la norma una «modalidad particular del contrato de trabajo contemplada en la Ley Orgánica de Universidades» (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 se refiere la exoneración del límite temporal del contrato para obra o servicio determinado. Por tanto, si de conformidad con el apartado 2 de la disposición adicional 15ª 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 (a los efectos de exonerar al mismo 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 15ª ET (a los efectos de exonerar a este contrato también de las reglas del encadenamiento contractual prohibido)<sup>13</sup>. Sin embargo, no conviene pasar por alto que esta conclusión solamente cabría sostenerla en relación con el contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos de investigación científ-

13 Consideran que el contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos de investigación científica o técnica se excluye de las reglas de encadenamiento contractual prohibido, por mor de lo dispuesto en la disposición adicional 15ª ET, MORENO GENÉ, J., “La contratación por obra o servicio determinado para la realización de un proyecto de investigación tras la reforma laboral de 2010”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, nº 1, 2011, BIB 2011/426, pp. 13 y 14); MONTOYA MEDINA, D., “La reforma de la contratación temporal en la Ley 35/2010”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, nº 1, 2011, BIB 2011/428, p. 5; CUEVA PUENTE, Mª C., “Contratación temporal: régimen en las administraciones públicas”, ob. cit., pp. 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, p. 89.

A nivel judicial, véase la STSJ Murcia 5 marzo 2012 (RS nº 704/2011), en relación con contratos de obra o servicio determinado concertados por la Universidad de Murcia.

fica o técnica en las universidades públicas. En relación con las universidades privadas habría que solventar el problema a la luz de lo dispuesto con carácter general en el artículo 15.5 ET, debiéndose concluir por tanto que este mismo contrato sí estaría afectado por la prohibición de concatenación contractual, como consecuencia de no estar contemplado expresamente el mismo 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, emergería un tratamiento jurídico dispar de las reglas del encadenamiento contractual prohibido en relación con el contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos de investigación científica o técnica, según se utilice éste por universidades públicas o privadas, el cual resultaría a mi juicio difícilmente justificable<sup>14</sup>. A mi modo de ver, existen razones de fondo para prohibir el encadenamiento de estos contratos tanto en el ámbito del empleo público como privado –tal y como se ha defendido con anterioridad–, razón por la cual me decanto por la primera interpretación expuesta, considerando que a los efectos de lo dispuesto en el apartado 3 de la disposición adicional 15ª ET sobre las reglas del encadenamiento contractual prohibido el contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos de investigación no es una modalidad particular del contrato de trabajo establecida en la Ley Orgánica de Universidades. De lo contrario, se corre el riesgo de no asegurar el test de adecuación a la Directiva 1999/70, que si bien podría dar cobertura a una eventual disparidad de tratamiento jurídico entre el empleo público y el privado, la misma debería descansar en razones objetivas y suficientes relacionadas con las características de la prestación de servicios o con determinados fines de política social<sup>15</sup>. Cosa que no se aprecia en el presente caso.

Por lo que se refiere a los contratos laborales específicamente regulados en la Ley de la Ciencia (contrato predoctoral, contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación y contrato de investigador distinguido), resulta necesario diferenciar desde el principio cuándo los mismos se conciertan en el ámbito público o privado. En el primer caso, el análisis habrá de realizarse a la luz de lo dispuesto en el apartado 3 de la disposición adicional 15ª ET que, en el ámbito de las administraciones públicas excluye de la prohibición de encadenamiento, además de las modalidades particulares del contrato de trabajo

14 También lo pone en duda MORENO GENÉ, J., “La contratación por obra o servicio determinado para la realización de un proyecto de investigación tras la reforma laboral del 2010”, ob. cit., pp. 14 y 15.

15 Véase en este sentido, entre otras, las Sentencias Adeneler y otros (EU:C:2006:443), apartado 69; Angelidakí y otros (EU:C:2009:250), apartado 97; y Küçük (EU:C:2012:39), apartado 27.

