

LA CONTRATACIÓN DE INVESTIGADORES POR UNIVERSIDADES PÚBLICAS EN LA LEY DE LA CIENCIA DE 2011

Ignacio González del Rey Rodríguez

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Oviedo*

EXTRACTO

Este trabajo analiza la contratación laboral de investigadores por parte de las universidades públicas de acuerdo con la Ley de la Ciencia de 2011. En particular, el contrato predoctoral, contrato temporal especial destinado a la formación en la investigación y, en último término, a la realización de una tesis doctoral y a la obtención del doctorado; el contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, contrato en prácticas destinado a la selección de investigadores doctores cualificados; y el contrato de investigador distinguido, contrato especial destinado a la participación de investigadores altamente cualificados en proyectos estratégicos. También los contratos generales de trabajo destinados a la investigación (temporales e indefinidos), y sus particularidades en relación con la regulación general de los contratos de trabajo.

Palabras claves: contratos de trabajo, investigación, universidades y Ley de la Ciencia.

Fecha de entrada: 23-09-2016 / Fecha de aceptación: 03-10-2016

THE RECRUITMENT OF RESEARCHERS BY PUBLIC UNIVERSITIES IN THE SPANISH LAW OF SCIENCE 2011

Ignacio González del Rey Rodríguez

ABSTRACT

This paper analyzes the recruitment of researchers by public universities in accordance with the Spanish Law of Science 2011. In particular, the pre-doctoral contract: special temporary contract for training in research and, ultimately, to the completion of a doctoral thesis and the PhD; the contract of access to the Spanish science, technology and innovation system: training contract intended for selection of qualified postdoctoral researchers; and distinguished researcher contract: special contract for the participation of highly qualified researchers in strategic projects. Also the general employment contracts for research (temporary and permanent) and its particularities in relation to the general regulation of employment contracts.

Keywords: employment contracts, research, universities and Law of Science.

Sumario

1. Marco normativo
2. El contrato predoctoral
3. El contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación
4. El contrato de investigador distinguido
5. Contratos por obra o servicio vinculados a proyectos de investigación
6. Otros contratos de investigación
7. Contratos de investigación indefinidos no fijos

1. MARCO NORMATIVO

En el ámbito de las universidades públicas, con el precedente de la [Ley 13/1986, de 14 de abril](#), de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica, y junto con la [Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre](#), de Universidades (LOU), la vigente [Ley 14/2011, de 1 de junio](#), de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (LCTI) conforma un específico grupo de personal, añadido a la tradicional estructura dual de personal docente e investigador (PDI) y personal de administración y servicios (PAS), con funciones exclusiva o predominantemente investigadoras, no necesariamente llamado a su integración en uno u otro de ellos (art. 13.2 LCTI), creciente, heterogéneo y laboralizado¹.

Creciente, porque, con carácter general, amplía las posibilidades de contratación de personal investigador por las universidades públicas no solo cuando sean beneficiarias de ayudas o subvenciones públicas con tal objeto (art. 17.2 [Ley Ciencia 1986](#)), sino también «para el desarrollo de sus programas propios de I+D+i» [art. 20.2 b)]².

Heterogéneo, porque, junto con el tradicional contrato por obra o servicio vinculado a proyectos de investigación [art. 17.1 a) y disp. adic. 10.^a [Ley Ciencia 1986](#) y art. 48.1 LOU], crea las nuevas modalidades de «contrato predoctoral» (art. 21), «contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación» (art. 22), y «contrato de investigador distinguido» (art. 23)³. Y porque permite igualmente la contratación de investigadores a través de las modalidades previstas en el [Estatuto de los Trabajadores](#) (ET), tanto con carácter temporal, como indefinido [arts. 20.2 b), 3 y 4, y 22.3, y disp. adic. 23.^a].

Y laboralizado, porque parece establecer la obligatoria contratación laboral del personal investigador posdoctoral y del destinado a la ejecución de programas de ayudas a la investigación de las Administraciones públicas (art. 20.4 y 5, y disp. adic. 28.^a), intentando poner fin a décadas de precariedad becaria o administrativa en la investigación, y en sintonía con la tendencia a

¹ MORENO GENÉ, J.: «El tratamiento del "personal investigador contratado" en la negociación colectiva de las universidades», *AS*, núm. 9, 2007 (versión digital, BIB 2007\1216), págs. 5 y 6.

² Véase 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?», *RTSS.CEF*, núm. 340, 2011, págs. 84 y ss.

³ La novedad de estas modalidades contractuales es, no obstante, relativa, pues resultan cercanas o análogas a otras figuras ya existentes, como el contrato de ayudante (art. 49 LOU) o del personal investigador en formación ([RD 63/2006, de 27 de enero](#)), los «contratos para la incorporación de investigadores al sistema español de ciencia y tecnología» [art. 17.1 b) [Ley Ciencia 1986](#), tras la modificación operada por la [Ley 12/2001, de 9 de julio](#)], o el contrato de profesor visitante (art. 54 LOU), respectivamente.

la extensión de la protección laboral y de seguridad social de esta zona gris y bolsa de fraude en el mercado de empleo⁴.

Junto con las referidas y vigentes leyes de la ciencia y de universidades, el marco normativo general de la contratación laboral de investigadores en las universidades públicas debe completarse, no obstante, con la aplicación, en su caso supletoria (respecto de las modalidades específicas de contratación), del ET y de la normativa laboral común y, en lo que proceda, del [Estatuto Básico del Empleado Público](#) (EBEP) (arts. 48 LOU y 13, 20.1 LCTI). Más dudosamente, con la normativa autonómica, a la que remite la [Ley de la Ciencia](#) (arts. 13.2 y 20.2) y que, sin embargo y en su caso, deberá limitarse a aspectos organizativos y de ejecución, de conformidad con la exclusividad de la competencia estatal en materia de legislación laboral (art. 149.1.7 CE) y en el marco de la competencia compartida en materia de fomento de la investigación (arts. 148.1.17 y 149.1.15 CE).

De manera más específica, también completarán el régimen jurídico del personal investigador de las universidades las bases y convocatorias de ayudas o subvenciones públicas que periódicamente se aprueban para financiar su contratación, al menos y especialmente en relación con la de carácter temporal; los convenios colectivos, en su caso, y, matizada y limitadamente, la normativa interna de las universidades.

En cuanto a las primeras, con independencia de su discutible naturaleza, como acto administrativo o como norma reglamentaria, es claro que, al menos en relación con el trabajo temporal, su contenido puede ir más allá de la previsión de la convocatoria y sus condiciones de concurso y acceso, alcanzando a la regulación de algunas condiciones de trabajo esenciales, como la vigencia del contrato, el objeto de la prestación, la jornada, los permisos, las incompatibilidades o el salario, que ordinariamente se incorporarán como condiciones de los contratos de trabajo celebrados entre las universidades y los investigadores⁵. Así se pone de relieve, por ejemplo, en las últimas convocatorias correspondientes al vigente [Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016](#), y, en particular, a las del [Programa Estatal de Promoción del Talento y su Empleabilidad en I+D+i](#)⁶: [Subprograma Estatal de Formación](#) (ayudas para contratos predoctorales para la formación de doctores⁷, y para la formación de profesorado universitario)⁸,

⁴ Esta tendencia a la extensión de la protección de Seguridad Social también se refleja en las becas formativas de prácticas no lectivas o curriculares, asimiladas al trabajo por cuenta ajena en el Régimen General de la Seguridad Social (disp. adic. 3.ª [Ley 27/2011, de 1 de agosto](#), y [RD 1493/2011, de 24 de octubre](#)).

⁵ GARCÍA TORRES, A.: *Fuentes de regulación e instrumentos de organización del trabajo en el empleo público de régimen laboral*, ejemplar inédito de su tesis doctoral, Oviedo, 2015, págs. 326 y ss.

⁶ Orden ECC/1402/2013, de 22 de julio, modificada por Orden ECC/1820/2014, de 26 de septiembre, y por Orden ECC/2483/2014, de 23 de diciembre.

⁷ Resolución de 5 de junio de 2015, de la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación.

⁸ Orden ECD/1619/2013, de 4 de septiembre, y Resolución de 19 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades ([BOE de 27 de noviembre](#), y [corrección de errores, BOE de 24 de diciembre](#)).

y *Subprograma Estatal de Incorporación* (ayudas para contratos Ramón y Cajal, ayudas para contratos Juan de la Cierva-incorporación, ayudas para contratos de personal técnico de apoyo, y ayudas para incentivar la incorporación estable de doctores)⁹.

Respecto de los convenios colectivos de las universidades, en principio y con carácter general, resultarán aplicables a los investigadores contratados por las universidades, pues forman parte de su plantilla, aunque con frecuencia temporalmente, y estas son sus empleadoras desde el punto de vista laboral¹⁰. Por lo demás, así se impone seguramente en aplicación del principio de igualdad.

Sin embargo, no es infrecuente que estos convenios contemplen particularidades en relación con los investigadores con contratos vinculados a proyectos y financiados por terceros¹¹, desde su aplicación parcial o supletoria¹², hasta su expresa exclusión de su ámbito de aplicación¹³, en gran medida sobre la base de que su retribución se financia con fuentes externas¹⁴, y teniendo en cuenta sus especialidades derivadas de las antes indicadas bases y convocatorias de ayudas para su contratación. Lo que puede considerarse justificado y no contrario a los principios de igualdad y no discriminación¹⁵, aunque provoque lagunas de regulación no siempre de fácil cobertura a través de la normativa general (ET o EBEP) o de los convenios colectivos aplicables al PDI o al PAS¹⁶.

⁹ Resolución de 20 de mayo de 2016, de la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación.

¹⁰ Convenios colectivos del PDI de las Universidades Públicas de Madrid (BOCM de 12 de julio de 2003), de la UPV/EHU (BOPV de 22 de julio de 2005), y de Andalucía (BOJA de 9 de mayo de 2008), y del PAS de las Universidades de Barcelona, Autónoma de Barcelona, Politécnica de Cataluña, Pompeu Fabra, Girona, Lleida y Rovira i Virgili (DOGC de 18 de enero de 2016).

¹¹ Véase MORENO GENÉ, J.: «El tratamiento del "personal investigador contratado" en la negociación colectiva de las universidades», *cit.*, págs. 20 y ss.

¹² Convenios colectivos del PDI de las universidades de Zaragoza (BOA de 30 de junio de 2006), de Extremadura (DOE de 17 de noviembre de 2008), de La Rioja (BOR de 26 de junio de 2009), de las Islas Baleares (BOIB de 4 de agosto de 2009), de Castilla-La Mancha (DOCM de 26 de octubre de 2009), de la UNED (BOCM de 13 de marzo de 2010), y de las universidades públicas de Castilla y León (BOCYL de 18 de mayo de 2015), y de la Región de Murcia (BORM de 5 de abril de 2016), del PAS de las universidades públicas de Castilla y León (BOCYL de 18 de enero de 2007), y de Santiago de Compostela (DOG de 30 de diciembre de 2008), y del personal laboral de la Universidad de Oviedo.

¹³ Convenios colectivos del PAS de las universidades públicas de Canarias (BOC de 8 de octubre de 2003), de Andalucía (BOJA de 23 de febrero de 2004), de La Rioja (BOR de 11 de marzo de 2004), de la Comunidad de Madrid (BOCM de 10 de enero de 2006), de Cantabria (BOC de 8 de mayo de 2006), de Vigo (DOG de 27 de julio de 2007), de Canarias (BOC de 18 de noviembre de 2013), y de Extremadura (DOE de 8 de junio de 2016), y del PDI de la Universidad de Cantabria (BOC de 13 de agosto de 2009).

¹⁴ En este sentido, las SSTSJ de Galicia, de 26 de septiembre de 2011 (rec. núm. 2171/2011), 19 de septiembre de 2014 (rec. núm. 2461/2014), y 10 de marzo de 2016 (rec. núm. 617/2015).

¹⁵ Sobre esta cuestión, en relación también con la inclusión en los censos de elecciones sindicales, véase la STSJ de Galicia, de 7 de abril de 2015 (rec. núm. 61/2014).

¹⁶ Algún problema adicional puede plantearse, a este respecto, en relación con el encuadramiento del personal investigador y, en particular, con el de carácter técnico, de apoyo o auxiliar, teniendo en cuenta la tradicional división del

Y en cuanto a la normativa interna de las universidades, su alcance regulador en relación con el personal investigador seguramente no puede ir más allá de aspectos organizativos e institucionales, de los procesos de selección y contratación o de la concreción de algunas condiciones de trabajo, todo ello en el marco de la autonomía universitaria y de la regulación legal o convencional aplicable (arts. 2.2 y 6.1 LOU)¹⁷.

2. EL CONTRATO PREDOCTORAL

El contrato predoctoral es una novedad relativa de la [Ley de la Ciencia de 2011](#), que supone la culminación de un proceso de progresiva laboralización de las tradicionales y precedentes becas de formación doctoral del profesorado universitario (FPU) o del personal investigador (FPI), generales, las primeras, y asociadas a un proyecto concreto de investigación, las segundas, iniciado con el Real Decreto 1326/2003, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto del becario de investigación¹⁸, y seguido por el [Real Decreto 63/2006, de 27 de enero](#), por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación. Y constituye también un trasunto del contrato de trabajo de ayudante previsto en la LOU (art. 49), aun con una más explícita orientación investigadora, aquel, y docente, este.

