

Naturaleza jurídica y efectos indemnizatorios del contrato predoctoral: el debate continúa

Comentario a la [Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 11 de abril de 2019 \(rec. 34/2017\)](#)

Josep Moreno Gené

*Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Lleida*

1. Los términos del debate sobre el derecho a indemnización a la finalización del contrato predoctoral

La principal cuestión litigiosa que plantea en la actualidad el contrato predoctoral consiste en determinar si tras la extinción del contrato por su cumplimiento el investigador predoctoral en formación tiene o no derecho a percibir alguna indemnización. A tal efecto, cabe recordar que nada se prevé sobre esta materia en la [Ley 14/2011, de 1 de junio](#), de la ciencia, la tecnología y la innovación (LCTI), mediante la que se establece y regula esta modalidad contractual.

Ante la ausencia de previsión legal al respecto, la respuesta a la cuestión planteada se ha hecho depender de la naturaleza jurídica que se asigna en cada caso al contrato predoctoral. A tal efecto, se ha suscitado un interesante debate entre quienes mantienen que se trata de una modalidad contractual formativa, próxima al contrato en prácticas, y quienes consideran que nos encontramos ante una modalidad de contrato para obra o servicio determinados, cuyo objeto sería la elaboración y defensa de la tesis doctoral. A partir de esta premisa, aquellos que asimilan el contrato predoctoral a un contrato formativo consideran que en estos supuestos el derecho a indemnización no se encuentra contemplado, mientras que quienes lo asimilan a un contrato para obra o servicio determinados mantienen que a su finalización el investigador tiene derecho a la indemnización prevista para esta modalidad contractual –12 días de salario por año de servicios–. En este ya de por sí complejo contexto se produjo, además, la irrupción de la «[doctrina De Diego Porras](#)», que servía de base para extender a los contratos para obra o servicio determinados la indemnización de 20 días de salario por año de servicios prevista para la extinción del contrato por

Cómo citar: Moreno Gené, J. (2019). Naturaleza jurídica y efectos indemnizatorios del contrato predoctoral: el debate continúa. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 11 de abril de 2019 (rec. 34/2017). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 436, 111-118.

causas objetivas, de modo que quienes equiparaban el contrato predoctoral al contrato para obra o servicio determinados consideraban que a la extinción del mismo debía corresponder al investigador predoctoral en formación una indemnización de 20 días de salario.

Este debate en torno a la naturaleza jurídica del contrato predoctoral y, por extensión, sobre los derechos indemnizatorios que del mismo se derivan se vio notablemente reactivado, además, por un cúmulo de desafortunadas actuaciones de la Administración de la Seguridad Social a la hora de fijar el código de contrato aplicable a dicha modalidad contractual. Aunque el código de contrato que se asigne a una modalidad contractual no altera en modo alguno su naturaleza jurídica, los vaivenes sufridos al respecto por el contrato predoctoral han contribuido a generar una gran confusión sobre la naturaleza jurídica que cabe atribuir a este contrato y, por extensión, sobre sus efectos indemnizatorios.

En este contexto, la entrada en vigor del [Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo](#), por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación, podía haber supuesto una oportunidad inmejorable para aclarar esa cuestión, sin embargo, pese a lo que cabía esperar, dicha norma no contiene ninguna previsión al respecto, de modo que la misma sigue sin fijar de forma expresa si la extinción del contrato predoctoral por su cumplimiento genera o no el derecho a percibir indemnización. Sin lugar a dudas, este silencio contribuye a que se siga manteniendo la actual situación de inseguridad jurídica sobre esta materia, con los perjuicios que de la misma se derivan tanto para el personal investigador predoctoral en formación contratado, como para las universidades y otros centros de investigación que lo acogen.

Precisamente, la Sentencia del Tribunal Superior de [Justicia \(STSJ\) de Galicia de 11 de abril de 2019](#) objeto de este comentario se incardina de pleno en este debate, tanto por lo que respecta a la determinación de la naturaleza jurídica del contrato predoctoral, como por lo que respecta a la fijación de los hipotéticos efectos indemnizatorios que se derivan de la extinción de esta modalidad contractual por su cumplimiento.

