

La indemnización por finalización del contrato predoctoral: fin del debate judicial

Comentario a la [Sentencia del Tribunal Supremo 903/2020, de 13 de octubre](#)

Josep Moreno Gené

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

Extracto

La principal cuestión que plantea en la actualidad el contrato predoctoral es la de determinar si el personal investigador contratado a través de esta modalidad contractual tiene o no derecho a percibir alguna indemnización a la finalización de su contrato. Ante el clamoroso silencio normativo existente sobre esta cuestión, se ha contemplado la posibilidad de que el derecho a percibir una indemnización por la finalización del contrato predoctoral pudiera derivar del artículo 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores, que prevé que, a la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a 12 días de salario por año de servicios. En este trabajo se aborda, precisamente, el recorrido que esta vía de reconocimiento de una indemnización a la finalización del contrato predoctoral ha tenido en los tribunales laborales y, muy especialmente, en la Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de octubre de 2020.

Palabras clave: contrato predoctoral; contratos formativos; contrato para obra o servicio determinados; extinción del contrato; indemnización.

Cómo citar: Moreno Gené, Josep. (2021). La indemnización por finalización del contrato predoctoral: fin del debate judicial. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 903/2020, de 13 de octubre. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 454, 154-163.

Compensation for termination of the predoctoral contract: end of the judicial debate

Commentary on the Supreme Court ruling 903/2020, of October 13

Josep Moreno Gené

Abstract

The main issue currently posed by the predoctoral contract is to determine whether researchers hired through this type of contract are or are not entitled to any compensation upon termination of their contract. In view of the absolute regulatory silence concerning this matter, it has been considered that the right to compensation for the termination of the predoctoral contract may derive from article 49.1 c) ET, which provides that upon contract termination, except in cases of provisional contracts and training contracts, the worker is entitled to receive compensation equivalent to 12 days' salary per year of service. This paper precisely addresses the fate that this avenue for the recognition of compensation upon termination of the predoctoral contract has encountered in the labour courts and, most specifically, in the ruling of the Supreme Court of 13 October 2020.

Keywords: predoctoral contract; training contracts; contract for a particular task or service; contract termination; compensation.

Citation: Moreno Gené, Josep. (2021). Compensation for termination of the predoctoral contract: end of the judicial debate. Commentary on the Supreme Court ruling 903/2020, of October 13. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 454, 154-163.

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

Una de las principales cuestiones litigiosas que ha planteado el contrato predoctoral desde su aprobación ha sido la de determinar si las personas investigadoras contratadas a través de esta modalidad contractual tienen o no derecho a percibir alguna indemnización a la finalización del contrato. A tal efecto, cabe recordar que nada se preveía al respecto cuando se introdujo esta modalidad contractual mediante la [Ley 14/2011, de 1 de junio](#), de la ciencia, la tecnología y la innovación (Ley de la ciencia), ni tampoco, con posterioridad, tras la aprobación del [Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo](#), por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación (EPIPF) que, como su nombre indica, estaba llamado a regular el íntegro estatuto jurídico de este colectivo.

Ante el clamoroso silencio normativo existente sobre esta cuestión, desde un primer momento se plantearon dos vías distintas para intentar dotar de indemnización a aquellas personas investigadoras que hubieran visto extinguido su contrato de trabajo predoctoral por su cumplimiento. En primer lugar, se pretendía que el derecho a indemnización pudiera derivar de la normativa europea y, en particular, 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, así como de la jurisprudencia que la interpretaba –especialmente, la doctrina «De Diego Porras»–, en la medida en que se consideraba que la situación del personal investigador con contrato predoctoral era comparable a la del personal con contratos de trabajo por tiempo indefinido y, en consecuencia, debía corresponder al mismo una indemnización equiparable a la de 20 días de salario por año de servicios fijada por el [artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores \(ET\)](#) para la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas. Y, en segundo lugar, también se había contemplado la posibilidad de que el derecho a percibir una indemnización por la finalización del contrato predoctoral pudiera derivar del [artículo 49.1 c\) del ET](#), que prevé que, a la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a 12 días de salario por año de servicios. A tal efecto, se consideraba que el contrato predoctoral debería asimilarse al contrato para obra o servicio determinados y, en consecuencia, generar el mismo derecho a indemnización por finalización de contrato previsto para esta modalidad contractual.