Teniendo en cuenta que se trata de una relación en la que prevalece el objeto y la finalidad formativos, así como el interés del doctorando, la consideración legal como contrato de trabajo conforma probablemente una determinación constitutiva de la relación laboral, por no reunirse en plenitud sus notas o características tipológicas y, en particular, la ajenidad y el interés productivo¹⁹.

personal universitario entre personal docente e investigador y personal de administración y servicios, también reflejada ordinariamente en los correspondientes convenios colectivos, y la no suficientemente clara adscripción del personal técnico de investigación, al menos del contratado por obra o servicio para el desarrollo de proyectos de investigación, en la propia LOU (arts. 48.1 y 73.2). A falta de otro criterio más explícito, el doctorado quizá podría servir como elemento determinante de la adscripción a uno u otro grupo, toda vez que constituye la base de la plena capacidad investigadora (art. 13.1 [RD 99/2011, de 28 de enero](#)), de modo que se considere PDI al personal cuyo contrato exige como condición o tiene como objeto el doctorado, y como PAS al resto del personal técnico, de apoyo o auxilio a la investigación.

¹⁷ SSTSJ de Asturias (cont.-adm.) de 19 de diciembre de 2008 (rec. núm. 376/2008), y de Madrid, de 3 de febrero de 2014 (rec. núm. 677/2013), y CASTILLO BLANCO, F. A.: «El Estatuto Básico del empleado público y el régimen del personal al servicio de las Universidades públicas», en VV. AA. (dir. J. V. González García), *Comentario a la Ley Orgánica de Universidades*, Cizur Menor (Navarra): Civitas-Thomson Reuters, 2009, págs. 336 y ss., y 343.

¹⁸ Exhaustivamente, MORENO GENÉ, J.: *La actividad investigadora y la contratación laboral: Una constante relación de desencuentros*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2005, págs. 31 y ss., y 177 y ss.

¹⁹ En sentido contrario, defendiendo su carácter más productivo que formativo, MORENO GENÉ, J.: «El contrato predoctoral: Una modalidad específica de contrato formativo para los investigadores», *AS*, núm. 3, 2012 (versión digital, BIB 2012\988), págs. 6 y 7.

Su régimen jurídico se encuentra fundamentalmente en este momento en el artículo 21 de la [Ley de la Ciencia de 2011](#), así como, transitoriamente, en el [Estatuto del personal investigador en formación de 2006](#) [art. 21 a), disp. adic. 2.ª y disp. trans. 4.ª LCTI], y, supletoriamente, en el [ET](#) y sus normas de desarrollo (art. 20.1, párrafo segundo, LCTI). Asimismo, en las bases reguladoras y en las convocatorias de ayudas para la formación del profesorado universitario o del personal investigador que, en su caso, financien la correspondiente contratación predoctoral, como expresamente recuerda el citado [estatuto](#) [arts. 5.1 g) y 6 a) [RD 63/2006](#)]²⁰.

No obstante, no parece que estas u otras ayudas externas sean condición necesaria para que las universidades puedan contratar en la modalidad predoctoral, puesto que, como se dijo, pueden «contratar personal investigador a través de las modalidades de contrato de trabajo específicas» de la Ley de la Ciencia, no solo cuando «sean perceptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador», sino también «para el desarrollo de sus programas propios de I+D+i» [art. 20.2 b) LCTI]. Aunque la posibilidad de celebrar contratos de ayudantes, alternativos y casi idénticos a los predoctorales, seguramente limitará en la práctica esa opción.

El contrato predoctoral «tendrá por objeto la realización de tareas de investigación, en el ámbito de un proyecto específico y novedoso, por quienes [...] hayan sido admitidos a un programa de doctorado» [art. 21 a) LCTI]. Se trata, por tanto, de un contrato vinculado al desarrollo de los estudios de doctorado y a la formación investigadora, y, en su caso, a su culminación mediante la realización de una tesis doctoral, sin que, no obstante, y como se verá, esta sea, en principio, el objeto del contrato, o su condición necesaria o resolutoria²¹.

El contrato deberá celebrarse por escrito, acompañándose de la admisión al programa de doctorado que lo condiciona [art. 21 b) LCTI], y, en el plazo de diez días, comunicarse a la oficina pública de empleo y entregarse copia básica a los representantes de los trabajadores, que posteriormente se remitirá a dicha oficina (art. 8 ET).

Frente a su precedente regulación (art. 8 [RD 63/2006](#)), aún vigente y aplicable a esta figura en lo que no contradiga a la [Ley de la Ciencia](#), que asimilaba el contrato predoctoral al contrato de trabajo en prácticas, el contrato predoctoral creado en esta ley constituye una modalidad especial de contratación laboral temporal y a jornada completa, diferente de las modalidades comunes de contratos formativos y también de las de duración determinada, y separada de sus correspondientes regímenes jurídicos (arts. 11 y 15 ET, y [RD 2720/1998](#) y [488/1998](#))²².

²⁰ Respectiva y últimamente, en el ámbito estatal, la [Resolución de 19 de noviembre de 2015](#), de la Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades (BOE de 27 de noviembre), y la [Resolución de 5 de junio de 2015](#), de la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación (BOE de 12 de junio).

²¹ SIRVENT HERNÁNDEZ, N.: «Trabajo en investigación: Luces y sombras de su progresiva laboralización en España», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 3, núm. 4, 2015, págs. 13 y 14. En sentido contrario, MORENO GENÉ, J.: «El contrato predoctoral...», *cit.*, pág. 11.

²² El modelo oficial disponible para su celebración es el de los contratos de trabajo temporal, con el anexo correspondiente a las cláusulas específicas de investigadores (pág. 18).

En este sentido, el artículo 21 la [Ley de la Ciencia](#) no asimila el contrato predoctoral a ninguna de las modalidades contractuales laborales comunes, y su artículo 20.1 lo incluye entre las «modalidades de contrato de trabajo específicas del personal investigador», cuyo «régimen jurídico [...] será el que se establece en esta ley y en sus normas de desarrollo, y en su defecto [...] el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en sus normas de desarrollo». En contraposición con el propio artículo 20.2 de la misma [Ley](#), que permite «además, [...] contratar personal investigador a través de las modalidades de contrato de trabajo establecidas por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores», y con el Estatuto del personal investigador en formación, cuya fase de contrato se articulaba expresamente a través del contrato en prácticas del artículo 11.1 del ET (art. 8 [RD 63/2006](#)), como se dijo²³.

No obstante, su objeto y finalidad formativos, aun al máximo nivel, doctoral e investigador, recuerda a los contratos de trabajo de esa naturaleza (en prácticas y para la formación o el aprendizaje), especialmente cuando se adscribe a un programa de formación del profesorado universitario (FPU). Incluso a ambos, puesto que el contrato predoctoral exige que el trabajador reúna determinada titulación superior [«licenciado, ingeniero, arquitecto, graduado universitario con grado de al menos 300 créditos ECTS (European Credit Transfer System) o máster universitario, o equivalente, y hayan sido admitidos a un programa de doctorado»]²⁴, como en el contrato en prácticas ([art. 11.1 ET](#))²⁵, y tiene como objeto la formación (investigadora y, en su caso, docente), y a tiempo completo²⁶, considerándose a aquel «personal investigador predoctoral en formación», como en el contrato para la formación y el aprendizaje ([art. 11.2 ET](#))²⁷.

Y conforme a esta consideración y al [Estatuto del personal investigador en formación](#) (arts. 5, 6 y 7), se establecen una serie de derechos y obligaciones de carácter específicamente formativo, cuyo incumplimiento podría ser causa de sanción o despido, o de resolución del contrato, de ser imputable al trabajador, y seguramente de conversión del contrato en indefinido (no fijo), de ser imputable a la universidad empleadora. En este sentido, y con independencia de la especialidad del contrato predoctoral, no susceptible, por tanto, de identificarse con los contratos laborales comunes de carácter formativo y tampoco con los de obra o servicio determinados, pero también

²³ MORENO GENÉ, J.: «La contratación laboral de los investigadores en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación...», *cit.*, págs. 90 y ss.

²⁴ Los requisitos de acceso al doctorado se establecen con carácter general en el artículo 6 del [Real Decreto 99/2011, de 28 de enero](#), y los de equivalencia de títulos universitarios, en el [Real Decreto 967/2014, de 21 de noviembre](#).

²⁵ En el caso del contrato predoctoral financiado con cargo al programa estatal de formación del profesorado universitario, más afín al contrato en prácticas, se exige que la titulación previa requerida se haya obtenido en los cuatro, cinco u ocho años anteriores a la solicitud (art. 7 [Resolución de 19 de noviembre de 2015](#), de la Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades).

²⁶ Los estudios de doctorado pueden realizarse a tiempo parcial (art. 3 [RD 99/2011, de 28 de enero](#), por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado), aunque no el contrato predoctoral.

²⁷ MORENO GENÉ, J.: «El contrato predoctoral...», *cit.*, págs. 10 y 11.

como consecuencia de la misma especialidad, un incumplimiento relevante y grave de su contenido, objeto y función propios, imputable a la empleadora, supondría, precisamente, la desaparición de su especialidad y su nulidad parcial, y, eventualmente, una actuación fraudulenta²⁸. Por tanto y en la sede judicial, en su caso, su consideración como contrato de trabajo indefinido ordinario, aun no fijo, en aplicación de las presunciones legales generales a su favor (arts. 8.1, 9.1 y 15.3 ET).

El régimen de vigencia y prórrogas del contrato predoctoral y, especialmente, el de limitación de su reiteración, recuerda igualmente al de los contratos formativos [art. 11.1 c) y 2 c) ET]. En cuanto a su duración, será de entre uno y cuatro años (o seis, en caso de personas con discapacidad), y podrá prorrogarse por periodos anuales en caso de pactarse una vigencia inicial inferior al máximo y siempre dentro de ese límite. Y también se prohíbe su celebración, en la misma o distinta entidad, por un periodo acumulado superior al máximo legal, permitiéndose, no obstante, en este caso, incluso un contrato de duración inferior al mínimo legal de un año, si la diferencia entre tiempo contratado anteriormente con esta modalidad y el máximo legal no alcanza un año [art. 21 c) LCTI].

No se extiende expresamente esta prohibición, sin embargo, en relación con una posible sucesión con el contrato de ayudante, previsto con una función prácticamente idéntica en el artículo 49 de la LOU, y para el que también se establece una vigencia máxima de cinco años. Si bien es cierto que, por un lado, podrían asimilarse a estos efectos, con la misma finalidad de limitar los procesos de contratación formativa, evitando una abusiva prolongación de una relación temporal y con menores derechos, y una posiblemente excesiva y deficiente dedicación o diligencia por parte del doctorando, por otro lado, una razonable y limitada sucesión también podría encauzar procesos complejos de formación doctoral y elaboración de la tesis, académica y científicamente comprensibles²⁹.

Por otro lado, la condición de doctor por parte del trabajador probablemente también debería impedir su contratación predoctoral³⁰. Al menos salvo que se pretendiera la elaboración de una nueva tesis en un ámbito científico y metodológico claramente diferente³¹.

²⁸ Específicamente en lo que se refiere a «velar por el desarrollo adecuado del programa de formación del personal investigador en formación, sin que pueda exigírsele la realización de cualquier otra actividad que no esté relacionada con el desarrollo de su investigación o de la formación específica requerida para esta durante su transcurso» [art. 7 c) RD 63/2006].

²⁹ A efectos de que la universidad empleadora pueda conocer la posible concurrencia de contratos previos computables, y eximirse, en su caso, de las responsabilidades derivadas (principalmente la consideración del contrato como indefinido), quizá podría requerir, en su caso, la información correspondiente de los candidatos, o incluso recabarla del Servicio Público de Empleo, en análogos términos a los previstos al respecto en relación con los contratos formativos (art. 23 RD 488/1998, de 27 de marzo).

³⁰ En este sentido, aunque en relación con el contrato de ayudante, de análoga finalidad formativa doctoral, las SSTSJ de Asturias (cont.-adm.) de 14 de septiembre de 2009 (rec. núm. 191/2009) y 22 de febrero de 2010 (rec. núm. 179/2009).

³¹ La eventual ocultación de una u otra circunstancias (contratos previos computables en el límite temporal o condición de doctor) por parte del trabajador, particularmente en caso de serle requerida información sobre el particular por la universidad empleadora, podría constituir una falta muy grave contraria a la buena fe y susceptible de despido disci-

Como contrato temporal o de duración determinada, el contrato predoctoral lo es a término o plazo (cierto en el sí y en el cuándo), entre uno y cuatro años (o seis, en caso de personas con discapacidad), y no a fin de obra o con condición resolutoria, pues, como se dijo, la finalización de la formación investigadora mediante la realización de la tesis doctoral no constituye necesariamente, con carácter general y en todo caso, dicha obra o condición, aunque así pueda suceder. En este sentido, no es clara la consideración de la finalización de la tesis doctoral antes del término o plazo pactados, en relación con la vigencia y extinción del contrato predoctoral, puesto que, pese a no tratarse en sentido propio de un contrato por obra o servicio determinados, su denominación, objeto y finalidad no parecen muy compatibles con la continuidad de la relación una vez obtenido el título de doctor, que supone, además, la salida del correspondiente programa de doctorado, ni con la consideración del investigador contratado como «personal investigador predoctoral en formación» [art. 21 a) LCTI]. Desde esta perspectiva, podría defenderse que la finalización de la tesis doctoral constituye una condición resolutoria tácita del contrato.