2. El supuesto de hecho

De la lectura de la [STSJ de Galicia de 11 de abril de 2019](#) se desprende que nos encontramos ante un colectivo de investigadores que suscribieron en su momento contratos temporales para la realización de tareas de investigación en el ámbito de un proyecto específico y novedoso, adquiriendo como consecuencia de la formalización de dichos contratos la condición de personal investigador predoctoral en formación.

Dichas contrataciones se llevaron a cabo en el marco de la Normativa para la contratación de personal del Consejo de Gobierno de la Universidad de Santiago de Compostela (USC) con cargo a las actividades de investigación, desarrollo e innovación. En dicha

normativa, pactada con el Comité de Empresa, se señala que el personal así considerado formalizará su relación laboral en virtud de contrato de trabajo utilizando para ello las modalidades específicas del personal investigador, además de otras establecidas en el Estatuto de los Trabajadores (ET).

Los referidos contratos se suscribieron por escrito entre los investigadores y la USC, bajo la forma de contrato temporal predoctoral, a tiempo completo, anual prorrogable, pasándose a regular por la legislación vigente, por el [artículo 15 del ET](#), por el [artículo 21 de la LCTI](#), por el [Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre](#), por el que se desarrolla el artículo 15 del ET en materia de contratos de duración determinada, por el [artículo 1 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, y por el [II Convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de las Universidades de A Coruña, Santiago de Compostela y Vigo](#).

En este contexto, el Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia interpone una demanda de conflicto colectivo contra la USC, la Unión General de Trabajadores de Galicia y la Confederación Intersindical Galega, solicitando que se reconozca el derecho del personal con contrato predoctoral de la citada universidad, en particular, de los que han accedido mediante la Orden de 2 de agosto de 2013 de la Consellería de Educación, a percibir un resarcimiento derivado del cese o finalización de su contrato, equivalente a la indemnización legalmente fijada para el despido objetivo de 20 días de salario por año de servicios con un máximo de 12 mensualidades o, subsidiariamente, a la indemnización prevista para el contrato para obra o servicio determinados –10, 11 o 12 días de salario por año de servicios según la fecha de celebración del contrato–. La USC se opuso a dicha demanda, mientras que las organizaciones sindicales codemandadas se adhieron a la petición de los demandantes.

3. La doctrina judicial contenida en la sentencia: las razones jurídicas para el fallo

Como no podía ser de otro modo, siendo dos las reclamaciones contenidas en la demanda de conflicto colectivo planteada, una principal, consistente en que se reconozca el derecho del personal con contrato predoctoral a percibir una indemnización por el cese o finalización de su contrato, equivalente a la indemnización legalmente fijada para el despido objetivo de 20 días de salario por año de servicios con un máximo de 12 mensualidades, y una subsidiaria, consistente en que se fije el derecho a percibir la indemnización prevista para la extinción del contrato por obra o servicio determinados, de 10, 11 o 12 días de salario por año de servicios según la fecha de celebración del contrato, el TSJ de Galicia procede a abordar en primer lugar la pretensión principal, posponiendo la resolución de la pretensión subsidiaria para el supuesto de que no prospere la primera.

En el momento de abordar la pretensión principal, el TSJ de Galicia se cuestiona si la situación del personal con contratos predoctorales es comparable a la del personal con contratos de trabajo por tiempo indefinido y, en consecuencia, si privar a dicho colectivo tras la extinción del contrato predoctoral de una indemnización equiparable a la fijada por el [artículo 53 del ET](#) para la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas podría vulnerar lo previsto en la [Directiva 1999/70/CE del Consejo](#), de 28 de junio, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada. Estas dudas llevan al TSJ de Galicia a plantear diferentes cuestiones prejudiciales ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE).

Estas cuestiones prejudiciales fueron resueltas mediante [Auto del TJUE de 19 de marzo de 2019, asunto C-293/18](#), que se dicta al amparo de la posibilidad prevista en el artículo 99 del [Reglamento de procedimiento del TJUE](#), que dispone que:

Quando una cuestión prejudicial sea idéntica a otra sobre la que el tribunal haya resuelto, cuando la respuesta pueda deducirse claramente de la jurisprudencia o cuando la respuesta a la cuestión prejudicial no suscite ninguna duda razonable, el tribunal podrá decidir en cualquier momento, a propuesta del juez ponente y tras oír al Abogado General, resolver mediante auto motivado.