Pese a lo sugerente que podía resultar la primera vía consistente en acudir a la normativa europea para dotar de indemnización a la finalización del contrato predoctoral, la misma apenas tuvo recorrido, no habiéndose llegado a concretar nunca respecto al personal investigador vinculado mediante un contrato predoctoral. A tal efecto, las pioneras Sentencias

del Tribunal Superior de Justicia (SSTSJ) del País Vasco 1064/2018, de 15 de mayo, comentada en el número 431 de esta misma revista, y 58/2019, de 8 de enero, ya habían descartado de un modo expreso esta posibilidad, por considerar que la naturaleza formativa que se atribuye al contrato predoctoral hacía muy difícil que se pudiera constatar la identidad sustancial entre la persona trabajadora temporal y otra en la misma condición como trabajadora fija, exigida para poder proclamar el derecho a la equiparación indemnizatoria.

Por si ello fuera poco, la aplicación de los efectos de la doctrina «De Diego Porras» a los contratos predoctorales fue desestimada de un modo expreso por el propio Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), mediante [Auto de 19 de marzo de 2019, asunto C-293/18](#), CC. OO., en respuesta a una cuestión prejudicial planteada al respecto por el TSJ de Galicia, estableciéndose que:

[...] la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna a los trabajadores con contratos predoctorales al vencimiento del término por el que estos contratos se celebraron, mientras que se concede indemnización a los trabajadores fijos con motivo de la extinción del contrato de trabajo por una causa objetiva.

Precisamente, en aplicación de esta doctrina del TJUE, la propia [STSJ de Galicia de 11 de abril de 2019 \(rec. 34/2017\)](#) en la que se había planteado la cuestión prejudicial, también [comentada en el número 436 de esta revista](#), así como la posterior [STSJ de Andalucía/Sevilla de 8 de julio de 2020 \(rec. 500/2019\)](#) han rechazado la pretensión del personal investigador predoctoral en formación de recibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicios a la finalización de sus contratos con base en la normativa comunitaria.

Por el contrario, la opción de que el derecho a percibir una indemnización por la finalización del contrato predoctoral pudiera derivar del [artículo 49.1 c\) del ET](#) sí ha resultado más controvertida desde un punto de vista judicial. Por una parte, diferentes sentencias, entre las que cabe citar las SSTSJ del País Vasco 1064/2018, de 15 de mayo; Madrid 40/2019, de 21 de enero; y Andalucía/Sevilla de 8 de julio de 2020 (rec. 500/2019), han negado categóricamente esta posibilidad por considerar que el derecho a indemnización a la finalización del contrato predoctoral no se prevé de un modo expreso en la [Ley de la ciencia](#), sin que tampoco pueda extenderse a esta modalidad contractual la prevista para el contrato para obra o servicio determinados, puesto que no se trata de un contrato asimilable, más bien al contrario, estas resoluciones judiciales consideran que el contrato predoctoral se asimila más al contrato en prácticas para el que tampoco se prevé indemnización alguna tras su finalización.

Por otra parte, encontramos la [STSJ de Galicia de 11 de abril de 2019 \(rec. 34/2017\)](#), que sí reconoce el derecho a percibir una indemnización por la finalización del contrato predoctoral con base en el [artículo 49.1 c\) del ET](#), al considerar que dicho precepto:

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

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

Como fácilmente puede apreciarse, las soluciones dispensadas a la cuestión planteada por diferentes tribunales superiores de justicia eran diametralmente opuestas, lo que obligaba a que el Tribunal Supremo (TS) se pronunciara sobre esta materia, fijando de un modo definitivo los efectos indemnizatorios que deben asociarse a la finalización del contrato predoctoral. Esta es precisamente la tarea que lleva a cabo la Sentencia del TS ([STS](#)) [903/2020, de 13 de octubre](#), objeto de este comentario, al conocer del recurso de casación interpuesto contra la [STSJ de Galicia de 11 de abril de 2019](#) a la que se acaba de hacer referencia.