No obstante, la ambigua redacción legal vigente del artículo 21 c) de la [Ley de la Ciencia](#), dada por la [Ley 30/2015, de 9 de septiembre](#), en contraste con la más clara versión inicial, que condicionaba expresamente la duración del contrato a la de permanencia en el programa de doctorado, parece haber debilitado o flexibilizado la relación entre el contrato predoctoral y la efectiva y concreta u objetiva consecución de progresos o resultados investigadores, incluida la tesis doctoral, y puede llevar a la conclusión contraria.

En el mismo sentido, también puede defenderse que el objeto del contrato predoctoral no es, exclusiva o estrictamente, la realización de dicha tesis, sino el desarrollo durante un tiempo de tareas de investigación a ella vinculadas, de «tareas de investigación, en el ámbito de un proyecto específico y novedoso», como expresamente se precisa en el artículo 21 a) de la LCTI³². Y estas tareas pueden alcanzar y comprenderse también en un periodo posterior al de la finalización de la tesis doctoral, aun, cabalmente, no muy amplio. Por ejemplo, en el caso de las destinadas a la difusión, publicación o transferencia de sus resultados³³. Al menos durante el periodo de contrato o prórroga previamente pactados, pues lo que seguramente no resultaría pertinente es una nueva prórroga, en su caso, una vez concluida la tesis doctoral³⁴.

plinario [art. 54.2 d) ET], y también una causa de nulidad del contrato por vicios graves en el consentimiento, por error y por dolo (arts. 1.266 y 1.269 Código Civil). Y la contratación por parte de la universidad, conociendo las mismas, o ignorándolas pero debiendo conocerlas de ser diligente, podría conllevar la aplicación de las presunciones legales favorables a la contratación indefinida, en su caso tras la superación del límite de vigencia máxima.

³² Conforme al artículo 13.1 del [Real Decreto 99/2011, de 28 de enero](#), «la tesis doctoral consistirá en un trabajo original de investigación elaborado por el candidato en cualquier campo del conocimiento».

³³ Incluso, a la vista del objeto de las convocatorias de ayudas a la contratación de los programas estatales de formación del profesorado universitario o del personal investigador, a la formación y práctica docente (arts. 40 y 7.6, respectivamente), en el primer caso, o a la colaboración en el proyecto y al grupo de investigación al que se asocia el contrato predoctoral, en el segundo.

³⁴ MORENO GENÉ, J.: «El contrato predoctoral...», *cit.*, pág. 19.

Permite expresamente, sin embargo, el artículo 21 de la [Ley de la Ciencia](#), la resolución del contrato predoctoral cuando el investigador en formación no supere favorablemente la evaluación a la que debe someterse anualmente su actividad por parte de su empleadora. A este respecto, el artículo 11.7 del Reglamento de Doctorado ([RD 99/2011](#)) establece una evaluación anual del plan de investigación y de las actividades desarrolladas por el doctorando, cuya no superación no subsanada provoca la baja definitiva en el programa de doctorado. Desde esta perspectiva y teniendo en cuenta que el contrato predoctoral parece condicionarse, no solo en su celebración inicial sino también, cabalmente, en su mantenimiento, a la permanencia en dicho programa de doctorado, puede entenderse que la baja definitiva en el mismo constituye una condición resolutoria del contrato³⁵.

No obstante, y sobre la base del artículo 21 c) de la [Ley de la Ciencia](#), que permite la contratación predoctoral entre un mínimo de un año y un máximo de cuatro, como garantía de calidad y diligencia del investigador en formación y, por ende, del efectivo cumplimiento de la finalidad del contrato, también es posible la contratación inicial y la prórroga expresa por periodos anuales sucesivos, de modo que la eventual finalización de la tesis doctoral o la evaluación negativa del proceso de formación doctoral se proyecte, en su caso, en la no formalización de la prórroga correspondiente a la anualidad siguiente³⁶.

Aunque no se prevea de forma expresa, seguramente resulte también aplicable al contrato predoctoral el régimen general de prórroga legal tácita hasta su vigencia máxima, cuando, habiendo llegado el final de la duración inicialmente pactada o de la prórroga previamente acordada, no se efectúe la correspondiente denuncia o prórroga anual expresa y continúe la prestación de servicios [[art. 49.1 c\) ET](#)]. Así parece desprenderse del carácter pretendidamente omnicomprendivo de este precepto, aplicable a «los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje». Y más aún, de la posibilidad de concertar el contrato predoctoral por su duración máxima desde su inicio, o de prorrogarlo más allá del mínimo anual y hasta esa vigencia completa, en cualquiera de los acuerdos de prórroga anteriores, permitida por la [Ley de la Ciencia](#) tras su modificación por la [Ley 30/2015](#), frente a su versión inicial, en la que el contrato tenía una vigencia anual necesaria de un año, prorrogable por iguales periodos previo informe favorable del proceso de formación doctoral del investigador contratado.

³⁵ En este sentido, conforme a las convocatorias estatales de financiación de contratos predoctorales de los planes estatales FPU y FPI, las ayudas se extinguen por la salida o finalización de la permanencia en el Programa de Doctorado (arts. 3.7 y 5.3, respectivamente), y en el programa FPU se sigue condicionando la prórroga del contrato al previo informe favorable de evaluación del doctorando (art. 3.2).

³⁶ La versión original del artículo 21 c) de la Ley de la Ciencia era más contundente a este respecto, al establecer que «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».

Sí se contempla expresamente, por el contrario, la interrupción del cómputo de la vigencia del contrato predoctoral durante las «situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad» [art. 21 c), último párrafo, [LCTI](#)]. En tales supuestos y en las convocatorias estatales de financiación para la contratación predoctoral de formación del profesorado universitario o del personal investigador, también se prevé la posible interrupción de las respectivas ayudas y su prórroga ulterior, tras la finalización de la suspensión del contrato y por el tiempo correspondiente (arts. 36 y 23, respectivamente), lo que resulta aconsejable teniendo en cuenta también el posible traslado de las vacaciones y su retribución tras la finalización de dichas suspensiones ([art. 38.3 ET](#)).

En cuanto al resto de su régimen jurídico laboral, y aparte de algunos derechos y obligaciones de índole más específicamente formativa e investigadora, previstos en el [Real Decreto 63/2006](#) (arts. 5 y ss.), el artículo 21 d) de la [Ley de la Ciencia](#) establece una retribución mínima del 56 % (dos primeros años), 60 % (tercer año) y 75 % (cuarto año), correspondiente a la categoría equivalente, con el mínimo absoluto del salario mínimo interprofesional. A este respecto y a falta de previsión específica, seguramente debería tomarse como categoría equivalente la del personal investigador, o docente e investigador, al que se le exija la condición de doctor y cuyo contrato no tenga una finalidad formativa, por ser estos elementos, su ausencia, los que justifican la retribución menor del contrato predoctoral³⁷, pudiendo tomarse también como referencia retributiva, en términos de identidad, la del ayudante contemplado en el artículo 49 de la [LOU](#), con destinatarios y un objeto y una finalidad formativos semejantes. Aunque en ese supuesto se establezca expresamente la formación docente, y no, por el contrario, en el caso del contrato predoctoral, sin perjuicio de que la colaboración y formación docentes sí se prevea, y prácticamente en los mismos términos, en las convocatorias de ayudas de los programas de formación doctoral FPU y FPI, como se vio (arts. 40 y 7.6, respectivamente).

En cualquier caso, las convocatorias de financiación de los programas de formación del profesorado universitario o del personal investigador suelen establecer específicamente las retribuciones de los beneficiarios de las correspondientes ayudas a la contratación predoctoral, alcanzando en las últimas estatales los 1.173 mensuales o 16.422 euros anuales³⁸. Y, por lo demás, la disposición adicional 18.^a de la [Ley de la Ciencia](#) prevé una reducción del 30 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

Por último, no se precisan en la [Ley de la Ciencia](#) las condiciones de extinción del contrato predoctoral, sin que pueda aplicarse, al respecto, la remisión que hace al efecto el artículo 8.4

³⁷ NOGUEIRA FERREIRO, L.: «La eficacia en el fomento de la investigación del contrato predoctoral y las ayudas a la formación de doctores y profesorado universitario», en VV. AA. (coord. J. M. Gómez Muñoz), *Reforma de las Administraciones públicas y empleo público*, Monografías de TTLL, núm. 54, Sevilla: CARL, 2015, pág. 275.

³⁸ Estas convocatorias también suelen contemplar reglas específicas sobre compatibilidades e incompatibilidades de las ayudas y salarios con otras retribuciones o conceptos económicos (ayudas para estancias de movilidad, complementos por actividades docentes, etc.).

del [Estatuto del personal investigador en formación](#) al régimen del contrato en prácticas, por no asimilarse al mismo el contrato predoctoral, sino más bien, supletoriamente, las reglas generales de la contratación laboral común [[art. 49.1 c\) y 2 ET](#)], conforme al artículo 20.1 de aquella ley.

En particular, se aplicarán las reglas relativas a la denuncia, preaviso y finiquito [[art. 49.1 c\) y 2 ET](#)], en los términos que se verán en relación con los contratos por obra o servicio vinculados a proyectos de investigación, aunque posiblemente no la indemnización por extinción del contrato de trabajo temporal, teniendo en cuenta su más limitado alcance (no se aplica a todos los contratos temporales) y la expresa exclusión de los «contratos formativos», de objeto y finalidad análogos al predoctoral³⁹.

3. EL CONTRATO DE ACCESO AL SISTEMA ESPAÑOL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

Con el antecedente de los «contratos para la incorporación de investigadores al sistema español de ciencia y tecnología», incluidos en la [Ley de la Ciencia de 1986](#) por la [Ley 12/2001](#), e incentivados con los programas estatales «Ramón y Cajal» y «Juan de la Cierva», la [LCTI](#) crea el «contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación» (en adelante, contrato de acceso), como contrato de trabajo en prácticas especial, cuyo objeto «consistirá primordialmente en 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» [[art. 22.1 b\)](#)].

Pese a que, curiosamente, esta norma no califica de forma expresa esta figura como contrato en prácticas, en dos ocasiones hace referencia al [artículo 11.1 del ET](#), que regula dicha modalidad contractual. En una para excepcionar una de sus reglas [[art. 22.1 a\) LCTI](#)], presuponiendo, por tanto, la aplicación general del resto de su régimen jurídico, y en otra para prever esta aplicación general con carácter supletorio [[22.1 f\) LCTI](#)]. Aunque abundando en la paradoja, el modelo oficial disponible en el Servicio Público de Empleo Estatal para la celebración del contrato de acceso no es el de prácticas, sino el de trabajo temporal, con el anexo correspondiente a las cláusulas específicas de investigadores⁴⁰.

³⁹ En este sentido, aunque de un modo extraño, las cláusulas específicas de investigadores del modelo oficial de contrato de trabajo temporal disponen que no se aplica al contrato predoctoral la [disposición transitoria 8.ª del ET](#), relativa a la determinación, por tramos progresivos, de la cuantía de la indemnización por finalización de los contratos temporales celebrados entre el 4 de marzo de 2001 y el 31 de diciembre de 2014.

⁴⁰ No obstante, el propio modelo-anexo dispone que en el caso del contrato de acceso «se aplicará lo establecido en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre) (Contrato en prácticas)».

En cualquier caso, su regulación específica en esta ley especial lo aleja bastante del contrato laboral en prácticas común y de algunas de sus reglas más relevantes (en materia de vigencia, prórroga y retribución), salvo, y muy matizadamente, en lo que se refiere a su finalidad, más que de aplicación práctica de una titulación previa, de especialización, perfeccionamiento y consolidación de una formación anteriormente adquirida, en este caso doctoral e investigadora, y, particularmente, de inserción y selección de personal⁴¹. Si bien, de nuevo como peculiaridad quizá no justificada en todo caso, no se exige que el título de doctor o equivalente⁴², requerido para su válida celebración, se haya obtenido en los cinco o siete años precedentes⁴³.

Junto con estas normas y con el Reglamento de desarrollo del [artículo 11 del ET \(RD 488/1998, de 27 de marzo\)](#), así como con la normativa laboral común supletoria (art. 20.1 LCTI), y al igual que en el supuesto del contrato predoctoral, el régimen jurídico del contrato de acceso en las universidades deberá completarse, en su caso, con las bases y convocatorias de ayudas para su financiación. Particularmente, en los últimos años, en el ámbito estatal y en relación con las universidades, con los programas Ramón y Cajal y Juan de la Cierva, destinados a la formación o a la incorporación al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, de investigadores doctores, tras procesos o periodos de movilidad⁴⁴.

No obstante, como también se indicó, no parece que estas u otras ayudas externas sean condición necesaria para la contratación en la modalidad de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación por parte de las universidades públicas, puesto que estas pueden «contratar personal investigador a través de las modalidades de contrato de trabajo específicas» de la Ley de la Ciencia, no solo cuando «sean perceptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador», sino también «para el desarrollo de sus programas propios de

⁴¹ «El contrato suscrito bajo dicho ámbito legal va encaminado a la "especialización profesional", por lo que se sitúa más allá de la adquisición de meros conocimientos prácticos, por lo que no es dable confundir contrato en prácticas, con investigador que consolida sus conocimientos profesionales, especializándose» (STSJ de Andalucía, Granada, de 18 de noviembre de 2015, rec. núm. 1544/2015). Véase también, MORENO GENÉ, J.: «La contratación laboral de los investigadores en la Ley de la Ciencia...», *cit.*, págs. 100 y 101.