A tal efecto, el citado auto resuelve la cuestión planteada en el sentido siguiente:

- 1) El Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada [...] –y concretamente la cláusula 2, apartado 1, y la cláusula 3, punto 1–, debe interpretarse en el sentido de que se aplica a trabajadores como los que forman parte del personal empleado mediante contratos predoctorales de que se trata en el litigio principal.
- 2) La cláusula 4, apartado 1, del acuerdo marco [...] debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna a los trabajadores con contratos predoctorales al vencimiento del término por el que estos contratos se celebraron, mientras que se concede indemnización a los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva.

A partir de la respuesta dispensada por el [Auto del TJUE de 19 de marzo de 2019](#) a la cuestión prejudicial planteada, el TSJ de Galicia se ve obligado a desestimar la pretensión principal consistente en que se reconociera el derecho del personal con contrato predoctoral a percibir una indemnización por el cese o finalización de su contrato, equivalente a la indemnización legalmente fijada para el despido objetivo de 20 días de salario por año de servicios con un máximo de 12 mensualidades.

Desestimada la pretensión principal, el TSJ de Galicia pasa a analizar la subsidiaria, consistente en que se reconozca el derecho de los investigadores contratados mediante

un contrato predoctoral a ser indemnizados a la finalización de su contrato con la cantidad señalada en el [artículo 49.1 c\) del ET](#) para los supuestos de finalización de un contrato temporal de duración determinada. A diferencia de la pretensión principal, la respuesta a esta cuestión es ajena a la normativa comunitaria, por cuanto que, como señala el TJUE, las posibles diferencias de trato entre categorías de personal con contrato de duración determinado no se encuentran incluidas en el ámbito del principio de no discriminación consagrado en la [Directiva 1999/70/CE](#).

Es en este punto donde el TSJ de Galicia, aunque con una fundamentación más que sucinta, realiza su principal aportación, al considerar que el [artículo 49.1 c\) del ET](#):

[...] incluye dentro de su ámbito a toda contratación temporal, de las reguladas en el artículo 15 del ET, únicas posibles en la legislación laboral, es decir, obra o servicio, eventual, e interinidad, excluyendo de tal efecto a este último y además al formativo del artículo 11, contrato que en modo alguno puede equipararse al suscrito por los trabajadores afectados por el conflicto aun cuando se denomine predoctoral en formación.

A lo que añade que el contrato formativo «únicamente cabe a través de la normativa regulada en el artículo 11, que en modo alguno se cumple con el que ahora se discute».

Con base en estas consideraciones, el TSJ de Galicia concluye que los contratos predoctorales formalizados por los investigadores predoctorales en formación han de calificarse como temporales de obra o servicio, y, por tanto, a su finalización dan derecho a la indemnización prevista en el [artículo 49.1 c\) del ET](#) para esta tipología de contrato.

4. Trascendencia de la doctrina más allá del caso: debates cerrados y debates abiertos en torno a los efectos indemnizatorios derivados del contrato predoctoral

Como se ha indicado a lo largo de este comentario, son dos las cuestiones conflictivas relativas a los derechos indemnizatorios derivados del contrato predoctoral que se abordan en la [STSJ de Galicia de 11 de abril de 2019](#): por una parte, discernir si el derecho a indemnización tras la finalización del referido contrato puede derivar de la [Directiva 1999/70/CE](#) y de la jurisprudencia que la interpreta, en la medida en que se considere que la situación del personal investigador con contrato predoctoral es comparable a la del personal con contratos de trabajo por tiempo indefinido y, en consecuencia, debe corresponder a los mismos una indemnización equiparable a la de 20 días de salario por año de servicios fijada por el [artículo 53 del ET](#) para la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas; y, por otra parte, determinar si dicha indemnización por la finalización del contrato predoctoral puede derivar del [artículo 49.1 c\) del ET](#), en virtud del cual a la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a 12 días de salario por año de servicios.

