

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?

JOSEP MORENO GENÉ

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

Extracto:

LA Ley de la Ciencia ha venido a instaurar una especie de principio general de laboralidad en la contratación del personal de investigación que sea beneficiario de ayudas a la investigación que tengan por finalidad la realización de tareas de investigación en régimen de prestación de servicios, poniéndose fin de este modo a la tan arraigada tradición de acudir en estos supuestos a la convocatoria de becas de investigación. En consecuencia, esta norma aboga por la naturaleza laboral de las tareas de investigación desarrolladas por el personal investigador beneficiario de estas ayudas a la investigación, imponiendo la obligación de que las entidades receptoras de los mismos procedan a su contratación laboral.

A partir de estas premisas, la Ley de la Ciencia contempla diferentes instrumentos jurídicos dirigidos a satisfacer las necesidades que plantea la contratación de los investigadores, ya sea mediante la previsión de modalidades contractuales específicas del ámbito de la investigación –contrato predoctoral, contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación y contrato de investigador distinguido–, o mediante la referencia genérica que se contiene en la propia Ley de la Ciencia de que se pueda contratar personal investigador a través de las modalidades de contrato de trabajo establecidas en el Estatuto de los Trabajadores (ET), especialmente, mediante el contrato de trabajo para obra o servicio determinado previsto en el artículo 15.1 a) del ET, respecto al cual también se introducen algunas reglas específicas. Asimismo, con menor profundidad, la Ley de la Ciencia aborda la contratación laboral por tiempo indefinido de estos investigadores que únicamente se prevé, pero que apenas se desarrolla, y que sigue conviviendo con la tradicional vía de consolidación del personal investigador consistente en su acceso a la función pública, ya sea como profesores o como investigadores funcionarios.

Palabras clave: investigadores, doctorado, contratación temporal, contratación indefinida y precariedad laboral.

RECRUITMENT OF RESEARCHERS IN THE SPANISH LAW OF SCIENCE, TECHNOLOGY AND INNOVATION: END OF THE STATE OF EMERGENCY IN SCIENCE?

JOSEP MORENO GENÉ

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

Abstract:

THE Science Law has introduced a general principle that research staff receiving research grants for the provision of services should be considered as being employed. This has put an end to the deep-rooted tradition of dealing with these cases as internships. The law thus considers that research carried out by research staff receiving research grants should be considered as employment, and that the organizations in which these staff work must give them an employment contract.

Based on these premises, the Science Law considers several legal instruments aimed at meeting the needs of research staff recruitment. These include specific types of contract for research (pre-doctoral contracts, contracts of access to the Spanish science, technology and innovation system, and distinguished researcher contracts) and the contracts laid down in the Workers' Statute (WS), especially the contract for work and service provided for in article 15.1 a) WS, with regard to which the Law has introduced some specific regulations. The Law also deals with recruitment of researchers on open-ended contracts. This possibility is provided for but not dealt with in depth, so this system will continue to be used alongside the traditional means of consolidation of research staff: civil service posts for university lecturers and researchers.

Keywords: researchers, doctorate, temporary recruitment, permanent recruitment and unstable employment.

Sumario

1. El largo y lento camino en la normalización de la contratación laboral del personal investigador.
2. La contratación del personal investigador en formación: el contrato predoctoral.
3. El contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación.
4. La contratación laboral del personal investigador adscrito a proyectos de investigación: la contratación para obra o servicio determinado.
5. La estabilización laboral del personal investigador contratado en la Ley de la Ciencia: la ausencia de un grado de consolidación.
6. La captación y retención del talento: el contrato de investigador distinguido.

NOTA: Este trabajo se enmarca en el proyecto de investigación SEJ 2007-67808-C02-01, concedido por el Ministerio de Ciencia e Innovación, que lleva el título de «Delimitación subjetiva y condiciones de empleo y trabajo del personal docente e investigador (PDI) de las Universidades Públicas». El autor es miembro del grupo de investigación consolidado reconocido por la Generalitat de Catalunya «Análisis Social y Organizativo» (2009 SGR 310).