⁴² Sobre la equivalencia al título de doctor, véase la disposición adicional 5.ª del [Real Decreto 967/2014, de 21 de noviembre](#).

⁴³ Si se exige, sin embargo, esta proximidad previa, aunque no inmediata, de la titulación de doctor para la solicitud de subvenciones a la financiación de estos contratos en los programas de ayudas Ramón y Cajal y Juan de la Cierva ([Resolución de 2 de diciembre de 2015](#), de la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación). Ampliable, además, en caso de concurrencia de determinadas situaciones personales y familiares (maternidad y paternidad, enfermedad grave o accidente con baja superior a tres meses, y atención a personas en situación de dependencia durante más de tres meses), o de discapacidad.

⁴⁴ Últimamente, la [Resolución de 2 de diciembre de 2015](#), de la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación (BOE de 7 de diciembre). Esta disposición contempla tres programas de ayudas a la contratación de personal investigador doctor susceptible de articulación a través del contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación: Ramón y Cajal (incorporación temporal y permanente), Juan de la Cierva-formación y Juan de la Cierva-incorporación.

I+D+i» art. 20.2 b) LCTI]⁴⁵. Además, en este caso la alternativa más afín entre las modalidades de contratación universitaria previstas en la LOU, la de profesor ayudante doctor, no es exactamente coincidente, por tener una doble o mixta dedicación docente e investigadora, y no predominantemente de esta naturaleza, a diferencia de lo que se dijo respecto de los contratos predoctoral y de ayudante, prácticamente idénticos.

El contrato de acceso deberá celebrarse por escrito, en el modelo oficial disponible al efecto en los servicios públicos de empleo, «haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas» (art. 3 RD 488/1998)⁴⁶. Podrá pactarse igualmente un periodo de prueba, que no podrá ser superior a dos meses, ni reiterarse en caso de prórroga o de continuidad del trabajador al término de su contrato [arts. 11.1 d) y f) ET y 18 RD 488/1998].

Conforme al artículo 11.1 a) del ET, «el puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados». Teniendo en cuenta la especialidad del contrato de acceso, destinada a doctores investigadores, y el margen de autonomía e iniciativa del trabajo investigador, regido por el principio de libertad [arts. 14.1 a) y b) LCTI y 39.2 LOU], esta exigencia seguramente se verá atenuada en este especial contrato en prácticas, sin perjuicio de que una eventual dedicación predominante a labores no investigadoras (en su caso docentes y no relacionadas con el objeto específico de su actividad investigadora) o no suficientemente cualificadas científicamente (administrativas, auxiliares o técnicas), podría conllevar, en su caso, la consideración judicial de la nulidad parcial del contrato y de un fraude en la contratación, la aplicación de la presunción a favor de un contrato de trabajo ordinario, y la consecuente conversión del trabajador en indefinido no fijo [arts. 8.1 y 9.1 ET y 22.3 RD 488/1998]⁴⁷.

El contrato de acceso tendrá una duración mínima de un año y máxima de cinco, pudiendo prorrogarse por periodos de, al menos, una anualidad, dentro de dicho plazo máximo⁴⁸. En caso de que, llegado el plazo pactado inicialmente o prorrogado expresamente, inferior al máximo legal, no se produzca denuncia o prórroga expresa, continuando el trabajador en su prestación de servicios, el contrato se entenderá prorrogado tácitamente hasta dicho plazo máximo [art. 49.1 c) ET].

⁴⁵ La STSJ de Cataluña de 28 de julio de 2011 (rec. núm. 1730/2011) permite condicionar la vigencia y prórroga de este contrato, en la precedente Ley de la Ciencia de 1986, al mantenimiento de la subvención.

⁴⁶ Tanto el contrato como sus prórrogas y su terminación deberán comunicarse a la oficina pública de empleo, y entregarse copia básica a los representantes de los trabajadores, que posteriormente se remitirá a dicha oficina (arts. 8 ET y 17 RD 488/1998).

⁴⁷ STSJ de Madrid, de 29 de abril de 2013 (rec. núm. 4191/2012), en relación con un encadenamiento de un contrato por obra o servicio determinados y otro en prácticas, realizándose la misma actividad permanente del organismo empleador, y STSJ de Madrid, de 24 de marzo de 2008 (rec. núm. 466/2008), en relación con el encadenamiento de una beca, calificada también como fraudulenta, y un contrato en prácticas, desarrollándose la misma actividad.

⁴⁸ Las ayudas del programa Ramón y Cajal tienen una duración de cinco años, y las del programa Juan de la Cierva, de dos años.

El cómputo de la vigencia se interrumpirá, en su caso, durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad⁴⁹. Y una vez agotada su duración máxima, no se podrá volver a celebrar un contrato de esta modalidad con el mismo doctor, en la misma o en distinta entidad [art. 22.1 c) [LCTI](#)].

No es claro que esta limitación deba aplicarse igualmente en relación con el cercano contrato laboral de profesor ayudante doctor (art. 50 [LOU](#)), puesto que, pese a tener una parecida finalidad formativa y de inserción o selección de personal⁵⁰, así como igual duración mínima y máxima, este tiene un mayor componente docente que el contrato de acceso, preferentemente investigador, como se dijo, de modo que puede no resultar funcionalmente incompatible la sucesión de uno y otro. Por lo demás, los límites de encadenamiento contractual previstos en el [artículo 11.1 del ET](#), aplicable supletoriamente al contrato de acceso, se refieren tan solo al contrato en prácticas, y el de profesor ayudante doctor no es propiamente tal⁵¹.

Más dudoso es, por ello, el posible cómputo a estos efectos de otros contratos en prácticas ordinarios celebrados con el mismo trabajador con base en su título de doctor [arts. [11.1 c\) ET](#) y [20.4 LCTI](#)], aunque también podría mantenerse su no consideración, teniendo en cuenta la especialidad del contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, incluso como contrato en prácticas.

En cualquier caso y a efectos de que la universidad empleadora conozca la posible concurrencia de contratos previos computables y se exima de las eventuales responsabilidades por incumplimiento de los límites de vigencia del contrato, puede recabar la información correspondiente del Servicio Público de Empleo (art. 23 [RD 488/1998](#)).

A semejanza también con el contrato predoctoral, en el de acceso se contempla igualmente una evaluación potestativa de la actividad investigadora del trabajador, a partir de los dos años desde su inicio, que en el caso de las universidades deberá contar con un informe externo de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) o agencia autonómica equivalente, vinculante en caso de ser negativo. Aunque en este supuesto no se prevé un efecto resolutorio del contrato o condicionante de su prórroga, en su caso, como consecuencia de una posible evaluación negativa. A este respecto, la propia la [Ley de la Ciencia](#) contempla expresamente algunas consecuencias de la evaluación positiva, aun en términos débiles, de toma en con-

⁴⁹ En tales supuestos y en las convocatorias de ayudas para la contratación de los programas Ramón y Cajal y Juan de la Cierva, también se prevé la posible interrupción de las respectivas ayudas y su prórroga ulterior, tras la finalización de la suspensión del contrato y por el tiempo correspondiente.

⁵⁰ «Esta Ley define con mayor precisión la especificidad de estas modalidades contractuales, bien por la necesidad de completar la formación en el caso de los ayudantes y de los profesores ayudantes doctores» (preámbulo de la [Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril](#), por la que se modifica la [LOU](#)).

⁵¹ Véase MORENO GENÉ, J.: *La actividad investigadora y la contratación laboral...*, cit., págs. 383 y 384.

sideración para la promoción y estabilización (art. 22.3 y 4, y disp. adic. 16.^a), y también para la negativa, pero solo para admitir «una segunda y última evaluación antes de finalizar el contrato o sus prórrogas, que de ser superada conllevará los efectos indicados» en materia de promoción y estabilización (art. 22.5).

Desde esta perspectiva, no parece que pueda considerarse la evaluación negativa como una condición resolutoria legal tácita, aunque sí, seguramente, susceptible de expresa previsión en el contrato, lícita y no abusiva en este contexto [art. 49.1 b) ET]. Especialmente teniendo en cuenta que los programas estatales de ayudas a los contratos de acceso, Ramón y Cajal y Juan de la Cierva, prevén un seguimiento científico-técnico, con informes inicial y final, y condicionan el mantenimiento de la ayuda a la evaluación favorable del primero por parte de la Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva (ANEP). Aunque alternativamente también puede formalizarse la contratación inicial por el plazo mínimo legal (o por el coincidente con el primer periodo evaluable, en su caso) y condicionarse la prórroga a la evaluación positiva.

En relación con el tiempo de trabajo, como se dijo, la actividad a desarrollar en el contrato de acceso es preferentemente investigadora, aun cuando se permita prestar «colaboraciones complementarias en tareas docentes relacionadas con la actividad de investigación propuesta, hasta un máximo de 80 horas anuales» [art. 22.1 e) LCTI].

No se impone, sin embargo y a diferencia del contrato predoctoral, que la jornada deba ser completa, por lo que, en sentido contrario y a la vista también del artículo 12.2 del ET, que solo excluye del trabajo a tiempo parcial el contrato para la formación y el aprendizaje, el de acceso podrá ser también a tiempo parcial. Claro está, siempre que ello no impida el cumplimiento de su objeto y finalidad: genéricamente, «la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados» [art. 11.1 a) ET], y específicamente, «de un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional, que conduzcan a la consolidación de su experiencia profesional» [art. 22.1 b) LCTI]. Por lo demás, en caso de trabajo a tiempo parcial seguramente deberá aplicarse la regla de proporcionalidad en relación con el referido límite de horas de docencia [art. 12.4 d) ET].

Respecto de la retribución, el artículo 22.1 d) de la Ley de la Ciencia dispone que «no podrá ser inferior a la que corresponda al personal investigador que realice actividades análogas», pudiendo considerarse seguramente como tales a los profesores ayudantes doctores, por su similar condición formativa y temporal⁵², debiendo devengarse proporcionalmente a la jornada pactada en caso de ser a tiempo parcial (art. 2.2 RD 488/1998). No obstante, como en el contrato predoctoral, las convocatorias de ayudas para la contratación en la modalidad de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación también suelen establecer la retribución específica

⁵² SIRVENT HERNÁNDEZ, N.: *op. cit.*, pág. 19.

de los investigadores⁵³, así como su compatibilidad o incompatibilidad con otras retribuciones o conceptos económicos (complementos de investigación por proyectos o contratos, etc.).

Por último, en relación con la extinción, preaviso, denuncia, liquidación y finiquito, resultan aplicables las mismas reglas vistas en relación con el contrato predoctoral [art. 49.1 c) y 2 ET, y 21 RD 488/1998], con la exclusión de la indemnización por finalización de la relación, más clara en este caso por tratarse legalmente de un contrato formativo en prácticas.

4. EL CONTRATO DE INVESTIGADOR DISTINGUIDO

El contrato de investigador distinguido, contemplado en el artículo 23 de la LCTI, es la última de las modalidades de contrato de trabajo específicas del personal investigador previstas en esta ley, y la más novedosa respecto de la Ley de la Ciencia de 1986, aunque resulta ciertamente parecida a la del profesor visitante (art. 54 LOU), en versión más netamente investigadora. Se trata de un contrato destinado a investigadores doctores (o con titulación equivalente) españoles o extranjeros, de reconocido prestigio, cuyo objeto es «la realización de actividades de investigación o la dirección de equipos humanos, centros de investigación, instalaciones y programas científicos y tecnológicos singulares de gran relevancia en el ámbito de conocimiento de que se trate»⁵⁴.

De su delimitación legal puede desprenderse cierta excepcionalidad en su utilización, tanto en lo que refiere a la cualificación del investigador contratado, como en lo relativo a la actividad científica a desarrollar, por lo que su uso en condiciones diferentes y ordinarias podría considerarse un fraude de ley, con la consiguiente presunción de existencia de una relación laboral común por tiempo indefinido en caso de una eventual impugnación judicial⁵⁵.

En parte por su objeto y más aún por su régimen jurídico, recuerda a la relación laboral de carácter especial de alta dirección [art. 2.1 a) ET y RD 1382/1985, de 1 de agosto]. Así, su régimen de vigencia y de ordenación del tiempo de trabajo (jornada, horario, fiestas, permisos y vacaciones) será el que acuerden las partes, y se presumirá la dedicación exclusiva o plena, salvo pacto o autorización expresa de la empleadora, sin que se prevea, además, un modelo oficial específico de contrato de trabajo⁵⁶.

⁵³ Últimamente: 31.600 euros brutos anuales (Ramón y Cajal), 21.500 (Juan de la Cierva-formación) y 25.000 (Juan de la Cierva-incorporación).

⁵⁴ Sobre la posibilidad de las universidades de crear «cátedras de excelencia» con base en esta previsión, junto con la establecida en el artículo 83.1 de la LOU, véase la STSJ de Madrid de 3 de febrero de 2014 (rec. núm. 677/2013).

⁵⁵ En este sentido, la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, contempla esta figura para la contratación permanente de investigadores doctores que hayan obtenido el exigente certificado I3, por parte de organismos públicos de investigación.