Para un completo análisis de la jurisprudencia comunitaria sobre la aplicación de la Directiva 1999/70 en relación con las administraciones públicas, me remito a RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., “La contratación temporal en las Administraciones Públicas y la Directiva 1999/70” (I, II y III), *Relaciones Laborales*, nº 21 de 2011, nº 1 de 2012 y nº 3 de 2012. La cita en pp., 3 y 4 del nº 21 de 2011.

contempladas en la Ley Orgánica de Universidades (que ya han sido analizadas), aquellas otras “*contempladas en cualesquiera otras normas con rango de ley*”. Se trata de una fórmula completamente abierta, con la consecuencia de que cualquier nueva modalidad contractual, introducida por cualquier norma con rango de ley, determinará la exclusión de su cómputo cuando el empleador ostente naturaleza jurídica pública. Paradójicamente, habiendo optado también la disposición adicional 15<sup>a</sup>, apartado 3, ET por una técnica de delimitación negativa de su ámbito de aplicación, lejos de traducirse ello en un potencial alcance expansivo de la prohibición contenida en la norma (recuérdese que esto es justo lo que sucede con el artículo 15.5 ET), se produce sin embargo el efecto contrario como consecuencia de la amplitud con que se delimitan los contratos celebrados en el ámbito de las administraciones públicas que escapan a la prohibición. Nada más y nada menos que todas “*las modalidades particulares del contrato de trabajo contempladas (...) en cualesquiera otras normas con rango de ley*”. De esta forma se ahonda en un paulatino vaciamiento de las reglas de encadenamiento contractual prohibido en relación con las administraciones públicas, el cual muy difícilmente encuentra acomodo desde la doble perspectiva constitucional (principio de igualdad) y del derecho comunitario (en particular, la Directiva 1999/70)<sup>16</sup>. Pero dejando de lado ahora esta importante cuestión general, y volviendo al tema que centra nuestra atención, no cabe duda que el contrato predoctoral, el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, y el contrato de investigador distinguido escapan a la prohibición de encadenamiento contractual. De hecho, estos tres contratos son regulados en la Ley de la Ciencia bajo la común denominación de «modalidades del contrato de trabajo específicas del personal investigador» (artículo 20), pudiéndose reconducir sin mayores esfuerzos interpretativos a las modalidades particulares del contrato de trabajo contempladas en cualesquiera normas con rango de ley<sup>17</sup>. En cuanto a si existen razones de fondo para esta exclusión, que justifiquen su adecuación a la Directiva 1999/70, a mi juicio sí podría haberlas, dado el paralelismo que puede establecerse entre estos tres tipos contractuales recogidos en la Ley de la Ciencia y sus homólogos de ayudante, ayudante doctor y profesor visitante regulados en la Ley Orgánica de Universidades. Así, es posible afirmar, aquí también, que el contrato predoctoral y el contrato de acceso al

16 Véase SERRANO ARGÜELLO, N., “Modalidades específicas de contratación laboral del personal investigador. De la precarización al desiderátum de su estabilidad en el empleo y consolidación profesional”, ob. cit., pp. 120, 124 y 125, quien considera que las disposiciones adicionales 15<sup>a</sup> ET y 23<sup>a</sup> LC no se ajustan a las exigencias de la Directiva 1999/70 a la vista de su formulación general y abstracta. Por su parte, en una valoración general de las reglas aplicables LAHERA FORTEZA, J., ha puesto de manifiesto que “*la proyección de las reglas del encadenamiento de contratos apenas tiene incidencia en la lucha contra la temporalidad del sector público*” [en “La reforma de la contratación laboral”, *Relaciones Laborales*, nº 21, 2010, p. 13].

17 Como ha hecho notar CUEVA PUENTE, M<sup>a</sup> C., la enmienda nº 75 del Grupo Parlamentario Catalán en el Senado de *Convergencia i Unió* propuso excluir de la regla relativa a los límites del encadenamiento ciertos contratos temporales, como los previstos en la Ley Orgánica de Universidades y en la Ley de la Ciencia de 1986 (precedente inmediato de la actual). [“Contratación temporal: régimen en las administraciones públicas”, ob. cit., p. 143, nota a pie nº 22].