1. EL LARGO Y LENTO CAMINO EN LA NORMALIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN LABORAL DEL PERSONAL INVESTIGADOR

En el ámbito de la investigación, los recursos humanos, en especial, los investigadores, constituyen en buena medida el factor clave. El número de investigadores es un aspecto determinante a este respecto. Ahora bien, junto con este elemento cuantitativo, coexiste otro que aunque directamente relacionado, está menos estudiado, se trata de la profesión de investigador y las posibilidades de carrera que esta profesión ofrece –formación, movilidad, métodos de contratación, desarrollo y evaluación de las carreras, situación contractual y salarial de los investigadores, etcétera–. Este es un aspecto esencial del sistema de investigación que repercute de manera considerable en su funcionamiento, especialmente en España, donde la estructuración y la organización de las carreras de investigación no han permitido hasta el momento un aprovechamiento pleno del potencial existente en este ámbito.

En este contexto y a pesar de la alta valoración que con carácter general se concede a los investigadores, el recurso a las becas de investigación ha sido históricamente la opción preferente de vinculación del personal investigador en formación y de los investigadores doctores recientes o experimentados con las universidades y otros centros de investigación, así como también de aquellos investigadores que desarrollan su actividad investigadora a través de los proyectos de investigación a los que se encuentran adscritos. Sin embargo, pese a que este panorama poco proclive a la laboralización de este personal investigador tradicionalmente se había mostrado muy estable, en los últimos años se ha visto sensiblemente alterado, de modo que podemos afirmar que se ha producido un verdadero proceso de potenciación de la contratación laboral de este personal investigador.

En esta dirección, la aprobación del Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación (en adelante, EPIF) procedió a laboralizar una

parte de la actividad investigadora desarrollada por los investigadores en formación o investigadores en fase inicial, al establecer la obligación de contratar en prácticas a aquellos investigadores que se encuentren en la segunda fase –tercer y cuarto años– de disfrute de las ayudas a la investigación dirigidas a la realización de su tesis doctoral, posibilidad que ya con anterioridad había sido anticipada por diferentes convocatorias autonómicas. En la misma dirección, se ha desencadenado un proceso irreversible de laboralización de la actividad investigadora desarrollada por los investigadores doctores recientes o experimentados, sustituyéndose paulatinamente las becas de investigación posdoctorales por contratos laborales. En este proceso también resultó decisiva la aprobación del citado EPIF, que estableció de forma expresa que las ayudas a la investigación dirigidas a aquellas personas que tuvieran el título de doctor deberían establecer la contratación de los beneficiarios de dichos programas por parte de las entidades a que se adscribieran.

En esta misma línea de fomento de la contratación laboral de investigadores se encuentran los diferentes programas de incorporación o de reincorporación de investigadores al sistema de ciencia y tecnología que han ido apareciendo en los últimos años. Así, por ejemplo, el recurso a la contratación laboral ha sido el denominador común del Programa Ramón y Cajal y, posteriormente, del Programa Juan de la Cierva con los que, al estilo de los anteriores programas de reincorporación de doctores y tecnólogos a grupos de investigación y de contratación temporal de investigadores, se pretende incorporar a doctores en los centros españoles de investigación y desarrollo tecnológico, mediante su contratación laboral temporal. Finalidad que también se ha pretendido cumplir en relación con el sector privado a través del Programa Torres Quevedo. Asimismo, también numerosos programas autonómicos y propios de universidades y otros centros de investigación dirigidos a la reincorporación de investigadores se han ido adhiriendo a la contratación laboral de los mismos.

Paralelamente a este proceso de laboralización de las becas pre y posdoctorales, paulatinamente y no sin dificultades, se ha ido produciendo la sustitución de las becas de investigación asociadas a proyectos de investigación por contratos laborales. En esta dirección, ya son diversos los programas europeos y nacionales de investigación y las normativas internas de universidades y otros centros de investigación que para estos supuestos han sustituido, o cuanto menos simultanean, el tradicional recurso a las becas de investigación por la más adecuada contratación laboral del personal investigador adscrito a dichos proyectos de investigación. Ello no ha impedido, sin embargo, que siguieran apareciendo convocatorias que contemplaban la beca como único vínculo posible entre el investigador y su entidad de adscripción.