⁵⁶ Como precisa MORENO GENÉ, J.: «La contratación laboral de los investigadores en la Ley de la Ciencia...», *cit.*, pág. 120, esta era la opción inicial del anteproyecto de la Ley de la Ciencia.

No parece, a este respecto, que resulte idóneo el aplicable a los contratos temporales de investigación, limitados al resto de las modalidades específicas (predoctoral, de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, o el ya desaparecido de personal investigador en formación), y al de «realización de un proyecto específico de investigación científica y técnica». Ni siquiera este, propio del contrato por obra o servicio determinados, cuyo objeto no necesariamente se adecúa al de investigador distinguido, de libre determinación de la vigencia, temporalmente acausal, por tanto, y no condicionado en todo caso al desarrollo de un proyecto de duración determinada.

También se acercan al régimen del personal de alta dirección las reglas sobre extinción del contrato de investigador distinguido, que, junto con las causas generales (art. 49 ET), podrá producirse por libre desistimiento de la empleadora, con un preaviso de tres meses, cuyo incumplimiento total o parcial conllevaría el abono de los días de salario correspondientes, y la indemnización prevista para el despido improcedente. Esto es: treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, con un máximo de veinticuatro mensualidades (art. 56.1 ET)⁵⁷.

Se prevé igualmente, en fin, la posibilidad de someter el contrato de investigador distinguido al «sistema de seguimiento objetivo que el empleador establezca» [art. 23 e) LCTI], que seguramente también podrá articularse contractualmente como condición resolutoria en caso de incumplimiento o evaluación desfavorable [art. 49.1 b) ET].

5. CONTRATOS POR OBRA O SERVICIO VINCULADOS A PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

La contratación específica de investigadores, incluidos los técnicos de apoyo, para el desarrollo o ejecución de proyectos de investigación encargados por terceros a las universidades o a sus equipos o grupos de investigación (art. 83 LOU), o desarrollados por su iniciativa y en su ámbito interno (arts. 39 a 41 LOU), se articula ordinariamente a través de contratos temporales por obra o servicio determinados (art. 48.1 LOU, disp. adic. 23.^a LCTI, art. 15.1 a) y disp. adic. 15.^a 2 ET y RD 2720/1998, de 18 de diciembre)⁵⁸. Parece claro, a este respecto, que la realización de

⁵⁷ O la que corresponda conforme a la [disposición transitoria 11.^a del ET](#) en el improbable o infrecuente caso de que el contrato se hubiera celebrado antes del 12 de febrero de 2012, a cuyos efectos resulta dudoso el cómputo de contratos anteriores de otra naturaleza. Véase, en este sentido, en relación con el contrato de alta dirección y la «no comunicabilidad» de los periodos prestados en esa relación laboral especial y en otra común, MARTÍNEZ MORENO, C.: *La extinción del contrato de trabajo de alta dirección*, Valencia: Tirant lo Blanch, 1995, págs. 87 y 88.

⁵⁸ Sobre la utilización de esta modalidad contractual para actividades distintas de los proyectos de investigación, aunque irregularmente formalizadas como tales, véase la STSJ de Galicia de 30 de septiembre de 2014 (rec. núm. 2378/2014). Y sobre las finalidades de formación e inserción de investigadores en las universidades y centros de investigación,

un concreto proyecto, trabajo o resultado investigador, puede constituir una obra o servicio con autonomía y sustantividad propia, de duración temporal. Incluso, aun cuando la investigación sea una actividad ordinaria de las universidades (art. 1 LOU), y el proyecto pueda estar delimitado a un periodo temporal determinado, a término o plazo⁵⁹.

Lo primero, porque la autonomía y sustantividad propia, de duración temporal, se predica más bien de la tarea contratada, sin necesaria referencia a la actividad habitual u ordinaria y permanente de la empresa⁶⁰. Especialmente en el supuesto más habitual, de celebración de estos contratos de trabajo por parte de las universidades para la ejecución de proyectos o contratos de investigación encargados por terceros, estos se asimilan a las contrataciones entre empresas o las concesiones o adjudicaciones administrativas, y es ya incontrovertida la admisión de los contratos de trabajo por obra o servicio determinados para su ejecución por parte de la empresa auxiliar, concesionaria o adjudicataria, pese a que el servicio contratado sea propio de la actividad ordinaria de la empresa, toda vez que, en tales casos, el encargo de un tercero conforma, aun formalmente, la exigencia legal de «autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa»⁶¹.

Lo segundo, en análogo sentido, teniendo en cuenta que el proyecto o el contrato o encargo de investigación se delimita no solo por su objeto, la prestación de determinado servicio o la ejecución o realización de determinada obra, sino también, con frecuencia, por su desarrollo durante un tiempo. Sin que, a este respecto y en estos casos, deba considerarse constitutivo o determinante de esta modalidad contractual la precisión legal de que la obra o el servicio contratado «sea en principio de duración incierta» [art. 15.1 a) ET], puesto que concurre «una necesidad de trabajo temporalmente limitada para la empresa y objetivamente definida» que justifica su celebración⁶².

En este contexto, el proyecto o el contrato de investigación puede tener por objeto un resultado concreto y determinarse su duración, así como la de los contratos de trabajo celebrados para su ejecución, por la finalización u obtención de ese resultado. Pero su objeto también puede consistir, y con frecuencia es así, en el desarrollo de una línea o fase de investigación durante un periodo de tiempo, con independencia o más allá de concretos y predeterminados resultados,

implícitas en estos contratos, MORENO GENÉ, J.: «El contrato para la realización de un proyecto específico de investigación», *AS*, núm. 21, 2004 (versión digital, BIB 2005\608), pág. 4.

⁵⁹ MORENO GENÉ, J. y ROMERO BURILLO, A. M.: «La contratación laboral de personal docente e investigador en las universidades públicas», en VV. AA. (dir. A.V. Sempere Navarro y M. Cardenal Carro), *El contrato de trabajo (Vol. II). Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2011, págs. 1.478 y ss.

⁶⁰ STS de 6 de marzo de 2009 (rec. núm. 1221/2008). También MORENO GENÉ, J.: «La contratación por obra o servicio determinado para la realización de un proyecto de investigación tras la reforma laboral del 2010», *AS*, núm. 1, 2011 (versión digital, BIB 2011\426), págs. 4 y ss.

⁶¹ SSTS de 22 de octubre de 2003 (rec. núm. 107/2003) y 6 de octubre de 2006 (rec. núm. 4243/2005).

⁶² STS de 6 de marzo de 2007 (rec. núm. 409/2006).

en cuyo caso finalizará, junto con los contratos de trabajo vinculados, al llegar el plazo o término previstos⁶³. Incluso es usual que a esos dos elementos delimitadores del proyecto de investigación: objeto y tiempo, se sume el de la financiación de los costes derivados de su ejecución, incluidos, en su caso, los del personal contratado al efecto, también limitada temporalmente⁶⁴.

Ello no significa, sin embargo, que la vigencia del contrato de trabajo por obra o servicio vinculado al proyecto de investigación venga determinada directa y exclusivamente por el mantenimiento de la financiación, que a estos efectos será seguramente un elemento accesorio⁶⁵, sino por la finalización de dicho proyecto y del periodo previsto para su ejecución. Aunque normalmente los tres determinantes coincidirán, o deberían coincidir, en el tiempo: finalización del proyecto, plazo o periodo determinado para ello, y financiación de los costes de su ejecución en ese periodo. Al menos en los numerosos supuestos en los que el proyecto consiste en el desarrollo de determinada línea de investigación durante un tiempo, financiado por terceros. Incluso, en caso de renovación o prórroga del proyecto y de su financiación o subvención, sin cambio de objeto y sin solución de continuidad, lo pertinente sería la prórroga de los contratos a él vinculados, más que su renovación, extinción o nueva contratación⁶⁶.

A este respecto, como se reiteró, tanto la LOU (art. 48.1 y 3 bis) como, más específicamente, la Ley de la Ciencia (art. 20) permiten la contratación de personal investigador por parte de las universidades, «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». Se delimitan, de este modo, las posibilidades de contratación de investigación, bien a través de una financiación finalista externa, bien a través de la planificación e identificación interna de concretos programas de investigación. Sin condicionar, no obstante, su vigencia, que podrá ser temporal, en la mayor parte de los casos, dado su objeto, o indefinida o indeterminada, amparando solo aquellos la celebración de contratos de trabajo por obra o servicio determinados. Pero es dudoso que la sola financiación temporal de la actividad investigadora justifique la contratación laboral de duración determinada, particularmente cuando sea genérica, sin precisión alguna o insuficiente de un objeto o finalidad que pueda considerarse delimitadora o determinante de una obra o servicio con cierta autonomía y sustantividad propia, o cuando sea posible su renovación y continuidad⁶⁷.

⁶³ GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «El personal adscrito a proyectos de investigación», en VV. AA. (dir. A. V. Sempere Navarro), *El personal docente e investigador (PDI) laboral de centros universitarios*, Murcia: Laborum, 2006, págs. 378 y ss., considera estos contratos excepcionales, planteando también la especialidad del contrato por obra o servicio en el ámbito de la investigación, con la cobertura legal de la Ley de la Ciencia entonces vigente.

⁶⁴ Véase MORENO GENÉ, J.: «El contrato para la realización de un proyecto específico de investigación», *AS*, núm. 21, 2004 (versión digital, BIB 2005\608), págs. 14 y ss.

⁶⁵ SSTs de 10 de abril de 2002 (rec. núm. 2806/2001), 25 de noviembre de 2002 (rec. núm. 1038/2002), 31 de mayo de 2004 (rec. núm. 3882/2003), 8 de febrero de 2007 (rec. núm. 2501/2005) y 14 de junio de 2010 (rec. núm. 361/2009).

⁶⁶ STS de 17 de junio de 2008 (rec. núm. 4426/2006). También MORENO GENÉ, J.: «El contrato para la realización de un proyecto específico de investigación», *cit.*, pág. 23.

⁶⁷ GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «El personal adscrito a proyectos de investigación»..., *cit.*, págs. 421 y ss.

Tampoco es claro que ampare esta posibilidad la previsión de la [disposición adicional 15.ª 2 del ET](#), que exime del límite de vigencia máxima de los contratos por obra o servicio determinados a los celebrados por Administraciones públicas, no solo cuando estén vinculados a un proyecto específico de investigación, sino también a uno de inversión, de duración superior, puesto que, pese a la sustancial identidad que a estos efectos pueden tener las expresiones: inversión y financiación, la regla precisa que se trate de un «proyecto específico [...] de inversión», y, en este contexto, dicha especificidad quizá deba entenderse como un objeto determinado, se supone, por tanto, como una obra o servicio con autonomía o sustantividad propia que es objeto de inversión o financiación. Por lo demás, esta previsión se establece para excepcionar el régimen de vigencia máxima general de esta modalidad contractual, pero no, seguramente, para crear una nueva dimensión en cuanto a su objeto⁶⁸.

No parece, por tanto, que la sola concesión, mantenimiento o finalización de la ayuda o subvención, pueda constituir una obra o servicio con autonomía o sustantividad propia⁶⁹. Ni siquiera es probable que esta circunstancia pueda consignarse como condición resolutoria válida [[art. 49.1 b\) ET](#)], puesto que ello podría suponer un vaciamiento de específicas causas legales de despido: económicas, organizativas o productivas [[arts. 52 c\) y e\)](#), y [51](#), y [disp. adic. 16.ª ET](#)]. En tales términos y en estos supuestos, como alternativa al contrato por obra o servicio determinado, podría plantearse la celebración de un contrato indefinido y la articulación del cese, a la finalización de la subvención, como un despido por las referidas causas objetivas, con el abono de la correspondiente indemnización de veinte días de salario por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades [[art. 53.1 b\) ET](#)].

Con carácter general, el límite máximo de duración de los contratos de trabajo por obra o servicio determinados es de tres años, ampliables doce meses por convenio colectivo sectorial [[art. 15.1 a\) ET](#)]. Pero cuando dichos contratos se celebren por universidades y estén vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años, no se aplicará ese límite ([disp. adic. 15.ª 2 ET](#) y [disp. adic. 23.ª LCTI](#)), de modo que no se convertirán en indefinidos si superan este plazo ([art. 15.8 ET](#)).

⁶⁸ No se trata de una simple hipótesis, pues incluso algunos de los programas o subprogramas de investigación incluidos en los planes estatales de los últimos años, y las correspondientes bases y convocatorias de subvenciones, adolecen de un carácter genérico o insuficientemente determinado del objeto de la investigación y de la financiación, concretada tan solo en lo que al tiempo se refiere. Esto ocurre, paradigmáticamente, con las ayudas para la contratación de personal técnico de apoyo, no susceptible de contratación a través de la modalidad especial de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación ([art. 22 LCTI](#)), por no tratarse de doctores, y cuyo objetivo es, conforme a la última convocatoria no vinculada a proyectos de investigación, «la concesión de ayudas de una duración de tres años para la contratación laboral de personal técnico de apoyo en organismos de investigación destinados al manejo de equipos, instalaciones y demás infraestructuras de I+D+i a fin de incrementar y mejorar las prestaciones y rendimiento de las infraestructuras científico-tecnológicas» ([art. 55.1 Resolución de 2 de diciembre de 2015](#), de la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación, BOE de 7 de diciembre).

⁶⁹ Véase, en este sentido, la SSTSJ de Asturias, de 5 de octubre de 2012 (rec. núm. 1990/2012), y la de Galicia, de 18 de febrero de 2016 (rec. núm. 4656/2015).