sistema español de ciencia, tecnología e innovación pueden articularse como dos contratos temporales sucesivos que encierran una valoración propia y más dilatada de la temporalidad a la que puede quedar sujeto el personal investigador vinculado a estos contratos en su proceso de consolidación profesional, resultando incompatible ello con la prohibición de encadenamiento contractual que se viene analizando (así, el contrato predoctoral tiene prevista una duración máxima de cuatro años –seis para discapacitados– y el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación que se puede concertar con posterioridad puede extenderse hasta cinco años más como máximo). Un argumento adicional que podría apoyar la exclusión de estos dos tipos contractuales consiste en la limitación impuesta por la propia Ley de la Ciencia en el sentido de no poder agotar la duración máxima de cada uno de estos dos contratos más que una sola vez, en la misma o en distinta entidad. Y en relación con el contrato predoctoral en particular, cabría destacar también su naturaleza eminentemente formativa (aunque sobre esta cuestión se volverá más adelante). En cuanto al contrato de investigador distinguido se refiere es muy probable que la exclusión obedezca a las mismas razones que se han expuesto en relación con los contratos de trabajo de los profesores visitantes de las universidades (esto es, el carácter residual de estos contratos unido a las características de los investigadores que los suscriben), haciendo innecesario también en estos casos la lucha contra la precariedad en el empleo.

El mayor problema interpretativo se produce cuando estas mismas modalidades contractuales propias del personal investigador recogidas en la Ley de la Ciencia se desenvuelven en el ámbito privado (universidades privadas y de la iglesia católica, y en ciertas entidades privadas sin ánimo de lucro –aunque estas últimas tienen vedada la posibilidad de recurrir al contrato de trabajo de investigador distinguido–), pues en tal caso no resulta de aplicación la disposición adicional 15ª ET, debiéndose resolver la cuestión que nos ocupa a la luz del artículo 15.5 ET que, recuérdese, excluye de la aplicación de las reglas del encadenamiento contractual prohibido a 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 utilizados por las empresas de inserción debidamente registradas cuando el objeto contractual sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado. Pues bien, en principio, ni el contrato predoctoral, ni el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, ni mucho menos el contrato de investigador distinguido encajan en ninguna de aquellas figuras contractuales, estando afectos así por la prohibición por mor de lo dispuesto en el artículo 15.5 ET. Y es que, en efecto, las universidades privadas y de la iglesia católica, así como las entidades privadas sin ánimo de lucro a las que se refiere la disposición adicional 1ª LC, ni son empresas de inserción, ni los contratos que realizan con el personal investigador pueden reconducirse a los contratos

celebrados en el marco de programas públicos de empleo–formación. La única duda radica en si alguno(s) de los contratos que se vienen analizando (el contrato predoctoral, el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación o el contrato de investigador distinguido) se pueden reconducir o no a la categoría de los “*contratos formativos*” a que se refiere el artículo 15.5 ET, pudiéndose excluir por esta vía de su ámbito de aplicación. Y la respuesta a este interrogante va a depender de la concepción, estricta o amplia, que se tenga de aquéllos.

Así, es posible entender que los «contratos formativos» contemplados en el artículo 15.5 ET son tan solo aquéllos así denominados por el propio Estatuto de los Trabajadores, es decir, los contratos de formación y aprendizaje, y de prácticas, regulados ambos en el artículo 11 ET precisamente bajo ese mismo título. De conformidad con esta interpretación, parece claro que el contrato predoctoral y el contrato de investigador distinguido no pueden considerarse contratos formativos propiamente dichos. Baste con argumentar a este respecto que estas dos figuras contractuales de nuevo cuño son calificadas expresamente como “*modalidades del contrato de trabajo específicas del personal investigador*”, contando con una regulación propia y distinta en la propia Ley de la Ciencia, habiéndose previsto la aplicación del Estatuto de los Trabajadores tan solo con carácter supletorio (artículo 20.1 LC). En relación con el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación el asunto puede ser más discutible, en atención al hecho de que la naturaleza jurídica de este contrato puede resultar algo más controvertida. Así, la Ley de la Ciencia de 1986, que introdujo por vez primera esta figura, dispuso a partir de la reforma legal operada por la Ley 12/2001 que “*Estos contratos se regirán por el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades (...)*”. Lo que dio pie a interpretar que el contrato de acceso al sistema español de ciencia y tecnología (así se denominaba entonces) no era más que un contrato de trabajo en prácticas del artículo 11.1 ET con ciertas peculiaridades en su régimen jurídico plasmadas en la Ley de la Ciencia, peculiaridades que no le hacían perder la esencia de contrato formativo en prácticas<sup>18</sup>; debe tenerse en cuenta, además, que estos contratos se han podido formalizar hasta el 1 de marzo de 2012 (disposición final 11ª LC), razón por la cual todavía subsistirán algunos contratos de este tipo sujetos a la legislación anterior. Con posterioridad la Ley de la Ciencia de 2011 –actualmente vigente– establece en su artículo 22 una regulación del contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación no enteramente coincidente con la anterior, disponien-