Este impulso a la contratación laboral del personal investigador que ha tenido lugar en los últimos años se ha llevado a cabo al amparo de diferentes instrumentos jurídico-laborales previstos en nuestro ordenamiento jurídico, ya sean las modalidades contractuales previstas con carácter general para el conjunto de los trabajadores por el Estatuto de los Trabajadores (ET) –fundamentalmente, contrato en prácticas y contrato para obra y servicio determinado– o las modalidades contractuales previstas de forma específica para el personal investigador en la Ley 13/1986, de 14 de abril, de fomento y coordinación general de la investigación científica y técnica (en adelante Ley 13/1986), de conformidad con la redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad –a saber, el contrato para la incor-

poración de investigadores al sistema de ciencia y tecnología y el contrato para la realización de un proyecto específico de investigación—. A pesar de esta variedad de instrumentos jurídicos existentes en la actualidad para la contratación laboral de los investigadores, la falta de adecuación de los mismos a las peculiaridades que plantea la actividad investigadora ha generado en la práctica una importante y costosa conflictividad jurídico-laboral.

Como se desprende del esquema de contratación laboral del personal investigador en formación que se acaba de exponer, tradicionalmente la contratación de investigadores ha sido preferentemente de carácter temporal, siendo excepcional el recurso a la contratación indefinida de los mismos, cuya consolidación ha venido en su caso por vía de su acceso a la función pública, ya sea como profesores o investigadores funcionarios. La posibilidad de acudir a la contratación laboral indefinida del personal investigador, sin embargo, recibió un importante impulso tras la modificación del artículo 17 de la Ley 13/1986 introducida por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica de Universidades (en adelante LOMLOU), que vino a permitir la contratación indefinida de personal investigador por parte de las universidades y otros centros de investigación. En concreto la nueva regulación permitía que las universidades y otros organismos de investigación pudieran celebrar contratos con carácter indefinido y dedicación a tiempo completo con los investigadores que cumplieran determinados requisitos, siendo la finalidad del contrato la realización de las funciones de la institución y prioritariamente tareas de investigación científica y desarrollo tecnológico.

En este contexto no siempre muy halagüeño para la contratación laboral del personal investigador, ha tenido lugar, tras una tramitación parlamentaria inusualmente lenta, la aprobación de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (en adelante, Ley de la Ciencia) que sustituye a la longeva Ley 13/1986 y que sin ningún género de dudas va a suponer un verdadero hito en el proceso de normalización de la contratación laboral del personal investigador.

Como muestra más evidente de la voluntad de la Ley de la Ciencia por erradicar el tradicional recurso a las becas de investigación y potenciar la contratación laboral en el ámbito de la investigación destaca la disposición adicional vigesimoctava introducida durante la tramitación parlamentaria de esta ley en el Senado que bajo la rúbrica de «programas de ayudas a la investigación dirigidas al personal de investigación» establece que «los programas de ayudas a la investigación que impliquen la realización de tareas de investigación en régimen de prestación de servicios por personal de investigación deberán establecer la contratación laboral de sus beneficiarios por parte de las entidades a las que se adscriban, mediante la formalización de un contrato laboral de acuerdo con lo establecido en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el convenio colectivo vigente en la entidad de adscripción».

Esta disposición adicional vigesimoctava de la Ley de la Ciencia establece una especie de «principio general de laboralidad en la contratación del personal de investigación» que sea beneficiario de programas de ayudas a la investigación que tengan por finalidad la realización de tareas de investigación en régimen de prestación de servicios, respecto al cual se establece que deberá ser contratado laboralmente por las entidades a las que este personal se adscriba y, en consecuencia, ya no

podrá acudir en estos supuestos a las tan denostadas becas de investigación. Como consecuencia de la utilización del término de personal de investigación, la previsión contenida en la disposición vigesimosexta de la Ley de la Ciencia resulta de aplicación no solo al personal investigador sino también al personal técnico de investigación.

En este punto cabe recordar la distinta naturaleza existente entre el contrato de trabajo y las becas de investigación con las que en muchas ocasiones se ha cubierto la actividad del personal de investigación, teniendo en cuenta que el elemento determinante de dicha distinción es la distinta finalidad que se persigue con cada una de estas figuras. En esta dirección, el objetivo del contrato de trabajo es la obtención de un valor productivo inmediato, mientras que la beca de investigación, por el contrario, o bien no busca esa finalidad productiva en absoluto, o bien solo la busca relativamente, de manera aplazada o diferida al futuro. Pues bien, la Ley de la Ciencia viene a establecer sobre esta cuestión de un modo indubitado que el personal de investigación que sea beneficiario de un programa de ayudas a la investigación que implique la realización de tareas de investigación en régimen de prestación de servicios deberá ser contratado laboralmente y, por tanto, será considerado como trabajador por cuenta ajena. De este modo se viene a reconocer que la actividad desarrollada por el personal de investigación es de la entidad suficiente para ser considerada como una actividad productiva más allá de la formación que se recibe y, por tanto, merecedora de una cobertura jurídica y social superior a la otorgada por el sistema de becas.