Aunque no se exprese claramente, parece que esta exención del límite legal general debe aplicarse no solo cuando la duración superior a tres años esté prevista desde el inicio del proyecto y del consecuente contrato de trabajo vinculado, sino también en los supuestos de renovación o, mejor, prórroga. Al menos cuando se produzca sin solución de continuidad y con una sustancial identidad, sucesión, continuidad o progreso en el proyecto y en los contratos vinculados. En este sentido, si se trata de una prórroga, el contrato será el mismo que le precede, con una ampliación de su vigencia, y si se trata de una renovación o nuevo contrato, su tratamiento separado del anterior supondrá el reinicio del cómputo, y en ambos casos sin límite máximo, conforme a la excepción legal.

En el mismo sentido, además, tampoco se aplica el otro límite general de duración y acumulación, sucesión o encadenamiento de contratos temporales, previsto en [el artículo 15.5 del ET](#), que convierte en fijos a «los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales...», como precisa, aun ambiguamente, la [disposición adicional 15.ª 3 del propio ET](#)⁷⁰, pero también, inequívocamente, la [disposición adicional 23.ª de la Ley de la Ciencia](#). Aunque en sucesiones de contratos prolongadas en el tiempo, seguramente no resulte de aplicación esta excepción en relación con los contratos anteriores a la entrada en vigor de la [Ley de la Ciencia de 2011](#), para cuyo cómputo habrá de estarse igualmente a lo establecido en la [disposición transitoria 5.ª del ET](#)⁷¹.

Estas excepciones pretenden adecuarse a las complejas y a veces contradictorias circunstancias que concurren en el ámbito de la investigación científica, en el que, por una parte, los contratos de trabajo se suelen vincular a proyectos determinados y financiados por terceros durante un tiempo, aunque con frecuencia son renovados o prorrogados, y por otra, resulta necesaria cierta estabilidad de los equipos o grupos, de lenta y larga formación y alta cualificación, sin que, no obstante, la incierta continuidad de los proyectos y la financiación, y el carácter finalista y temporizado de esta, permitan fácilmente una contratación indefinida o la asunción de

⁷⁰ La ambigüedad se deriva de lo que pueda entenderse como «modalidades particulares de contrato de trabajo» previstas en la [LOU](#) o en la [LCTI](#). Claramente los contratos de ayudantes, profesores ayudantes doctores o profesores asociados, en la primera, o los contratos predoctoral, de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, o de investigador distinguido, en la segunda, pero no tanto los de obra o servicio determinados vinculados a proyectos de investigación. Véase en este sentido las SSTSJ de Madrid, de 12 de diciembre de 2012 (rec. núm. 4762/2012), y 4 de marzo de 2013 (rec. núm. 5317/2012), y la de Aragón, de 17 de octubre de 2012 (rec. núm. 557/2012). También LUJÁN ALCARAZ, J.: «La contratación del personal investigador ante la reforma laboral y la Ley de la Ciencia», en VV. AA. (coord. C. Horgué Baena; M. I. Bonachera Ledro y A. I. Caro Muñoz), *Impacto de la nueva legislación en la educación superior y la investigación*, Universidad de Sevilla, 2012, págs. 192 y ss.; y BALLESTER LAGUNA, F.: «La deficiente regulación de los límites al encadenamiento de los contratos de trabajo temporales del personal investigador», *RDS*, núm. 68, 2014, págs. 209 y ss.

⁷¹ Véase, al respecto, las SSTS de [22 de junio de 2011 \(rec. núm. 4556/2010\)](#), [23 de abril de 2012 \(rec. núm. 3092/2011\)](#) y [6 de noviembre de 2012 \(rec. núm. 345/2012\)](#); SSTSJ de Madrid, de [14 de abril de 2011 \(rec. núm. 5022/2010\)](#) y 20 de enero de 2014 (rec. núm. 1291/2013), y de Andalucía (Sevilla), de [14 de febrero de 2013 \(rec. núm. 1220/2012\)](#).

los costes indemnizatorios del despido, en su caso⁷². Pero la amplitud de la excepción no deja de ser cuestionable desde la perspectiva de la precarización del empleo temporal en el ámbito de la investigación que con ello se produce, y a la luz de la [Directiva 1999/70/CE](#), del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP, sobre el trabajo de duración determinada, y sus medidas destinadas a evitar su utilización abusiva (cláusula 5)⁷³.

A diferencia de su precedente [art. 17.1 a) [Ley 13/1986](#), desde su modificación por [Ley 12/2001](#)]⁷⁴, y de los contratos especiales (predoctoral, de acceso y de investigador distinguido), la [Ley de la Ciencia de 2011](#) no prevé para los contratos por obra o servicio determinados vinculados a proyectos de investigación una evaluación periódica ni la posible resolución por su no superación, sin que resulte claro, por ello, la posibilidad de su previsión contractual. Especialmente teniendo en cuenta la excepcionalidad legal de las condiciones resolutorias [art. 49.1 b) ET]⁷⁵, en un marco de causalidad en la contratación temporal y en el despido, así como la posibilidad de articular una de esta naturaleza en el marco del despido disciplinario por incumplimiento del trabajo [art. 54.2.^a b) o e), fundamentalmente] o del despido objetivo por ineptitud sobrevenida [art. 52 a) ET], según la imputación al trabajador de la evaluación desfavorable⁷⁶.

Para la válida celebración de un contrato por obra o servicio, que deberá formalizarse por escrito (arts. 8.2 ET y 6.1 RD 2720/1998), es preciso que se especifique e identifique «suficientemente, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituya su objeto» [art. 2.2 a) RD 2720/1998], que, como se reiteró, deberá tener «autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa» (arts. 15.1 a) ET y 2.1 RD 2720/1998)⁷⁷. A estos efectos, seguramente no será suficiente la simple transcripción o reproducción de la denominación del proyecto de investigación, con frecuencia genérica⁷⁸, ni, menos aún, la sola identificación de la fuente de financiación, pudiendo resultar conveniente o útil, por el contrario, la inclusión de un anexo al contrato en el que se especifique con algún grado de detalle su objeto y las tareas principales del investigador contratado, particularmente en los no infrecuentes casos en los que la delimitación del proyecto tenga alguna complejidad.

⁷² MORENO GENÉ, J.: «La contratación laboral de los investigadores en la Ley de la Ciencia...», *cit.*, págs. 111 y 112.

⁷³ Véase, en este sentido, las SSTJCE de 7 de septiembre de 2006 (Marrosu, C-53/04), y 23 de abril de 2009 (Angelidaki, C-378/07), y la STJUE de 13 de marzo de 2014 (Márquez Samoano, C-190/13). También la Recomendación de la Comisión, de 11 de marzo de 2005, relativa a la Carta Europea del Investigador y al Código de conducta para la contratación de investigadores (DOUE, L-75, de 22 de marzo de 2005). Y SIRVENT HERNÁNDEZ, N., *op. cit.*, pág. 22.

⁷⁴ Véase MORENO GENÉ, J.: «El contrato para la realización...», *cit.*, págs.24 y ss.

⁷⁵ MARTÍN VALVERDE, A.; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, Madrid: Tecnos, 2015, págs. 551 y 552.

⁷⁶ Véase la STSJ de Cataluña, de 22 de mayo de 2013 (rec. núm. 1228/2013) y la STSJ de Andalucía (Granada), de 9 de julio de 2015 (rec. núm. 1111/2015).

⁷⁷ El contrato, así como sus prórrogas, deberá comunicarse también a la oficina pública de empleo y entregarse copia básica a los representantes de los trabajadores, que posteriormente se remitirá a dicha oficina (arts. 8 ET y 6 RD 2720/1998).

⁷⁸ SSTSJ de Castilla y León (Burgos), de 13 de diciembre de 2012 (rec. núm. 758/2012), de Madrid, de 5 de diciembre de 2013 (rec. núm. 1160/2013) y de Galicia, de 12 de junio de 2015 (rec. núm. 2664/2013).

Además, el investigador contratado deberá estar destinado, al menos predominante o preferentemente, la mayoría del tiempo, al proyecto objeto del contrato, sin que pueda dedicarse de manera significativa, aunque sí ocasionalmente, a otros proyectos o a labores indistintas o indiferenciadas del grupo de investigación en el que se inserta o de la propia universidad empleadora, incluidas, en su caso, las docentes⁷⁹. A este respecto, no es infrecuente que en los grupos de investigación se sucedan y superpongan en periodos parcialmente coincidentes varios proyectos, con la correspondiente contratación de investigadores para su ejecución, y que estos trabajen de manera indistinta en ellos.

Si bien lo aconsejable y conforme a la norma es, como se dijo, la dedicación predominante al proyecto objeto de cada contrato, también podría darse respuesta a las necesidades de flexibilidad del grupo mediante la novación contractual, modificando el objeto para añadir el proyecto o proyectos sucesivos o superpuestos de que se trate, y adecuándolo también temporalmente, en su caso, a través de las prórrogas. Bien mediante pacto entre las partes, bien incluso por decisión unilateral de la empleadora (art. 41 ET). Aunque si la modificación de dicho objeto es completa, el cambio del contrato seguramente debería suponer la extinción del precedente y la celebración de uno nuevo. Y también sería posible la concurrencia de varios y diferentes contratos por obra o servicio a tiempo parcial con distinto objeto y con la misma empleadora, siempre que se respetasen los límites de jornadas y descansos legalmente aplicables, así como la normativa en materia de incompatibilidades de los empleados públicos⁸⁰.

Por lo demás, el problema de la dedicación indiferenciada al objeto del contrato de investigación junto con otras actividades, y sus consecuencias jurídicas, puede verse agravado cuando la investigación se desarrolla por encargo de un tercero y en su sede, pues en tal caso, el trabajo indistinto para este y en su ámbito de organización y dirección podría conllevar la consideración de una cesión ilegal de trabajadores, con el derecho del trabajador a adquirir la condición de indefinido en la empresa cedente o en la cesonaria, a su opción, en caso de demanda judicial (art. 43 ET)⁸¹.

En el supuesto de que se incumpla alguna de las exigencias indicadas (falta de formalización escrita, insuficiente identificación de la obra o servicio contratado, inexistencia de una obra o servicio con autonomía y sustantividad propia de duración temporal, o dedicación del trabajador a tareas diferentes de las contratadas), el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, con carácter general, «salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios» (arts. 8.2 ET y 9 RD 2720/1998).

⁷⁹ SSTSJ de Asturias de 9 de noviembre de 2012 (rec. núm. 2361/2012); de Galicia de 4 de octubre de 2013 (rec. núm. 1793/2013), 6 de febrero de 2015 (rec. núm. 4214/2014) y 8 de mayo de 2015 (rec. núm. 393/2015); de Madrid de 14 de marzo de 2014 (rec. núm. 1495/2013); de Andalucía (Sevilla) de 3 de febrero de 2016 (rec. núm. 472/2015); y de Cataluña de 19 de junio de 2014 (rec. núm. 24/2014).

⁸⁰ Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y Real Decreto 598/1985, de 30 de abril.

⁸¹ SSTSJ de Asturias de 19 de abril de 2012 (recs. núms. 211/2012, 212/2012 y 213/2012); de Galicia de 12 de junio de 2015 (rec. núm. 2664/2013) y 29 de diciembre de 2015 (rec. núm. 3349/2014); y de las Islas Canarias (Las Palmas) de 23 de mayo de 2014 (rec. núm. 1629/2012) y 19 de junio de 2014 (rec. núm. 37/2013).

Esta presunción, como todas, tiene su ámbito natural de aplicación en la sede coercitiva del Derecho, particularmente ante la jurisdicción social, previa demanda del trabajador al que beneficie. Bien declarativa de una relación laboral indefinida, bien de impugnación de su cese, previsiblemente por fin de obra, plazo o término, como despido, lo que requerirá, como presupuesto, la valoración y declaración previa de una relación indefinida, que convertirá el cese en despido y a este, en todo caso, en improcedente, como mínimo y sin necesidad de mayor enjuiciamiento, al no formalizarse como tal sino como simple denuncia extintiva (arts. 53.4 y 55.4 ET y 108.1, y 122.3 [Ley 36/2011, de 10 de octubre](#), reguladora de la Jurisdicción Social, LJS)⁸². Además, en caso de encadenamiento o sucesión de contratos, se examinará judicialmente toda la cadena, salvo que haya alguna ruptura temporal significativa de la unidad esencial del vínculo, de modo que la existencia de irregularidades en cualquiera de los eslabones o contratos afectará a toda la relación, convirtiéndola en indefinida⁸³.

Respecto de la posible prueba en contrario de la presunción, expresamente prevista en la regla trascrita y a cargo de la empleadora, la «naturaleza temporal» del trabajo requerirá que el efectivamente realizado por el trabajador lo sea objetivamente. Mientras que el «carácter a tiempo parcial de los servicios» podrá acreditarse a partir de la simple realidad de la dedicación efectiva del trabajador, sin que el trabajo deba serlo por su propia y objetiva naturaleza. No debe perderse de vista, a este respecto, que para la contratación temporal rige, con carácter general, una exigencia de causalidad ([art. 15.1 ET](#)) que no se establece para la contratación a tiempo parcial ([art. 12.1 ET](#)).