18 Así lo entendieron algunas sentencias de suplicación bajo la vigencia de la Ley de la Ciencia de 1986, que analizaron la validez del objeto del contrato de acceso al sistema español de ciencia y tecnología a la luz del objeto del contrato en prácticas [SSTSJ Madrid 23 julio 2007 (RS nº 661/2007); TSJ Madrid 15 julio 2009 (RS nº 2030/2009); TSJ Madrid 2 marzo 2012 (RS nº 2553/2011)]. Sin embargo, la última sentencia citada de 2012 apuntaba *obiter dicta* que a partir de la Ley de la Ciencia de 2011 ya no se puede sostener la naturaleza jurídica de contrato en prácticas de esta figura.

En la doctrina, véase LUJÁN ALCARAZ, J., “La contratación laboral del personal investigador ante la reforma laboral y la Ley de la Ciencia”, *ob. cit.*, p. 184.

do ahora que “*En lo no previsto en este artículo, será de aplicación el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores*” (artículo 22.1, letra f). ¿Significa ello que el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación es un contrato en prácticas con peculiaridades? Yo no lo creo<sup>19</sup>. Es verdad que la actual Ley de la Ciencia sigue considerando aplicable el artículo 11.1 ET a este contrato. Pero lo hace después de haber explicitado que el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación (al igual que el contrato predoctoral y el contrato de investigador distinguido) constituye(n) “*modalidades del contrato de trabajo específicas del personal investigador*”, dotándolas de una regulación propia y distinta (ya no se habla, como antes, de «peculiaridades») en la propia Ley de la Ciencia, habiéndose previsto la aplicación del Estatuto de los Trabajadores únicamente con carácter supletorio. De ahí que la remisión al artículo 11.1 ET para colmar las lagunas de la regulación se explique seguramente por la mayor proximidad que tiene esta figura con el contrato en prácticas que con cualquier otra modalidad contractual. Sin embargo, esta sola circunstancia no permite afirmar que el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación sea un contrato en prácticas del artículo 11.1 ET. Antes al contrario, la distinta definición de su objeto contractual (“*la realización de tareas de investigación, orientadas a la obtención por el personal investigador de un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional que conduzcan a la consolidación de su experiencia profesional*” –artículo 22.1 b LC–), junto a otros rasgos distintivos de su régimen jurídico, como la posibilidad de concertar el contrato con independencia del tiempo transcurrido desde la obtención del título de doctor (artículo 22.1 a LC), posibilitando de este modo que el contrato se celebre con sujetos con un alto nivel formativo y de experiencia profesional, o el régimen retributivo, que no podrá ser inferior al correspondiente al personal investigador que realice tareas análogas (artículo 22.1 d LC), confirmando así que no hay ninguna razón relacionada con la actividad desempeñada por estos investigadores que justifique un salario inferior, impiden su calificación como un contrato de trabajo en prácticas del artículo 11.1 ET<sup>20</sup>. Ello, además, es cohe-

19 También lo niegan MORENO GENÉ, J., “La contratación laboral de los investigadores en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación”, ob. cit., pp. 100 y ss.; SERRANO ARGÜELLO, N., “Modalidades específicas de contratación laboral del personal investigador. De la precarización al desiderátum de su estabilidad en el empleo y consolidación profesional”, ob. cit., p. 107. Por el contrario, sigue considerando esta figura contractual reformulada por la Ley de la Ciencia de 2011 un contrato en prácticas con peculiaridades, LUJÁN ALCARAZ, J., “La contratación laboral del personal investigador ante la reforma laboral y la Ley de la Ciencia”, ob. cit., p. 204. Por su parte, el anexo al modelo oficial del contrato, bajo el título de «cláusulas específicas de investigadores», asigna a este contrato la codificación propia del contrato en prácticas a tiempo completo (420) o parcial (520) [<http://www.sepe.es>]. Aunque lógicamente ello tiene un ínfimo –por no decir nulo– valor interpretativo sobre la naturaleza jurídica del contrato.