La previsión recogida en la disposición adicional vigesimosexta de la Ley de la Ciencia que se dirige de un modo indistinto a todos los agentes, públicos y privados, del sistema español de ciencia, tecnología e innovación se encuentra especialmente reforzada respecto al sector público, no en vano, el artículo 20.5 de la misma norma legal prevé que «los programas de ayudas de las Administraciones públicas que tengan por objeto la realización de tareas de investigación en régimen de prestación de servicios por personal investigador que no sea laboral fijo o funcionario de carrera, deberán requerir la contratación laboral del personal por parte de las entidades beneficiarias de las ayudas para las que vaya a prestar servicios». Nuevamente, esta previsión dirigida ahora exclusivamente a los programas de ayudas a la investigación de las Administraciones públicas aboga por la naturaleza laboral de las tareas de investigación desarrolladas por el personal investigador beneficiario de estas ayudas y, en consecuencia, impone la obligación de que las entidades beneficiarias de estas ayudas deban proceder a la contratación laboral de dicho personal.

Esta laborización de la actividad desarrollada por el personal de investigación no se ha llevado a cabo articulando una relación laboral especial, sino acudiendo a la relación laboral común. Esta opción parece la más acertada puesto que la calificación como especial de una relación de trabajo requiere la concurrencia de una singularidad relativa a la cualidad de las personas que prestan los servicios, al lugar donde se prestan y al tipo de funciones que se realizan, que impide la aplicación de las reglas generales establecidas para la relación laboral común y que no parece que concurra respecto al personal investigador y la actividad investigadora que el mismo desarrolla. En este sentido, ni el ámbito donde se inserta la relación laboral del personal de investigación, preferentemente una Administración pública –universidad u organismo de investigación–, ni la actividad a realizar por el personal de investigación –la actividad investigadora– reúnen los suficientes perfiles de especialidad exigidos para el reconocimiento de una relación laboral especial.

Por el contrario, parece preferible considerar, como así ha hecho la Ley de la Ciencia, que nos encontramos ante una relación común con particularidades o peculiaridades, especialmente en materia de contratación, derivadas o introducidas por una regulación específica o, en otros términos, ante relaciones laborales sometidas a regulaciones específicas. En esta dirección, la Ley de la Ciencia lleva a cabo una regulación de la contratación laboral de alcance profesional que se dirige exclusivamente al personal investigador, frente a la regulación interprofesional que lleva a cabo el Estatuto de los Trabajadores dirigida al conjunto de los trabajadores. En consecuencia, en todo lo no previsto por la Ley de la Ciencia, resultará de aplicación la normativa laboral común. Esta circunstancia se reconoce de forma expresa en el artículo 20 de la Ley de la Ciencia que tras enumerar las modalidades de contrato de trabajo específicas del personal investigador prevé que «el régimen jurídico aplicable a estas modalidades de contrato de trabajo será el que se establece en esta ley y en sus normas de desarrollo, y en su defecto será de aplicación lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en sus normas de desarrollo».

La Ley de la Ciencia aprobada por el Parlamento constituye el marco idóneo para fijar el régimen jurídico-laboral del personal investigador, puesto que al disponer el Estado de la competencia exclusiva en materia de «legislación laboral» [art. 149.1.7 Constitución Española (CE)], «legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social» (art. 149.1.17 CE) y de «fomento y coordinación general de la investigación científica y técnica» (art. 149.1.15 CE), ha podido abordar y resolver globalmente las diferentes cuestiones que plantea el colectivo de los investigadores, como son las relativas a la naturaleza laboral o no de la prestación de servicios desarrollada por los mismos, las modalidades contractuales que deben formalizarse con ellos o su particular encuadramiento en el sistema de Seguridad Social. Asimismo, la posibilidad de que la Ley de la Ciencia pueda ampliar o modificar las previsiones previstas en el Estatuto de los Trabajadores queda plenamente justificada cualquiera que sea el contenido afectado, por tener ambas normas el mismo rango legal, por resultar la Ley de Ciencia posterior en el tiempo y, finalmente, por ser una ley especial frente al carácter común del Estatuto de los Trabajadores.