La primera cuestión planteada ya se había suscitado con anterioridad con ocasión de la aparición de la «[doctrina De Diego Porras](#)». A tal efecto, dicha doctrina había sido aplicada por la [STSJ de Castilla y León/Valladolid de 1 de marzo de 2018 \(rec. 99/2018\)](#) a una modalidad de contratación específica del ámbito universitario hermana gemela del contrato predoctoral, es decir, a la figura de los ayudantes de universidad, lo que permitía vislumbrar la aplicación de la misma también al contrato predoctoral. Sin embargo, sendas Sentencias del TSJ del País Vasco de [15 de mayo de 2018 \(rec. 787/2018\)](#) y de [8 de enero de 2019 \(rec. 2325/2018\)](#) se opusieron categóricamente a que la extinción del contrato predoctoral pudiera generar el derecho a la indemnización de 20 días de salario por año de servicios reclamado con base en la referida «[doctrina De Diego Porras](#)», por considerar que dada la naturaleza jurídica de esta modalidad contractual resulta muy difícil que se pueda constatar la identidad sustancial entre el trabajador temporal y otro en la misma condición como trabajador fijo que exige dicha doctrina.

Por si aún había dudas al respecto, esta cuestión ha quedado definitivamente zanjada tras el [Auto del TJUE de 19 de marzo de 2019](#), mediante el que se resuelve la cuestión prejudicial planteada al respecto por el TSJ de Galicia y la consecuente [STSJ de Galicia de 11 de abril de 2019](#), dictada de conformidad a lo establecido en el referido auto. A tal efecto, a partir de estas resoluciones judiciales no cabe duda de que la cláusula 4.1 del [acuerdo marco](#) debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna a los trabajadores con contratos predoctorales al vencimiento del término por el que estos contratos se celebraron, mientras que se concede indemnización a los trabajadores fijos con motivo de la extinción del contrato de trabajo por una causa objetiva. La solución dispensada a esta cuestión controvertida no podía ser otra si se toma en consideración la posterior doctrina sobre la materia dictada por el TJUE que se recoge en sus Sentencias de 5 de junio de 2018 (asuntos [Montero Mateos](#) y [Grupo Norte Facility](#)) y de [21 de noviembre de 2018 \(asunto De Diego Porras II\)](#).

Mucho más controvertida resulta, por el contrario, la solución dispensada por la [STSJ de Galicia de 11 de abril de 2019](#) a la segunda cuestión litigiosa, consistente en calificar al contrato predoctoral como un contrato para obra o servicio determinados de los previstos en el [artículo 15.1 a\) del ET](#) y, a partir de dicha calificación, reconocer a los investigadores contratados el derecho a percibir a la finalización del referido contrato una indemnización equivalente a 12 días de salario por año de servicios.

En este punto cabe recordar que el origen del debate en torno a la naturaleza jurídica del contrato predoctoral y, por extensión, de los derechos indemnizatorios que se derivan de la finalización del mismo se encuentra en las dos almas que tradicionalmente ha mostrado la contratación de los investigadores en formación desde que los mismos dejaron de ser concebidos como meros becarios para pasar a ser considerados como auténticos trabajadores. A tal efecto, las primeras convocatorias de ayudas a la investigación que sustituyeron a las becas por contratos acudieron, no siempre de forma suficientemente razonada, al contrato en prácticas, o bien, al contrato para obra o servicio determinados.

En este contexto, sin embargo, irrumpe la [LCTI](#), que introduce diferentes instrumentos jurídicos dirigidos a satisfacer las diversas necesidades de contratación que plantea el personal investigador en los diferentes estadios de la carrera investigadora, ya sea mediante la previsión de modalidades contractuales específicas del ámbito de la investigación –contrato predoctoral, contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación y contrato de investigador distinguido–, o mediante la referencia genérica que se contiene en la propia [LCTI](#) de que se pueda contratar personal investigador a través de las modalidades de contrato de trabajo establecidas en el ET, especialmente mediante el contrato de trabajo para obra o servicio determinados previsto en el [artículo 15.1 a\) del ET](#), respecto al cual, sin embargo, también se introducen algunas reglas específicas. De conformidad con este esquema, el contrato predoctoral se configura como una nueva modalidad contractual, distinta a las previstas en el ET, dirigida a satisfacer una necesidad muy concreta, consistente en la contratación de aquellos investigadores que se encuentran elaborando la tesis doctoral.