20 Estos mismos argumentos, en MORENO GENÉ, J., “La contratación laboral de los investigadores en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación”, ob. cit., pp. 103 a 105. A nivel judicial, véase algunas sentencias de duplicación, que no dudan en calificar esta figura como un “*contrato atípico*” o, a lo sumo, como un “*contrato formativo especial*” [STSJ Canarias 2 septiembre 2013 (RS nº 108/2013); TSJ Galicia 10 octubre 2011 (RS nº 2323/2011); TSJ Galicia 12 julio 2011 (RS nº 1647/2011)]. Estas mismas sentencias admiten sin ambages que el contrato lo concierten sujetos con un alto nivel formativo y de experiencia profesional, deduciendo de ello que la finalidad de este contrato está muy próxima a la inserción laboral del personal investigador y, por



rente con el apartado 4 del artículo 20 LC, cuando dispone que “*La consecución de la titulación de doctorado pondrá fin a la etapa de formación del personal investigador, y a partir de ese momento dará comienzo la etapa postdoctoral*”, así como con la cláusula 2.2 del Acuerdo marco anexo a la Directiva 1999/70 que, en relación con la cuestión que nos ocupa, permite excluir de su ámbito de aplicación “*las relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje*”. Así pues, se confirma que el contrato predoctoral, el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, y el contrato de investigador distinguido no son contratos formativos del artículo 11 ET, determinando que cuando estos contratos se concierten con un empleador privado estarán afectados por las reglas del encadenamiento contractual prohibido; ello a diferencia de los que ocurre con el tratamiento dispensado a estos mismos contratos en el ámbito de las administraciones públicas, tal y como se ha analizado supra, creando una disparidad de tratamiento jurídico en este punto que resulta incomprensible.

Pero como ha sido anunciado, también es posible plantear la hipótesis de interpretar ampliamente los «contratos formativos» a los que se refiere el artículo 15.5 ET, entendiendo como tales cualquier contrato temporal de trabajo, sea cual sea la modalidad contractual escogida, que cumpla una finalidad esencialmente formativa. Tal es lo que podría afirmarse sin ambages en relación con el contrato predoctoral<sup>21</sup>, cuya finalidad primordial consiste en formarse en la investigación, mediante la realización de la tesis doctoral, la cual pone fin a la etapa de formación del personal investigador, tal y como se recoge expresamente en la Ley de la Ciencia (artículo 20). Sin embargo, esta misma previsión, que anuda al título de doctor la culminación de la etapa formativa del personal investigador, dificulta enormemente la consideración del contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología, e innovación (para doctores), como un contrato especial de naturaleza formativa lo cual, además, está en consonancia con algunas características –someramente descritas– de este contrato. Por último, es más que evidente que el contrato de investigador distinguido (o de reconocido prestigio), con el objeto de realizar actividades de investigación o dirigir equipos humanos, centros de investigación, instalaciones y programas científicos o tecnológicos singulares de gran relevancia en el ámbito del conocimiento de que se trate, no pueden ser considerados bajo ningún punto de vista contratos formativos especiales. Así pues, esta interpretación laxa de los «contratos formativos» a que se

---

tanto, se configura como un instrumento de fomento al empleo de los investigadores. Todas estas sentencias, además, se han dictado en relación a controversias planteadas en torno al contrato de acceso al sistema de ciencia y tecnología vigente bajo la Ley de la Ciencia de 1986, momento en el cual la naturaleza jurídica del contrato podía ser más dudosa.

21 Como un contrato formativo especial es calificado por MORENO GENÉ, J., *El contrato predoctoral: luces y sombras en la contratación del personal investigador en formación tras la nueva Ley de la Ciencia*, AA.VV, Impacto de la nueva legislación en la educación superior y la investigación, Universidad de Sevilla, Secretariado de Publicaciones, 2012, p. 244; SERRANO ARGÜELLO, N., “Modalidades específicas de contratación laboral del personal investigador. De la precarización al desiderátum de su estabilidad en el empleo y consolidación profesional”, *ob. cit.*, p. 99.

refiere el artículo 15.5 ET, amén de forzada, resulta claramente insatisfactoria al no solucionar el grueso de los problemas que se derivan de la interpretación estricta desarrollada con anterioridad: la existencia de una dualidad de tratamiento normativo entre el empleo público y privado que no se entiende bien.

Por otra parte, la Ley de la Ciencia efectúa también una llamada general a las modalidades del contrato de trabajo reguladas en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 20.2 LC), con especial atención al contrato de trabajo para obra o servicio determinado *“para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica”*, al cual se remiten específicamente algunas normas tales como los artículo 26.7 y 30, y la disposición adicional 14ª LC.