Pese a ello, también parece plenamente acertado que la regulación contenida en la Ley de la Ciencia deje abierta la posibilidad de que las diferentes comunidades autónomas, de conformidad, entre otras materias conexas, con sus competencias de «fomento de la investigación», y en el marco del diseño de su propia y específica política científica e investigadora, puedan incidir de un modo significativo en aspectos tan decisivos para el personal investigador como son, por ejemplo, su selección, evaluaciones, formación, régimen económico, promoción, carrera profesional, etcétera, todo ello con el debido respeto a la autonomía de las universidades y otros centros de investigación en los que dichos investigadores desarrollan su actividad. Esta intervención autonómica en la determinación del régimen jurídico del personal investigador, sin embargo, debe ajustarse, en todo caso, a la normativa laboral y de la Seguridad Social, que sí se configuran como competencias exclusivas del Estado (arts. 149.1.7 y 149.1.17 CE) y debe efectuarse con pleno respeto a la autonomía colectiva. No en vano, tratándose de personal investigador laboral, tanto la normativa estatal como la autonómica deben ceder parte de su protagonismo en la delimitación de las condiciones de trabajo a favor de la negociación colectiva (art. 37 CE). En consecuencia, debe valorarse positivamente la previsión recogida en el artículo 20.2 de la Ley de la Ciencia que establece que lo previsto en esta norma «se entenderá sin perjuicio de que corresponde a las comunidades autónomas que hayan asu-

mido estatutariamente la competencia exclusiva para la regulación de sus propios centros y estructuras de investigación la definición y regulación del régimen de contratación de personal investigador de sus propios centros y estructuras de investigación, en el marco de la legislación laboral vigente».

Bajo esta premisa del «principio general de laboralidad en la contratación del personal de investigación», la Ley de la Ciencia regula en su Título II, que lleva por título «recursos humanos dedicados a la investigación», el nuevo régimen de contratación laboral del personal investigador por parte de diferentes agentes públicos del sistema español de ciencia, tecnología e innovación, entre los que cabe destacar las universidades públicas y los organismos públicos de investigación, por ser estos los principales receptores del colectivo de investigadores, si bien, diferentes previsiones contempladas al respecto también extienden sus efectos a otros agentes públicos y privados de investigación –universidades privadas, entidades privadas sin ánimo de lucro dedicadas a la investigación, consorcios y fundaciones del sector público que realicen actividades de investigación, etcétera–.

Este nuevo régimen de contratación laboral del personal investigador diseñado por la Ley de la Ciencia incide en todas y cada una de las fases y etapas de la carrera investigadora, si bien, se detiene de un modo especial en la fase formativa, regulándose al efecto una nueva modalidad contractual, denominada contrato predoctoral (art. 21), y en la fase de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, previéndose también un contrato específico con esta exclusiva finalidad (art. 22). Asimismo, aunque no con la misma intensidad, la Ley de la Ciencia aborda, sin prever una modalidad contractual específica para ello, la contratación del personal de investigación adscrito a proyectos de investigación mediante el contrato para obra o servicio determinado previsto en el artículo 15 del ET (arts. 20.2, 26.7, 30 y apartado 2 de la disp. adic. decimocuarta), contemplando diferentes particularidades al respecto (disp. adic. vigesimotercera). Aún con menor profundidad la Ley de la Ciencia aborda la contratación laboral por tiempo indefinido de estos investigadores que únicamente se prevé, pero que apenas se desarrolla, y que sigue conviviendo con la tradicional vía de consolidación del personal investigador consistente en su acceso a la función pública, ya sea como profesores o como investigadores funcionarios (art. 22.3). Finalmente, con la finalidad de retener y atraer talento al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, la Ley de la Ciencia introduce una modalidad contractual desconocida hasta el momento y que se denomina como «contrato de investigador distinguido» (art. 23).