2. El supuesto de hecho

De la lectura de la [STS 903/2020, de 13 de octubre](#), se desprende que nos encontramos ante un colectivo de investigadores que suscribieron en su momento sendos contratos con la Universidad de Santiago de Compostela (USC) para la realización de tareas de investigación en el ámbito de un proyecto específico y novedoso, adquiriendo como consecuencia de la formalización de dichos contratos la condición de personal investigador predoctoral en formación.

Los referidos contratos se suscribieron por escrito, bajo la forma de contrato temporal predoctoral, a tiempo completo, anual prorrogable, siendo regulados por la legislación vigente, por el [artículo 15 del ET](#), por el [artículo 21 de la Ley de la ciencia](#), por el [Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre](#), por el que se desarrolla el artículo 15 del ET en materia de contratos de duración determinada, por el [artículo 1 de la Ley 12/2001, de 9 de julio](#), de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, y por el [II Convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de las Universidades de A Coruña, Santiago de Compostela y Vigo](#).

En este contexto, el Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia interpone una demanda de conflicto colectivo contra la USC, la Unión General de Trabajadores de Galicia y la Confederación Intersindical Galega, solicitando que se reconozca el derecho del personal con contrato predoctoral de la citada universidad, en particular, de los que

han accedido mediante la Orden de 2 de agosto de 2013 de la Consellería de Educación, a percibir, de conformidad con la normativa europea, un resarcimiento derivado del cese o finalización de su contrato, equivalente a la indemnización legalmente fijada para el despido objetivo de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades o, subsidiariamente, a la indemnización prevista ahora por la normativa estatal para el contrato para obra o servicio determinados –10, 11 o 12 días de salario por año de servicio según la fecha de celebración del contrato–.

Como ya se ha anticipado, ambas pretensiones son resueltas en instancia por la [STSJ de Galicia de 11 de abril de 2019 \(rec. 34/2017\)](#), que procede a desestimar la primera y a estimar la segunda. A tal efecto, la resolución concluye que los contratos predoctorales formalizados por el personal investigador predoctoral en formación deben ser calificados como temporales de obra o servicio y, por tanto, a su finalización dan derecho a la indemnización prevista en el [artículo 49.1 c\) del ET](#) para esta tipología de contrato.

Disconforme la USC con esta sentencia dictada por el TSJ de Galicia, planteó el correspondiente recurso de casación, finalmente resuelto por la [STS de 13 de octubre de 2020](#) objeto de este comentario.

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

Antes de entrar a resolver la cuestión enjuiciada, el TS lleva a cabo una detallada descripción del régimen jurídico aplicable al contrato predoctoral, con cita del [artículo 48.3 de la Ley orgánica de universidades](#) y de los artículos [20](#), [23](#) y [disposición adicional decimotava](#) de la Ley de la ciencia. Por el contrario, se constata de un modo expreso que al supuesto enjuiciado no le resulta de aplicación el [EPIPF](#), por haber entrado en vigor con posterioridad al planteamiento del litigio y sin carácter retroactivo. Asimismo, el Alto Tribunal recuerda que la propia Ley de la ciencia establece de forma expresa que sus normas han de completarse con las del ET y las que desarrollen este ([art. 20.1, párr. 2.º](#)).