En lo que se refiere a los derechos de los trabajadores temporales, con carácter general tendrán los mismos que los indefinidos, sin perjuicio de sus particularidades en materia de extinción del contrato, y de que «cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado» ([art. 15.6 ET](#)). En este marco, serán los convenios colectivos y también, en su caso, las bases y convocatorias de ayudas a la contratación, los instrumentos que determinen el alcance y la aplicabilidad de los distintos derechos laborales generales respecto de los investigadores temporales, partiendo del principio general de igualdad, reforzado cuando la empleadora es una Administración pública, y considerando casuísticamente la funcionalidad de cada derecho que se cuestione en relación con la temporalidad del contrato, y, en su caso, la posible justificación de eventuales tratamientos diferenciados, conforme al triple test constitucional de proporcionalidad.

⁸² En cualquier caso y como se verá más adelante, la declaración de relación laboral indefinida lo será en la figura de indefinida no fija, de creación jurisprudencial, destinada a cohesionar la sanción laboral interna frente a la contratación irregular con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público fijo [arts. 103 CE y 1.3 b) y 55.1 EBEP], aunque cada vez más parecida a este.

⁸³ STS de 7 de noviembre de 2005 (rec. núm. 5175/2004); SSTSJ de Galicia de 12 de junio de 2015 (rec. núm. 2664/2013) y de Andalucía (Granada) de 7 de octubre de 2015 (rec. núm. 1208/2015).

Finalmente, en relación con la extinción de los contratos por obra o servicio determinados vinculados a proyectos de investigación, se producirá cuando finalice el proyecto objeto del contrato, lo que coincidirá ordinariamente, o debería coincidir, con el plazo o término previsto y con la superpuesta financiación, como se dijo. En este sentido, la eventual continuidad, incluso renovación, del proyecto, tras la notificación de la denuncia y la extinción del contrato a él vinculado, podría suponer la irregularidad del cese y, en consecuencia y en la sede judicial, una declaración de despido improcedente⁸⁴. Salvo que, en su caso, el contrato se hubiera vinculado a una fase parcial y temporal del proyecto (STSJ de Galicia, de 29 de noviembre de 2014, rec. núm. 1160/2013), constituyendo la específica obra objeto del mismo, siempre que así pudiera considerarse de modo razonablemente objetivo (con autonomía y sustantividad propia) y no puramente formal o declarativo⁸⁵. Por otra parte, la extinción del contrato deberá denunciarse, cabalmente por escrito, con un preaviso de quince días, cuando tenga una vigencia superior a un año. La omisión del plazo de preaviso no afecta a la validez de la extinción, pero conlleva la obligación empresarial de indemnizar al trabajador en la cuantía equivalente a los salarios por los días de preaviso incumplidos (art. 8.3 [RD 2720/1998](#)).

Junto con la denuncia preavisada, la empleadora «deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas» o finiquito ([art. 49.2 ET](#)), en el que se incluirá, ordinariamente y en su caso, la mensualidad, íntegra o parcial, de salario pendiente de liquidación, la parte proporcional de las pagas extraordinarias y de la retribución de las vacaciones devengadas y no abonadas o disfrutadas, y los días de salario correspondientes al periodo de preaviso incumplido, así como una indemnización de doce días de salario por año de servicio [[art. 49.1 c\) ET](#)]⁸⁶.

En relación con la indemnización, la ordinaria temporización anual de las ayudas destinadas a la contratación de investigadores, en su caso, y su necesaria liquidación o imputación y justificación, igualmente anual, puede plantear problemas en los contratos que tengan una vigencia superior a un año, al devengarse y liquidarse aquella por un periodo plurianual. Al respecto, podría admitirse la adecuación y licitud de su abono prorrateado⁸⁷, fácilmente realizable mediante el abono mensual de un día más de salario, correspondiente a la indemnización. En consecuencia, sin cotización a la Seguridad Social ni retención a cuenta del impuesto sobre la renta de las personas físicas [arts. [147.2 c\) LGSS](#) y [7 e\) LIRPF](#)].

⁸⁴ SSTS de [28 de abril de 2015](#) (rec. núm. 1016/2014) y [20 de marzo de 2015](#) (rec. núm. 699/2014).

⁸⁵ Las últimas convocatorias de financiación de proyectos de investigación de los programas estatales prevén la posibilidad de incorporación de los investigadores contratados al efecto (Resoluciones de la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación de [8 de marzo](#) y [21 de abril de 2016](#)).

⁸⁶ La [disposición transitoria 8.ª del ET](#) establece una escala creciente para la aplicación de la indemnización por finalización de determinados contratos temporales celebrados desde el 4 de marzo de 2001.

⁸⁷ A favor de esta posibilidad, la STSJ de Asturias de 7 de octubre de 2011 (rec. núm. 1291/2011), y cuestionándola, la STSJ de Madrid de 11 de abril de 2005 (rec. núm. 512/2005).

Ello sin perjuicio de la procedencia de su devolución o compensación con ocasión de la liquidación y finiquito de los derechos devengados y abonados en el momento de la extinción del contrato, en caso de cese anticipado que no genere dicha indemnización. Aunque, matizadamente en el supuesto de encadenamiento de contratos, cese indemnizado por fin de obra, impugnación y declaración judicial de despido improcedente, también indemnizado, en cuyo caso se ha declarado la pertinencia y compatibilidad de ambas indemnizaciones (STS, Sala 4.ª, de 31 de mayo de 2006, rec. núm. 1802/2005).

6. OTROS CONTRATOS DE INVESTIGACIÓN

Aparte de las «modalidades de contrato de trabajo específicas del personal investigador» (contratos predoctoral, de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, y de investigador distinguido), previstas en el artículo 20.1 de la [Ley de la Ciencia de 2011](#), esta misma ley permite, con carácter general, a los organismos públicos de investigación, incluidas las universidades, «contratar personal investigador a través de las modalidades de contrato de trabajo establecidas por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores» [art. 20.2 b) [LCTI](#)], aun en el marco de las limitaciones presupuestarias aplicables (art. 20.3 [LCTI](#)). Pero de manera más específica, aunque indirecta, la propia [Ley de la Ciencia](#), junto con algunos de los programas nacionales de ayudas a los contratos de investigación, también parece prever la contratación laboral de investigadores en determinadas modalidades laborales comunes.

Y no solo en la ya analizada y más usual, por obra o servicio determinados, vinculada a la ejecución de proyectos de investigación [art. 15.1 a) [ET](#)]. Particularmente, con carácter temporal, tras la obtención del doctorado y en el proceso de «perfeccionamiento y especialización profesional del personal investigador» (art. 20.4 [LCTI](#)), o con carácter fijo, en el marco y como progreso, promoción y estabilización en el acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación (art. 22.3 [LCTI](#)).

En el primer caso, pese a que la finalidad trascrita coincide, exacta aunque parcialmente, con la del contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación (art. 22.1 [LCTI](#)), no parece que se esté refiriendo al mismo. En primer lugar, porque lo contempla de forma separada en la norma general del artículo 20, sin aludir, además, al contrato de acceso, al contrato en prácticas o al [artículo 11 del ET](#). En segundo lugar, porque lo vincula de forma inmediata a la «consecución de la titulación de doctorado» y a la «fase inicial» de «la etapa posdoctoral», y el contrato de acceso no tiene límite temporal para su celebración desde la obtención del doctorado. Y en tercer lugar, porque en este contrato especial se cualifica la finalidad práctica, de perfeccionamiento y especialización, como un «elevado nivel» conducente a la «consolidación de su experiencia profesional».

Parece, por tanto, que la [Ley de la Ciencia](#) está permitiendo la contratación laboral temporal de doctores, con la finalidad de «perfeccionamiento y especialización profesional del personal investigador», a través de modalidades distintas del contrato de acceso al Sistema Español de

Ciencia, Tecnología e Innovación. Y pese a que no se precisa la modalidad de contrato de duración determinada procedente, por su repetida y trascrita finalidad seguramente esté presuponiendo que se trata del contrato en prácticas. Aunque en este caso la común del Estatuto de los Trabajadores, admitida también con base en el título de doctor [art. 11.1 c) ET]⁸⁸, a cuyo régimen jurídico habrá de estarse, y no al de la especial de acceso del artículo 22 de la [Ley de la Ciencia](#)⁸⁹.

A este respecto y en el marco de los vigentes programas estatales de ayudas para la contratación laboral de investigadores, la contratación en prácticas ordinaria, no de acceso, seguramente será idónea para la cobertura del denominado «periodo de orientación posdoctoral» (POP), de un año de duración, cuando se obtiene el título de doctor antes del inicio de la última anualidad de la ayuda del programa de formación del personal investigador predoctoral, con una jornada completa y un salario de 19.000 euros brutos anuales⁹⁰. Y quizá también para el programa Juan de la Cierva-formación, dada su finalidad, más formativa que de incorporación o acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, de «fomentar la contratación laboral de jóvenes doctores por un periodo de dos años con objeto de que los mismos completen su formación investigadora posdoctoral en centros de I+D españoles distintos a aquellos en los que realizaron su formación predoctoral»⁹¹.

Respecto de los contratos de investigación fijos, la [Ley de la Ciencia](#) los prevé fundamentalmente en el marco del contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, seguramente con la sobrentendida aunque débil finalidad de promover la integración estable de los investigadores así contratados (art. 22.3 LCTI)⁹². Más claramente incentivada mediante las ayudas del programa Ramón y Cajal «para la creación de puestos de carácter permanente en los agentes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación», de 100.000 euros, destinadas a investigadores que finalicen la vigencia del previo contrato temporal de acceso y cumplan «los requisitos de calidad de la producción y actividad científico-tecnológica que impliquen una trayectoria investigadora destacada»⁹³, en este momento conforme al llamado Programa I3 ([Resolución de 20 de julio de 2005](#), de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación). Y también por las autorizaciones y reservas para la contratación indefinida de estos investigadores por parte de organismos públicos de investigación y universidades, previstas en este momento en la [Ley 48/2015, de 29 de octubre](#), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016 (art.

⁸⁸ El título de doctor como habilitante del contrato de trabajo en prácticas se explicitó en el [artículo 11 del ET](#) con la [Ley 35/2010, de 17 de septiembre](#).

⁸⁹ MORENO GENÉ, J.: «La contratación laboral de los investigadores en la Ley de la Ciencia...», *cit.*, págs. 114 y ss.

⁹⁰ Artículos 5 y 18 de la [Resolución de 5 de junio de 2015](#) de la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación.

⁹¹ Artículo 39.1 de la [Resolución de 2 de diciembre de 2015](#) de la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación.

⁹² MORENO GENÉ, J.: «La contratación laboral de los investigadores...», *cit.*, págs. 111 y 112.

⁹³ Artículos 19.1 y 20.2 de la [Resolución de 2 de diciembre de 2015](#) de la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación.

20.Uno.2). Aunque curiosamente se precisa que aquellos organismos deberán utilizar la modalidad de contrato de investigador distinguido, mientras que para las universidades no se determina la figura pertinente, que en todo caso deberá ser laboral, pudiendo tratarse de esta misma, de la de profesor contratado doctor, única figura específica de contrato de trabajo de PDI universitario doctor de vigencia indefinida previsto en la LOU (art. 52), o de un contrato indefinido ordinario, amparado directamente por los citados preceptos de la [Ley de la Ciencia](#), como contrato diferente de los anteriores.

Por lo demás, la [Ley de la Ciencia](#) establece igualmente alguna regla adicional en relación con los contratos fijos de investigadores, en algún caso innecesaria, como la de supeditarlos a las previsiones de la Oferta de Empleo Público (art. 20.3 LCTI), como prevé con carácter general el EBEP (art. 70), o la de considerarlos personal docente e investigador de sus universidades empleadoras (art. 22.3, último párrafo, LCTI), como dispone la LOU (art. 48.3.bis). Y en algún otro caso de no fácil comprensión, como la que dispone que «en ningún supuesto, le sea de aplicación el modelo retributivo establecido para el personal investigador funcionario».

Fuera de estas dos previsiones más o menos específicas, como se dijo, la [Ley de la Ciencia](#) permite, con carácter general, «contratar personal investigador a través de las modalidades de contrato de trabajo establecidas por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores» [art. 20.2 b) LCTI]. Aparte del ya tratado y más consolidado contrato por obra o servicio determinado vinculado a un proyecto de investigación, entre las modalidades de contratación laboral previstas en este Estatuto, y en relación con la actividad investigadora llevada a cabo por las Universidades públicas y con su marco jurídico específico, merece alguna breve precisión adicional el contrato eventual por circunstancias de la producción [art. 15.1 b) ET], y también, curiosamente, el contrato de grupo y el de auxiliar asociado (art. 10 ET).

Respecto del primero, teniendo en cuenta que la investigación constituye una parte fundamental de la actividad ordinaria y permanente de las universidades (arts. 1 y 39 y ss. LOU), los incrementos coyunturales de dicha actividad podrían considerarse también como «circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos», susceptibles de cobertura laboral a través de los contratos eventuales por circunstancias de la producción. Si bien es cierto que la modalidad de contrato de trabajo más usual y seguramente más idónea para dar respuesta a los encargos de investigación (proyectos o contratos) es el de obra o servicio determinados, como se vio, no parece haber obstáculo jurídico para considerar tales encargos como incrementos coyunturales de la actividad o de la producción. Especialmente teniendo en cuenta que los mismos suelen producirse precisamente como consecuencia de la existencia de investigadores en la universidad que ya vienen desarrollando las líneas de investigación en las que se engarzan los encargos adicionales para los que se precisa temporalmente nuevo personal. No obstante, los límites temporales del contrato eventual, de seis meses de vigencia en un periodo de doce desde el inicio del incremento de la actividad, aun ampliables por convenio colectivo sectorial hasta doce meses en un periodo de dieciocho, seguramente son insuficientes para muchos proyectos de investigación, por lo que resultará más adaptable el contrato por obra o servicio determinados, sin límites temporales para los contratos de investigación, como se vio ([disps. adics. 15.ª ET y 23.ª LCTI](#)).