En definitiva, la Ley de la Ciencia contempla diferentes instrumentos jurídicos dirigidos a satisfacer las diversas necesidades de contratación que plantea el personal investigador en los diferentes estadios de la carrera investigadora, ya sea mediante la previsión de modalidades contractuales específicas del ámbito de la investigación –contrato predoctoral, contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación y contrato de investigador distinguido–, o mediante la referencia genérica que se contiene en la propia Ley de la Ciencia de que se pueda contratar personal investigador a través de las modalidades de contrato de trabajo establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, especialmente, mediante el contrato de trabajo para obra o servicio determinado previsto en el artículo 15.1 a) del ET, respecto al cual también se introducen algunas reglas específicas. Precisamente en los próximos epígrafes se pretenden abordar todos estos instrumentos jurídicos

diseñados por la Ley de la Ciencia para satisfacer las necesidades que plantea la contratación del personal investigador.

Con carácter previo al estudio de todas estas cuestiones y respondiendo a la cuestión que nos formulábamos en el título de este trabajo puede avanzarse que todo hace prever que la nueva Ley de la Ciencia va a comportar el final del estado de excepción laboral en la ciencia que incomprensiblemente ha imperado durante mucho tiempo, en la medida en que debe suponer la eliminación de las becas de investigación en el ámbito de la ciencia, la tecnología y la innovación, en beneficio de la contratación laboral de estos investigadores y, por tanto, la extensión a todo el colectivo de los investigadores de la protección laboral y social dispensada por nuestro ordenamiento jurídico. Ahora bien, el fin del estado de excepción laboral en este ámbito no implica una plena normalización laboral del colectivo de los investigadores, puesto que el mismo todavía se va a ver sometido a una regulación diferenciada en el ámbito laboral que, con toda probabilidad, va a suponer que la actividad desarrollada por los mismos vaya a seguir caracterizándose por unas excesivas e injustificadas dosis de inestabilidad y precariedad laboral.

2. LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓN: EL CONTRATO PREDOCTORAL

La principal novedad que la Ley de la Ciencia introduce en relación con el personal investigador en formación o en fase inicial consiste, sin lugar a dudas, en la previsión, recogida en su artículo 21, de una modalidad contractual específica dirigida a este colectivo y a la que pueden acudir, entre otras, las principales entidades receptoras de estos investigadores, a saber: a) los organismos públicos de investigación de la Administración General del Estado y los organismos de investigación de otras Administraciones públicas; y b) las universidades públicas, sin bien en este caso únicamente cuando las mismas sean receptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación del personal investigador o para el desarrollo de sus programas propios de I+D+i. A tal efecto, la disposición final tercera de la Ley de la Ciencia introduce un nuevo apartado en el artículo 48 de la LOU que permite a las universidades públicas contratar personal investigador conforme a lo previsto en la Ley de la Ciencia.

Pese a esta delimitación inicial de los posibles empleadores que pueden acudir a esta modalidad contractual, la misma se encuentra inmediatamente matizada por la propia Ley de Ciencia que amplía notablemente las entidades susceptibles de acudir a la misma. A tal efecto, su disposición adicional primera establece que también podrán acudir al contrato predoctoral las universidades privadas y las universidades de la Iglesia católica, si bien, únicamente cuando sean receptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador; las entidades privadas sin ánimo de lucro que realicen actividades de investigación y desarrollo tecnológico, generen conocimiento científico, faciliten su aplicación y transferencia o proporcionen servicios de apoyo a la innovación a las entidades empresariales, si bien, solo cuando sean beneficiarias de ayudas o subvenciones públicas que tengan por objeto la contratación de personal investigador mediante esta modalidad contractual; los consorcios públicos y fundaciones del sector público en los que la participación estatal sea

igual o superior a la de cada una de las restantes Administraciones públicas, cuyo fin u objeto social comprenda la ejecución directa de actividades de investigación científica y técnica o de prestación de servicios tecnológicos, o aquellas otras de carácter complementario necesarias para el adecuado progreso científico y tecnológico de la sociedad, siempre que estas actividades formen parte de los programas de desarrollo del plan estatal de investigación científica y técnica o del plan estatal de innovación; los consorcios públicos y fundaciones del sector público en los que la participación estatal sea inferior a la de cada una de las restantes Administraciones públicas, cuyo fin u objeto social comprenda la ejecución directa de actividades de investigación científica y técnica o de prestación de servicios tecnológicos, o aquellas otras de carácter complementario necesarias para el adecuado progreso científico y tecnológico de la sociedad, siempre que estas actividades formen parte de los programas de desarrollo del plan estatal de investigación científica y técnica o del plan estatal de innovación; y, finalmente, otros organismos de investigación de la Administración General del Estado diferentes a los organismos públicos de investigación que se regulan en la Ley de la Ciencia, cuando realicen actividad investigadora entendida como se indica en el artículo 13 de esta norma, si bien, solo cuando sean beneficiarias de ayudas o subvenciones públicas que incluyan en su objeto la contratación de personal investigador.