Una vez expuesto el marco normativo, el TS efectúa una valoración un tanto *sui generis*, por cuanto esta cuestión no había sido planteada por las partes, pero que puede constituir un auténtico «aviso a navegantes», consistente en la advertencia de que si una relación que se formaliza con la denominación de contrato predoctoral no satisface todas y cada una de las exigencias que para este tipo de contrato se fijan, habría de calificarse de relación laboral indefinida en los términos del [artículo 15.3 del ET](#), extendiéndose de este modo a la contratación de investigadores la prolija doctrina ya elaborada en relación con el personal docente e investigador de las universidades.

No encontrándose la contratación predoctoral enjuiciada en el supuesto que se acaba de indicar, puesto que la misma se acomoda plenamente a los mandatos del [artículo 23 de](#)

la [Ley de la ciencia](#), el Alto Tribunal centra el objeto del debate en discernir si la [remisión genérica que efectúa la Ley de la ciencia al ET](#) comporta un reenvío específico al régimen general de finalización de la contratación temporal recogido en el [artículo 49.1 c\) del ET](#).

En este punto, tras recordarse los vaivenes de la jurisprudencia del TJUE en materia de indemnización por finalización de contratos temporales prevista en el [artículo 49.1 c\) del ET](#), el Alto Tribunal recuerda su propia doctrina, según la cual la exclusión de determinadas modalidades contractuales del esquema indemnizatorio de dicho precepto resulta compatible con los mandatos del derecho de la Unión Europea, siendo una cuestión que, en última instancia, corresponde decidir a quien legisla –entre muchas otras, [STS 207/2019, de 13 de marzo](#)–.

A partir de estas premisas, el TS considera que el contrato predoctoral constituye, precisamente, una de estas modalidades contractuales temporales que no tienen prevista una indemnización a su finalización, en tanto que su regulación especial no contiene previsión alguna al respecto, ni puede mantenerse que tal falta de mención implique una remisión al ET como norma de carácter supletorio.

A tal efecto, del análisis de los diferentes supuestos de extinción del contrato de trabajo previstos en la [Ley de la ciencia](#), el Alto Tribunal deduce que:

El legislador ha especificado, cuando lo ha considerado necesario, este concreto aspecto de la relación laboral, determinando su régimen y, también, el juego de la supletoriedad del ET. Ha sido, pues, consciente de que ni el contrato predoctoral ni el de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación llevaba aparejada una indemnización específica a su extinción y no ha efectuado tampoco remisión al ET en este punto.

Bajo estas premisas, a criterio del tribunal, únicamente podría activarse la supletoriedad de la regulación del ET si se asimila el contrato predoctoral con alguna de las modalidades contractuales para las que el [artículo 49.1 c\) del ET](#) sí contempla de forma expresa una indemnización a su finalización –específicamente, el contrato para obra o servicio determinado–. Es, precisamente, en este punto donde el TS discrepa radicalmente de la STSJ de Galicia objeto de recurso de casación.

A tal efecto, mientras que el tribunal gallego considera que el contrato predoctoral no puede ser considerado un contrato formativo y sí, en cambio, uno para obra o servicio determinados, el TS mantiene que sería el contrato en prácticas del [artículo 11 del ET](#) el que presenta mayores similitudes con el contrato predoctoral. Como argumentos que apoyan esta conclusión, el Alto Tribunal cita el hecho de que la propia [Ley de la ciencia](#) acuda de forma expresa al contrato para obra o servicio determinados cuando lo considera oportuno; que se defina a las personas investigadoras vinculadas mediante el contrato predoctoral como «personal investigador predoctoral en formación»; que dicha contratación

exija de forma expresa que la persona investigadora haya sido admitida en un programa de doctorado; que el contrato predoctoral haya venido a sustituir al recurso al contrato en prácticas previsto por el [anterior Estatuto del Personal Investigador en Formación](#); que la actividad desarrollada por la persona investigadora se encuentre sujeta a evaluación; que la retribución del contrato predoctoral se fije en términos similares a los contratos formativos; y que la consecución del título de doctorado ponga fin al contrato predoctoral. En definitiva, todos estos argumentos permiten constatar al TS «el objetivo formativo obvio» del contrato predoctoral.