Centrando la atención, en primer lugar, en el contrato de obra o servicio determinados, se plantean los mismos problemas interpretativos ya expuestos en relación con este mismo contrato en el ámbito universitario. El asunto estriba en dilucidar si se trata de un contrato ordinario con peculiaridades o, por el contrario, una modalidad particular del contrato de trabajo, dependiendo de ello su afectación o no por las reglas de encadenamiento contractual prohibido. A favor de la primera interpretación jugaría 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 LC), remitiendo directamente al artículo 15.1 a ET para ello (artículos 26.7 y 30, y disposición adicional 14ª LC). De conformidad con esta exégesis, el contrato de obra o servicio determinado *“para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica”* estaría afectado por la prohibición de encadenamiento, al no recogerse el mismo dentro de las «exclusiones generales» establecidas en el artículo 15.5 ET<sup>22</sup>. Sin embargo, también existen argumentos para defender que esta figura contractual resulta reconducible a *“las modalidades particulares del contrato de trabajo contempladas (...) en cualesquiera normas con rango de ley”* (por lo que aquí interesa, la Ley de la Ciencia), las cuales escapan a la prohibición en el ámbito de las administraciones públicas de conformidad con lo preceptuado en la disposición adicional 15ª, apartado 3, ET<sup>23</sup>. El primer argumento parte de una interpretación conjunta de esta previsión y la contenida en el apartado 2 de la misma disposición adicional 15ª ET, donde se califica el contrato de obra o servicio determinado como una «modalidad particular del contrato de trabajo» a los efectos de destapar la duración máxima de aquél establecida con carácter general, deduciéndose de ello que esta misma debe ser la calificación a otorgar

22 Ésta era la interpretación jurisprudencial antes de la reforma operada en el artículo 15.5 y en la disposición adicional 15ª ET por la Ley 35/2010 [SSTS 23 abril 2012 (RCUD nº 3092/2011); TS 22 junio 2011 (RCUD nº 4556/2010), ambas dictadas en relación con contratos de obra o servicio determinado concertados por el Consejo Superior de Investigaciones Científicas].

23 El asunto ya ha sido planteado ante el Tribunal Supremo que, sin embargo, inadmitió los recursos presentados por no apreciar la existencia de contradicción entre las sentencias recurridas y las aportadas como de contraste. [ATS 11 abril 2013 (RCUD nº 3113/2012) y ATS 4 abril 2013 (RCUD nº 3115/2012)].

a los efectos de exonerar de las reglas del encadenamiento contractual prohibido. Esta interpretación, además, aparece notablemente reforzada por la disposición adicional 23ª LC que, bajo el título de «Normas comunes a los contratos para la realización de proyectos específicos de investigación científica y 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 contractual<sup>24</sup>. Sin embargo, cuando estos mismos contratos se concierten por universidades privadas o entidades privadas sin ánimo de lucro, sí estarán afectados por la prohibición de encadenamiento de conformidad con lo preceptuado en el artículo 15.5 ET, creándose así una diferencia de tratamiento jurídico entre el empleo público y el privado que, a mi juicio, carece de justificación.

Por lo que se refiere a la remisión genérica efectuada por el artículo 20.2 ET a las “*modalidades del contrato de trabajo establecidas por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*”, distintas del contrato de obra o servicio determinado ya analizado, su afectación o no por la prohibición de encadenamiento contractual se deberá realizar a la luz de lo dispuesto en el artículo 15.5 ET, dependiendo la respuesta del tipo contractual escogido. Así, por ejemplo, el contrato de interinidad para investigadores escapa a dicha prohibición, al estar excluido expresamente su cómputo por aquella norma. A diferencia de lo que ocurre, en cambio, en relación con el contrato de eventualidad por circunstancias de la producción, el cual no se encuentra excluido expresamente de dicha regla prohibitiva, debiéndose entender por tanto afectado por la misma.

Finalmente, los contratos en prácticas del personal investigador en formación a que se refiere el Real Decreto 63/2006, siempre que los mismos continúen vigentes por mor de lo dispuesto en la disposición transitoria 4ª LC, escapan a las reglas de encadenamiento contractual prohibido, reconduciéndose claramente a los «contratos formativos», los cuales se excluyen expresamente del ámbito de la prohibición por el artículo 15.5 ET<sup>25</sup>.