Esta ampliación de los posibles empleadores que pueden formalizar el contrato predoctoral permite que puedan acudir a esta modalidad contractual la mayoría de los contratantes habituales de los investigadores en formación, si bien quedan al margen otros posibles empleadores como es el caso de las entidades privadas con ánimo de lucro y, en particular, las empresas, que no podrán acudir a esta modalidad contractual, debiendo acudir necesariamente para la contratación de estos investigadores a las posibilidades que ofrece en materia de contratación el Estatuto de los Trabajadores.

La posibilidad de recurrir a esta modalidad contractual, sin embargo, no está previsto que entre en vigor de un modo inmediato, sino que, por el contrario, la disposición final undécima de la Ley de la Ciencia prevé que el artículo 21 de la misma, precisamente, aquel que recoge el contrato predoctoral, no entre en vigor hasta que transcurra un año de la publicación de esta ley en el Boletín Oficial del Estado, ampliando el plazo de entrada en vigor de seis meses desde su publicación que se establece como regla general de entrada en vigor de la Ley de la Ciencia.

Este retraso en la entrada en vigor de las disposiciones relativas al nuevo contrato predoctoral introducido por el artículo 21 de la Ley de la Ciencia se complementa con el régimen transitorio previsto respecto de los programas de ayuda a la formación del personal investigador ya existentes en el momento de la entrada en vigor del referido precepto. A tal efecto, en la disposición transitoria cuarta se prevé que «los programas de ayuda al personal investigador en formación financiados con fondos públicos, incluidos en el ámbito de aplicación del Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación, existentes a la entrada en vigor del artículo 21 de esta ley, deberán adaptarse al contenido de dicho artículo únicamente por lo que respecta a las convocatorias que se publiquen a partir de ese momento (...) Para las convocatorias de ayudas al personal investigador en formación que se encuentren en ejecución a la entrada en vigor del artículo 21 de esta ley, continuará en vigor la situación jurídica de beca durante los dos primeros años desde la concesión de la ayuda, y para la situación jurídica de contrato se continuará utilizando

la modalidad de contrato de trabajo en prácticas, según lo establecido en el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero (...) Los contratos laborales financiados por programas de ayuda al personal investigador en formación que ya se hubieran suscrito a la entrada en vigor del artículo 21 de esta ley se mantendrán en su forma jurídica inicial hasta finalizar su vigencia». Como puede observarse, la entrada en vigor del artículo 21 de la Ley de la Ciencia y con este el contrato predoctoral, no afectarán a las convocatorias de ayudas a la investigación dirigidas a la realización de la tesis doctoral y obtención del correspondiente título de doctorado anteriores que continuarán rigiéndose por el EPIF. Únicamente las convocatorias de ayudas a la investigación posteriores a la entrada en vigor de la Ley de la Ciencia deberán atender a lo fijado por dicho precepto y, en concreto, al contrato predoctoral previsto y diseñado en el mismo.

De forma coherente con todo lo indicado, la entrada en vigor de la Ley de la Ciencia no va a afectar de un modo inmediato a la vigencia del EPIF por el que se regula actualmente el régimen jurídico del personal investigador en formación, sino que, por el contrario, la disposición adicional segunda de la Ley de la Ciencia da un amplio plazo al Gobierno, en concreto de dos años, para elaborar un estatuto del personal investigador predoctoral en formación, que debe sustituir al EPIF actualmente vigente y que incluirá las prescripciones recogidas en la Ley de la Ciencia para el contrato predoctoral. En consecuencia, hasta que se produzca la sustitución del EPIF actualmente vigente por el nuevo, el régimen jurídico del colectivo del personal investigador en formación seguirá siendo el mismo que actualmente se fija en el EPIF y que recoge el modelo de financiación de la formación investigadora que combina dos años de beca de investigación más dos años de contratación laboral en prácticas de los investigadores en formación. Únicamente a partir de la entrada en vigor del nuevo EPIF se va a prever la posibilidad de acudir al nuevo contrato predoctoral diseñado por la Ley de la Ciencia y que, como se indicará más adelante, va a introducir un nuevo modelo de la financiación de la formación investigadora que aboga por la contratación del investigador desde el momento en que inicia su actividad investigadora. Sorprende en este punto que mientras que el contrato predoctoral desplegará sus efectos al año de la entrada en vigor de la Ley de la Ciencia, se de un plazo de hasta dos años para elaborar el nuevo EPIF, no en vano, en el supuesto de agotarse este plazo máximo de dos años, se vislumbra un periodo de difícil convivencia entre la regulación del EPIF actualmente vigente y el nuevo contrato predoctoral previsto en la Ley de la Ciencia.