De forma coherente con todo lo expuesto, el TS concluye, en relación con el contrato predoctoral, que «el legislador ha diseñado una modalidad contractual, de carácter formativo, a la que no ha atribuido indemnización en el momento de su finalización, en la misma línea seguida con otros contratos temporales del ET».

4. Trascendencia de la doctrina más allá del caso: tras el final del debate judicial, ¿ahora qué?

Ante la ausencia de previsión expresa en la [Ley de la ciencia](#) y ahora también en el [EPIPF](#), la respuesta a la cuestión de si la indemnización por la finalización del contrato predoctoral puede derivar del [artículo 49.1 c\) del ET](#) se ha hecho depender de la naturaleza jurídica que se asigna al contrato predoctoral, de modo que quienes asimilan esta modalidad contractual a un contrato para obra o servicio determinados mantienen que a su finalización la persona investigadora tendría derecho a la indemnización prevista para esta modalidad contractual –12 días de salario por año de servicios–, mientras que quienes la asimilan a un contrato formativo consideran que en estos supuestos el derecho a indemnización no se encuentra contemplado.

En este debate, el TS se ha posicionado claramente por la segunda opción expuesta, puesto que, aunque considera que no nos encontramos propiamente ni ante un contrato para obra o servicio determinados ni ante un contrato en prácticas, sino ante una modalidad contractual autónoma y específica del ámbito de la investigación, mantiene que, por su finalidad, consistente en la formación predoctoral hasta la obtención del título de doctor/a, el contrato predoctoral tiene un carácter más bien formativo. Esta apreciación permite afirmar al Alto Tribunal que el contrato predoctoral debe quedar asimilado más a un contrato formativo y, en particular, al contrato en prácticas, que a un contrato para obra o servicio determinados.

Esta configuración de la naturaleza jurídica del contrato predoctoral, como no podía ser de otro modo, predetermina la respuesta del TS a la cuestión de si, tras la finalización del contrato predoctoral por su cumplimiento, el personal investigador predoctoral en formación tiene derecho o no a percibir alguna indemnización. A tal efecto, como se acaba de exponer,

el Alto Tribunal concluye que «el legislador ha diseñado una modalidad contractual, de carácter formativo, a la que no ha atribuido indemnización en el momento de su finalización, en la misma línea seguida con otros contratos temporales del ET».

Por lo demás, aunque el propio TS pone de manifiesto que al supuesto enjuiciado no le resulta de aplicación el [EPIPF](#), por haber entrado en vigor con posterioridad al planteamiento del litigio y sin carácter retroactivo, la posterior entrada en vigor de dicha norma no afectará en absoluto a la solución adoptada por el Alto Tribunal, no en vano, como ya se ha anticipado, esta norma reglamentaria no contiene previsión alguna en relación con el derecho de las personas investigadoras a percibir o no una indemnización a la finalización del contrato predoctoral.

Compartimos con el TS que el contrato predoctoral se configura como una modalidad contractual específica del ámbito de la investigación, distinta a cualquiera de las contempladas en el [ET](#), y que dicho contrato persigue una finalidad formativa, consistente en la formación de la persona investigadora predoctoral que normalmente debe concluir con la elaboración de la tesis doctoral y la obtención del correspondiente título de doctor/a. La suma de ambas consideraciones permite concluir, en los mismos términos que el TS, que el personal investigador predoctoral en formación contratado mediante esta modalidad contractual no tiene derecho a indemnización alguna a la finalización de su vínculo contractual.

Esta conclusión, además, no se opone a la finalidad perseguida con la introducción de una indemnización a la finalización de determinados contratos temporales, especialmente, tras la ampliación de la cuantía de la misma en el año 2010, que no era otra que la de desincentivar en cierto modo el recurso a las modalidades temporales más utilizadas y con un mayor nivel de fraude en su empleo, en especial, el contrato para obra o servicio determinados. A tal efecto, el recurso al contrato predoctoral por parte de universidades y otros centros de investigación se ajusta normalmente a la legalidad, sin que se acuda al mismo, por tanto, de un modo fraudulento.