## 5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

El análisis efectuado en torno a los contratos de trabajo temporales del personal investigador que resultan afectados por las reglas de encadenamiento prohibido

24 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.*

25 En el mismo sentido, BAYLOS GRAU, A., “El personal docente e investigador contratado en régimen laboral después de la reforma de la LOU en 2007”, *Revista de Derecho Social*, Bomarzo, nº 44, 2008, p. 71.

arroja resultados dispares –por no decir contradictorios– y difícilmente justificables. Las figuras contractuales propias y exclusivas del ámbito universitario público (ayudante, ayudante doctor y profesor visitante) escapan a estas reglas limitativas, tal y como se establece claramente en la disposición adicional 15ª ET. Y otro tanto cabe afirmar en relación con las modalidades específicas del contrato de trabajo reguladas en la Ley de la Ciencia (contrato predoctoral, contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación y contrato de investigador distinguido) cuando las mismas se desenvuelven en el ámbito del empleo público. Sin embargo, cuando estos últimos contratos se concertan con universidades privadas (incluidas las de la iglesia católica), o con ciertas entidades privadas sin ánimo de lucro, entonces sí resultan afectados por la prohibición de encadenamiento contenida en el artículo 15.5 ET (la única duda al respecto viene representada por el contrato predoctoral, en caso de decantarse una interpretación amplia de los «contratos formativos» que escapan a la prohibición, entendiéndolo como tales todos aquellos contratos temporales que cumplan una finalidad esencialmente formativa). Esta disparidad de tratamiento jurídico emerge de nuevo en relación con el contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos de investigación científica o técnica, al menos si acaba por imponerse la tesis –al parecer, mayoritaria– que afirma que las disposiciones adicionales 15ª ET y 23ª LC han optado por considerar expresamente estos contratos como «modalidades particulares» del contrato de trabajo establecidas en la Ley Orgánica de Universidades y en la Ley de la Ciencia, las cuales escapan a la prohibición que se viene analizando en el seno de las administraciones públicas; ello a diferencia de lo que sucedería con ese mismo contrato de obra o servicio determinado cuando los empleadores tuvieran naturaleza jurídica privada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.5 ET. La excepción a todas estas diferencias de tratamiento jurídico entre el sector público y el privado viene representada por las «modalidades contractuales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores» concertadas por el personal investigador, a las que se remiten tanto la Ley Orgánica de Universidades como la Ley de la Ciencia; tal sería el caso del contrato de eventualidad por circunstancias de la producción (afectado por la prohibición), el contrato de interinidad (excluido de la prohibición) o, inclusive, el –residual y a extinguir– contrato en prácticas recogido en el Real Decreto 63/2006 (excluido de la prohibición).

Resulta difícil encontrar una explicación convincente al distinto tratamiento dispensado a las modalidades específicas del contrato de trabajo reguladas en la Ley de la Ciencia (contrato predoctoral, contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación y contrato de investigador distinguido), así como al contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos de investigación científica o técnica al que se refieren tanto la Ley Orgánica de Universidades como la Ley de la Ciencia, según la naturaleza jurídica pública o privada del empleador. Como se ha expuesto con anterioridad, es posible que existan razones objetivas y suficientes para excluir de las reglas del encadena-

miento contractual prohibido las modalidades específicas del contrato de trabajo reguladas en la Ley de la Ciencia, dando cumplimiento así a las exigencias del derecho comunitario y, más concretamente, de la Directiva 1999/70. Sin embargo, no se entiende bien por qué no se ha dispensado el mismo tratamiento en el ámbito del empleo privado, concurriendo como concurren las mismas razones para la exclusión, pudiendo atentar esta disparidad contra el principio de igualdad (artículo 14 CE). En cuanto al contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos de investigación se refiere, no se han encontrado razones objetivas y suficientes para su exclusión del ámbito de la prohibición de encadenamiento en relación con las administraciones públicas, considerando por mi parte que ello podría contrariar la Directiva 1999/70, imponiéndose así una regulación uniforme consistente en incluir estos contratos dentro de la prohibición que se viene analizando, no solo en el ámbito del empleo privado (donde ya ocurre) sino también en el sector público.