A partir de esta previsión, la [LCTI](#) procedió a sustituir la contratación en prácticas del personal investigador en formación prevista hasta el momento por el anterior Estatuto del personal investigador en formación por la contratación de dicho colectivo mediante el nuevo contrato predoctoral, el cual, aunque indudablemente comparte diversos de los elementos básicos y esenciales que definen al contrato en prácticas, formalmente se configura como una modalidad contractual específica y diferenciada de dicho contrato formativo, que responde a unos objetivos distintos y sigue una dinámica propia. Pese a ello, no cabe duda de que el contrato predoctoral y el contrato en prácticas siguen compartiendo una indudable finalidad formativa, como lo indica el hecho de que los investigadores contratados mediante esta modalidad contractual sean denominados como «personal investigador predoctoral en formación». Ello permite afirmar que nos encontramos ante un contrato formativo específico, también calificado como especial o atípico, para el ámbito de la investigación, que convive con los contratos formativos ya previstos en el [artículo 11 del ET](#).

Este es precisamente el criterio adoptado por la [STSJ del País Vasco 1064/2018, de 15 de mayo](#), que tuve la oportunidad de comentar en el [número 431 de esta misma revista](#), que al abordar por primera vez en sede judicial la naturaleza jurídica que cabe atribuir al contrato predoctoral concluye que nos encontramos ante una relación laboral/contrato especial para tareas de investigación en un proyecto específico, pero con una finalidad evidentemente formativa. Esta apreciación permite concluir al tribunal que el contrato predoctoral debe quedar asimilado más a un contrato formativo que a un contrato para obra o servicio determinados y, en consecuencia, no genera derecho a percibir indemnización alguna a su finalización.

Puede compartirse con esta resolución judicial que el contrato predoctoral se configura como una modalidad contractual específica del ámbito de la investigación, distinta a cualquiera de las contempladas en el ET. Es cierto, también, que dicho contrato persigue una finalidad formativa, consistente en la formación del investigador predoctoral, que debe concluir con la elaboración de la tesis doctoral y la obtención del título de doctor. La suma de

ambas consideraciones permite llegar, a su vez, a la conclusión de que los investigadores contratados mediante esta modalidad contractual no tienen derecho a indemnización alguna a la finalización de su vínculo contractual.

Como fácilmente puede apreciarse, las soluciones dispensadas a la cuestión planteada por la [STSJ de Galicia de 11 de abril de 2019](#) y por la [STSJ del País Vasco de 15 de mayo de 2018](#) son diametralmente opuestas, de modo que en última instancia corresponderá al Tribunal Supremo determinar tanto la naturaleza jurídica, como los efectos indemnizatorios que corresponden al contrato predoctoral, por lo que habrá que estar a la sentencia que el Alto Tribunal dicte en su momento.

Más allá de que la solución dispensada a la cuestión planteada por la [STSJ del País Vasco de 15 de mayo de 2018](#) consistente en negar el derecho a percibir una indemnización a la extinción del contrato predoctoral por su cumplimiento pueda parecer la más ajustada a derecho con el actual marco normativo, resulta del todo necesaria una intervención del legislador en esta materia dirigida a dignificar las condiciones laborales del personal investigador predoctoral en formación. A tal efecto, es del todo criticable que la apuesta por la contratación laboral de los investigadores predoctorales en formación se haya hecho descansar sobre la creación de un contrato laboral específico dirigido exclusivamente a este colectivo, es decir, el contrato predoctoral, que se define por las importantes dosis de precariedad laboral que el mismo introduce. Nada justifica que este colectivo de investigadores deba sufrir unas condiciones de trabajo tan precarias.

Por todo ello, resulta del todo imprescindible una nueva regulación del contrato predoctoral que prevea una compensación para todos aquellos investigadores predoctorales en formación que, habiendo cumplido de un modo escrupuloso y plenamente satisfactorio con sus contratos, han venido prestando sus servicios en el ámbito docente e investigador, normalmente durante un extenso periodo de 4 años, y que posteriormente ven extinguida su relación laboral, sin que, en no pocas ocasiones, puedan dar continuidad a su carrera investigadora mediante la suscripción de un contrato de investigador posdoctoral o, en su caso, de profesor ayudante doctor. Esta necesaria compensación debería alcanzar, cuanto menos, la indemnización de 12 días de salario por año de servicios prevista para determinados contratos de duración determinada.