Llegados a este punto, sin embargo, aún cabe explorar otras vías que permitan dotar de indemnización al personal investigador predoctoral tras la finalización de sus respectivos contratos predoctorales. A tal efecto, cabe recordar que la percepción de una indemnización a la finalización del contrato predoctoral, además de poder venir impuesta por la ley, posibilidad que, como se acaba de exponer, ha quedado ahora definitivamente vedada por el TS, también puede derivar del propio clausulado de los contratos suscritos, si los mismos contemplan de forma expresa esta posibilidad. En estos casos, nos encontraríamos ante una especie de condición más beneficiosa, cuyo cumplimiento estaría protegido de forma efectiva por el principio jurídico de confianza legítima, así como el de buena fe. Esta posibilidad ha sido admitida de forma expresa por las SSTSJ de Asturias de [23 y 30 de junio de 2020](#) (recs. 129/2020 y 48/2020, respectivamente).

En estos supuestos, sin embargo, aún se plantearían serias dudas sobre la validez de dichas cláusulas, no en vano, al tratarse las entidades empleadoras del personal investigador predoctoral en formación habitualmente de Administraciones públicas –universidades y organismos públicos de investigación, entre otros–, la posibilidad de incorporar condiciones más beneficiosas se encuentra especialmente restringida por el cumplimiento de los principios de legalidad y de igualdad. Recuérdese en este punto el criterio tan restrictivo mantenido al respecto por el TS tras la [Sentencia 623/2017, de 13 de julio](#).

Asimismo, también podría plantearse la posibilidad de que por vía de la negociación colectiva desarrollada en el marco de las universidades y otros centros de investigación pudiera introducirse el derecho a que el personal investigador predoctoral en formación percibiera alguna indemnización a la finalización de su contrato predoctoral, no en vano, aunque la [Ley de la ciencia](#) y el [EPIPF](#) no contemplen el derecho al percibo de una indemnización en estos supuestos, tampoco se oponen expresamente a la misma.

Sin embargo, tampoco parece que esta pueda ser una vía sencilla de implementación de estos derechos indemnizatorios, dado el tradicional desinterés de la negociación colectiva desarrollada en el marco de las universidades y otros centros de investigación por regular las condiciones de trabajo de este colectivo de personal investigador en formación. A tal efecto, aunque haya algún convenio colectivo que incluya en su ámbito de aplicación a dicho colectivo, lo más habitual es que, o bien lo excluyan, o que únicamente prevean su aplicación al mismo de forma subsidiaria o supletoria a lo dispuesto en los programas y convocatorias de ayudas a la investigación con los que se financia el contrato de trabajo del personal investigador predoctoral en formación. No parece factible, por tanto, que los referidos convenios colectivos pasen a prever ahora una indemnización por finalización del contrato predoctoral, más si cabe, si se tiene en cuenta el coste económico que ello supondría para las universidades y otros centros de investigación de acogida de estas personas investigadoras, puesto que la cuantía de estas indemnizaciones no se acostumbra a incorporar en los programas y convocatorias de ayudas con los que se financian estos contratos.

En este contexto, lo más oportuno sería que se procediera a dignificar las condiciones laborales del personal investigador predoctoral en formación mediante una intervención legislativa que introdujera de forma expresa dentro del catálogo de derechos de este colectivo el derecho a una indemnización a la finalización de su contrato predoctoral, en cuantía, cuanto menos, equivalente a la de 12 días de salario por año de servicios, prevista para la finalización de otros contratos temporales. No cabe duda de que con la previsión de esta indemnización se solventaría lo que constituye una de las principales disfunciones de esta modalidad contractual. A tal efecto, meras razones de política científica y de equidad justificarían por sí mismas la incorporación de una indemnización en estos supuestos.