No es descartable que la disparidad de regímenes jurídicos expuesta no sea deliberada y obedezca a un lapsus del legislador, propiciado por las características de la ordenación de las reglas de encadenamiento contractual prohibido. El artículo 15.5 ET, aplicable en principio tanto en el ámbito del empleo público como privado, procede a delimitar negativamente su ámbito de aplicación, de tal modo que quedan afectados por la prohibición todos aquellos contratos temporales de trabajo cuya exclusión no se haya establecido expresamente. Se puede afirmar así que la regla prohibitiva contenida en el artículo 15.5 ET posee un potencial alcance expansivo. Y esto es precisamente lo que ha ocurrido con el contrato predoctoral, el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, el contrato de investigador distinguido, y el contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos de investigación científica o técnica, aunque solamente cuando estos contratos se conciertan con un empleador privado. Y es que la disposición adicional 15ª ET, referida a las administraciones públicas, excluye de esta prohibición nada más y nada menos que cualquier modalidad particular del contrato de trabajo contemplada en cualquier norma con rango de ley. Paradójicamente, habiendo optado también la disposición adicional 15ª ET por una técnica de delimitación negativa de su ámbito aplicativo, lejos de traducirse ello en un potencial alcance expansivo de la prohibición contenida en la norma, lo que se produce por el contrario es una contracción de la prohibición (presente y futura), al excluirse de su ámbito aplicativo cualquier modalidad contractual introducida por cualquier norma con rango de ley. Tal es lo que ocurrió inicialmente con el contrato de acceso al sistema español de ciencia y tecnología regulado por la Ley de la Ciencia de 1986; el contrato de ayudante, ayudante doctor y profesor visitante recogidos en la Ley Orgánica de Universidades; el contrato predoctoral, el contrato de acceso al sistema español de ciencia tecnología e innovación y el contrato de investigador distinguido recogidos en la vigente Ley de la Ciencia de 2011; o inclusive el contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos de

investigación científica o técnica al que se refieren tanto la Ley Orgánica de Universidades como la Ley de la Ciencia. Sea como fuere, considero que esta disparidad de regímenes jurídicos debe corregirse, razón por la cual formularé algunas sencillas propuestas de modificación de la regulación actual.

La primera propuesta (*lege ferenda*), consiste en identificar expresamente el contrato predoctoral, el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, y el contrato de investigador distinguido dentro de las «exclusiones generales» de las reglas de encadenamiento contractual prohibido recogidas en el artículo 15.5 ET, garantizándose así la exclusión de su cómputo tanto en el sector público como en el ámbito del empleo privado.

En segundo lugar, también se propone *lege ferenda* incidir en la regulación de las «exclusiones particulares» de las reglas de encadenamiento contractual prohibido recogidas en la disposición adicional 15ª ET, procediendo a identificar singularmente (uno a uno) todos aquellos contratos que escapan a la prohibición en el ámbito de las administraciones públicas; en lugar de la fórmula general y abierta empleada de las “*modalidades particulares del contrato de trabajo establecidas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley*”, la cual resulta muy discutible a la luz de las exigencias del derecho comunitario, tal y como ha sido analizado. Concretamente, en relación con los contratos temporales del personal investigador considero que únicamente habría que reconducir a las «exclusiones particulares», identificándolos expresamente, los contratos de ayudante, ayudante doctor y profesor visitante (regulados en la Ley Orgánica de Universidades).

De esta forma, el contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos de investigación científica o técnica (al que se remiten tanto la Ley Orgánica de Universidades como la Ley de la Ciencia), estaría afectado tanto en el ámbito del empleo privado como en el sector público por la prohibición de encadenamiento de conformidad con lo preceptuado en el artículo 15.5 ET. Aunque para conseguir plenamente esta consecuencia sería necesario también, por último, suprimir lo dispuesto sobre el particular en la disposición adicional 23ª LC.

Para terminar, cerraré las presentes conclusiones realizando una reflexión general sobre el siguiente hecho y sus posibles consecuencias. En la actualidad existe una gran variedad de contratos temporales del personal investigador, muchos de los cuales pueden tener un mismo objeto, sin que se hayan establecido suficientes reglas de articulación entre ellos, ahondando todavía más en la precariedad en el empleo del personal investigador que puede permanecer muchos años (demasiados) vinculado con contratos de naturaleza temporal. De ahí que se pueda dudar que las propuestas formuladas resulten suficientes para conjurar la utilización abusiva de los contratos temporales de trabajo en el ámbito de la investigación.