En cuanto al contrato de grupo y al auxiliar asociado ([art. 10 ET](#)), ciertamente no parece que tengan implantación en el ámbito investigador universitario, el segundo probablemente en ninguno, pero podrían dar un flexible acomodo a la contratación unitaria de equipos consolidados de investigación, o de investigadores distinguidos o de referencia acompañados de discípulos o de ayudantes o técnicos, de modo que los correspondientes contratos pudieran tener un tratamiento paralelo y dependiente, constituyendo igualmente un incentivo a la movilidad y a la atracción de talento a las universidades, con frecuencia grupal. Y en este sentido, el programa estatal Ramón y Cajal para la incorporación temporal de investigadores con una trayectoria destacada, también prevé una ayuda complementaria de gastos de personal destinada a la contratación de personal de apoyo de aquellos [[art. 20.1 b\)](#) de la [Resolución de 2 de diciembre de 2015](#), de la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación].

7. CONTRATOS DE INVESTIGACIÓN INDEFINIDOS NO FIJOS

El contrato de trabajo indefinido no fijo no es propiamente una modalidad contractual, sino más bien una adaptación judicial al ámbito del empleo público de las presunciones legales de contratación indefinida. Se trata de una creación jurisprudencial, de finales de los años noventa del siglo pasado, aplicable exclusivamente en las Administraciones públicas y por decisión judicial, destinada a cohonestar la sanción laboral interna frente a la contratación laboral irregular o fraudulenta, constituida por la presunción de contrato de trabajo ordinario de carácter fijo ([arts. 8.1 y 15.3 ET](#)), con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público estable [[arts. 103 CE y 1.3 b\)](#) y [55.1 EBEP](#)].

En el ámbito de la investigación y de la contratación laboral temporal, algunos de sus presupuestos más habituales pueden ser la concesión de becas para realizar actividades no propiamente formativas y en beneficio del becario ([arts. 1.1 y 8.1 ET](#))⁹⁴, o, más común y actualmente, la celebración de contratos por obra o servicio determinados en los que los trabajadores realicen actividades diferentes a las propias del objeto de su contrato y no temporales ([art. 15.3 ET](#)). También, en su caso, la existencia de una contrata, encargo o contrato de servicios u obras para un tercero que no suponga la puesta en juego de la organización propia de la entidad contratada, sino tan solo la cesión de trabajadores que prestan servicios en el ámbito de la entidad cesionaria ([art. 43 ET](#)). Y el modo de obtenerse el correspondiente reconocimiento judicial puede ser una demanda declarativa o una de impugnación del cese como despido, cuyo presupuesto es, precisamente, la declaración previa de una relación indefinida. Directamente o en el marco de una demanda por cesión ilegal de trabajadores⁹⁵.

⁹⁴ SSTSJ de Asturias de 31 de julio de 2009 (rec. núm. 1398/2009) y de Madrid de 15 de diciembre de 2009 (rec. núm. 4043/2009), 9 de junio de 2011 (rec. núm. 4467/2010) y 7 de enero de 2014 (rec. núm. 416/2013).

⁹⁵ Para las acciones de cesión *vid.* SSTs de 12 de febrero de 2008 (rec. núm. 61/2007) y 14 de septiembre de 2009 (rec. núm. 4232/2008).

En el primer caso, tras la correspondiente sentencia declarativa, procedería reclasificar al trabajador afectado como indefinido no fijo, con los consecuentes derechos laborales y, en particular, con la retribución que le correspondería conforme a la normativa general y al convenio colectivo aplicable⁹⁶. Incluso, seguramente, si su salario contractual previo era superior, toda vez que lo contrario constituiría una condición más beneficiosa, y no parece que esta pueda admitirse en el ámbito de las Administraciones públicas, vinculadas a los principios de legalidad y de igualdad.

Por otra parte y aunque no parece que resulte legalmente impuesto, una vez que, en su caso, se ha declarado judicialmente la existencia de un puesto indefinido, su regularización estructural también debería encontrar su reflejo en la correspondiente relación de puestos de trabajo y en la consecuente oferta de empleo público, para su cobertura ordinaria mediante el pertinente concurso (*disp. adic. 15.ª 1 ET*). Al menos cuando efectivamente se trate de un puesto previsiblemente permanente, indefinido o de vigencia indeterminada, incluso cuando dependa de financiación externa, en tanto que esta y la propia actividad financiada se mantengan.

Además, en este momento, la cobertura reglamentaria de su puesto por un trabajador diferente tras el correspondiente concurso sería la única forma de extinción no indemnizada del contrato indefinido no fijo, teniendo en cuenta que la eventual amortización de dicho puesto, que requeriría, por lo demás y en general, su creación en la relación de puestos de trabajo, o la desaparición de la actividad desarrollada, constituirían causas de despido objetivo o colectivo (*arts. 52 y 51 ET*), según el número de trabajadores afectados, cabalmente de carácter económico, organizativo o productivo, pero no una condición resolutoria⁹⁷.

En el segundo supuesto, el reconocimiento de un contrato indefinido no fijo tras una demanda de despido, conllevará, en principio y como mínimo, su declaración como improcedente y la correspondiente opción empresarial entre la readmisión y la indemnización (*art. 56.1 a 3 ET*). Salvo que se trate de un representante del personal, en cuyo caso la opción le corresponderá a este (*art. 56.4 ET*), o la trabajadora o el trabajador despedido se encontrara en alguna de las situaciones personales contempladas en el *artículo 56.5 del ET*, en cuyo caso el despido se calificará como nulo, o, en fin, cuando concorra alguna causa de discriminación prohibida o la vulneración de un derecho fundamental que provoque también la nulidad del despido (*art. 56.5 ET*).

A este respecto y combinando ambas actuaciones (demanda declarativa y de despido), es una práctica forense cada vez más frecuente la de instar la declaración judicial de una relación laboral indefinida no fija cuando se tiene certeza de la inminente extinción del contrato. En este sentido, tras el cese y en el proceso de su impugnación como despido, se alegraría que constituyere una represalia frente al previo ejercicio judicial de un derecho laboral, contraria al derecho fun-

⁹⁶ SSTSJ de Cantabria de 26 de abril de 2013 (rec. núm. 67/2013) y de Galicia de 8 de julio de 2014 (rec. núm. 1806/2014), 23 de abril de 2015 (rec. núm. 1143/2013) y 12 de junio de 2015 (rec. núm. 2664/2013).

⁹⁷ Véanse SSTs de 24 de junio de 2014 (rec. núm. 217/2013) y 2 de diciembre de 2014 (rec. núm. 2371/2013).

damental a la indemnidad y a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) y, por ende, nula (arts. 53.4 y 55.5 ET, y 108.2 y 122.2 LJS). Debe tenerse en cuenta, además, que la proximidad temporal entre la reclamación de una relación laboral indefinida y el cese provoca que normalmente este se produzca antes de la declaración judicial de aquella, y que la sentencia del proceso de despido se obtenga antes que la declarativa, por su tramitación preferente y urgente conforme a las reglas del proceso de tutela de los derechos fundamentales cuya vulneración se alega (arts. 179 y 184 LJS).

De este modo, en la hipótesis más probable y frecuente, el cese se producirá sobre un contrato todavía formalmente temporal, por su finalización, sin formalizarse, por tanto, como despido (con indicación suficiente de la pertinente causa legal y cumplimiento de las demás exigencias procedimentales previstas legalmente), y en tales circunstancias, de considerarse la existencia de un contrato indefinido no fijo, por concurrir alguno de los incumplimientos o irregularidades referidos, el cese se calificará como despido improcedente (arts. 53.4 y 55.4 ET y 108.1, y 122.3 LJS). Incluso cuando la actividad desarrollada por el trabajador cesado haya desaparecido efectivamente, puesto que, se insiste, en caso de revisión judicial, esta circunstancia solo conllevará un despido procedente cuando el cese se haya tramitado como un despido objetivo, con la correspondiente y suficiente notificación de la causa y la simultánea puesta a disposición del trabajador de la indemnización legal de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, y un máximo de doce mensualidades (art. 53 ET).

Y si se ha alegado la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva como consecuencia de la proximidad temporal entre la reclamación o demanda declarativa de la relación laboral indefinida y el cese, tomando este hecho como indicio de dicha vulneración, le corresponderá a la universidad empleadora la prueba plena de que la causa del cese es completamente ajena a esa previa reclamación o demanda (arts. 96.1 y 181.2 LJS), aun cuando no llegue a justificar completamente la procedencia de la extinción del contrato, conforme a la doctrina sobre los despidos «pluricausales»⁹⁸. Por ejemplo, por corresponderse con la fecha pactada en el propio contrato o prórroga desde su inicio y tiempo antes de la reclamación o demanda, o por acreditarse la sustancial desaparición de la actividad contratada, o también por probarse el conocimiento por parte del trabajador de la inminente finalización de su contrato antes de la interposición de la repetida reclamación o demanda⁹⁹.

En caso de declararse el despido como improcedente y de optarse por la indemnización, su cuantía será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, y un máximo de veinticuatro mensualidades, o con la cuantía supe-

⁹⁸ Véanse STC 7/1993, de 18 de enero y STSJ de Asturias de 8 de enero de 2010 (rec. núm. 2919/2009).

⁹⁹ Véanse, al respecto, las SSTSJ de Madrid de 25 de febrero de 2010 (rec. núm. 5506/2009), de Galicia de 12 de julio de 2013 (rec. núm. 1427/2013), de Cataluña de 20 de septiembre de 2013 (rec. núm. 1691/2013) o de Aragón de 11 de junio de 2014 (rec. núm. 300/2014), en las que se estima suficiente para desvirtuar el indicio de lesión del derecho fundamental la extinción del contrato en la fecha pactada desde su inicio y antes de la reclamación previa de declaración de relación laboral indefinida.

rior que corresponda si la relación es anterior al 12 de febrero de 2012 (arts. 53.5 y 56.1 y disp. trans. 11.ª ET). A tales efectos, deberá computarse toda la cadena de contratos previos, incluso si se han firmado los correspondientes finiquitos y liquidaciones de algunos, salvo que haya habido rupturas significativas o prolongadas entre ellos (STS, Sala 4.ª, 15 de mayo de 2013, rec. núm. 878/2014), y tomarse como salario de cálculo el aplicable con carácter general al personal indefinido de igual o equivalente grupo profesional, conforme al convenio, previo reconocimiento de una relación indefinida y la consecuente exclusión del régimen previa e irregularmente pactado¹⁰⁰.

Si la actividad que desarrollaba el investigador cesado se mantiene o puede mantenerse sustancialmente, en su caso en otros o nuevos proyectos, también podrá optarse por la readmisión, con las consecuencias antes referidas en relación con el proceso declarativo de una relación laboral indefinida no fija. Incluso si esa actividad ha desaparecido efectivamente, y puede acreditarse que así es y que el trabajador cesado se dedicaba predominantemente a ella, también podría plantearse la posibilidad de que la universidad le readmitiera, abonando los correspondientes salarios de tramitación desde el cese, con la consecuente alta y cotización a la Seguridad Social, y volviera a despedirle cumpliendo los referidos requisitos formales, en su caso como subsanación, ex artículo 110.4 de la LJS.

Por lo demás, la universidad empleadora también podría realizar estas actuaciones (indemnización, readmisión efectiva o readmisión y ulterior despido) en la vía administrativa previa (art. 69 LJS), ante la previsible resolución judicial desfavorable y declarativa de la improcedencia del cese, evitando esta y limitando, en su caso, el periodo computable a efectos de indemnizaciones y salarios de tramitación.

En cualquier caso, el despido improcedente de los trabajadores temporales o indefinidos no fijos de la Administración no conlleva con carácter general su obligatoria readmisión, prevista legalmente tan solo para el despido disciplinario y para el personal laboral fijo (art. 96.2 EBEP), aunque posiblemente susceptible de ampliación por convenio colectivo a otros despidos y trabajadores¹⁰¹.

¹⁰⁰ Véanse SSTs 23 de marzo de 2015 (rec. núm. 1789/2014) y 8 de junio de 2015 (rec. núm. 657/2014), en un supuesto de calificación como laboral de una relación formalizada como contrato de servicios.

¹⁰¹ STS de 4 de noviembre de 2010 (rec. núm. 88/2010); SSTSJ de Castilla y León (Valladolid) de 16 de marzo de 2012 (rec. núm. 2071/2010), de Castilla-La Mancha de 14 de febrero de 2013 (rec. núm. 1905/2012), de Madrid de 18 de octubre de 2013 (rec. núm. 1527/2013), de Andalucía (Málaga) de 18 de septiembre de 2014 (rec. núm. 971/2014), del País Vasco de 11 de noviembre de 2014 (rec. núm. 2052/2014) y de Andalucía (Sevilla) de 13 de noviembre de 2014 (rec. núm. 2553/2013).



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons BY-NC-ND 4.0