Con independencia del momento de entrada en vigor del artículo 21 de la Ley de la Ciencia y del contrato predoctoral que la misma incorpora, así como de la necesaria reforma del EPIF para que el mismo alcance su plena eficacia, merece la pena detenerse en esta nueva modalidad contractual incorporada por la Ley de la Ciencia, que en un futuro más o menos lejano va a canalizar la contratación de los investigadores en formación o en fase inicial de su carrera investigadora.

La primera cuestión que cabe destacar del nuevo contrato predoctoral introducido por la Ley de la Ciencia es que se trata de una nueva modalidad contractual dirigida a satisfacer una necesidad muy concreta y específica consistente en la contratación de aquellos investigadores que se encuentran elaborando la tesis doctoral en la fase inicial de su carrera investigadora. La Ley de la Ciencia se aparta de este modo de la opción adoptada por el EPIF que había acudido a las modalidades contractuales ordinarias o comunes previstas en el Estatuto de los Trabajadores para contratar a este colec-

tivo, al menos durante una etapa de su formación coincidente con el tercer y cuarto años de las ayudas a la investigación, en particular, al contrato en prácticas previsto en el artículo 11.1 del ET. La versión definitiva de la Ley de la Ciencia se aparta también del Borrador 0 que se elaboró de dicha norma que para la contratación del personal investigador predoctoral en formación preveía el recurso al contrato en prácticas, si bien, previendo distintas particularidades que desdibujaban sensiblemente esta modalidad contractual, al modificarse aspectos tan básicos de la misma como son los requisitos de acceso, su duración, retribución, etcétera. Finalmente, sin embargo, esta llamada al contrato en prácticas para contratar al personal investigador en formación desapareció de los posteriores proyectos de Ley de la Ciencia optándose, por el contrario, por una modalidad específica y diferenciada del contrato en prácticas.

Aunque el nuevo contrato predoctoral pueda compartir diversos elementos de los básicos y esenciales que definen al contrato en prácticas, formalmente se configura como una modalidad contractual específica y diferenciada de dicho contrato formativo, como así lo corrobora el hecho de que durante la tramitación parlamentaria de la Ley de la Ciencia desapareciera la cláusula de supletoriedad que sí incorporaban proyectos anteriores de dicha norma, según la cual «en lo no previsto en este artículo, se aplicará el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores» y que, por el contrario, sí se ha mantenido en relación con la segunda modalidad contractual específica diseñada por la Ley de la Ciencia, en concreto, el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación regulado en su artículo 22.

En definitiva, la opción finalmente adoptada por la Ley de la Ciencia configura al contrato predoctoral como un contrato autónomo y desgajado del contrato en prácticas previsto en el Estatuto de los Trabajadores que, a pesar de las indudables similitudes existentes con este, responde a unos objetivos distintos y sigue una dinámica propia. La Ley de la Ciencia rompe, por tanto, con la práctica existente hasta el momento en materia de contratación del personal investigador en formación que se había inclinado por la contratación de estos investigadores exclusivamente mediante el contrato en prácticas o el contrato para obra o servicio determinado, ambos previstos y regulados en el Estatuto de los Trabajadores. Por primera vez se diseña una modalidad contractual específica para la contratación laboral de este colectivo de investigadores en formación. Ello no impide, sin embargo, que en todo aquello no previsto en la Ley de la Ciencia y en sus normas de desarrollo, resulte de aplicación al contrato predoctoral lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo.

La sustitución del contrato en prácticas por el contrato predoctoral como vía de vinculación contractual del personal investigador en formación que lleva a cabo la Ley de la Ciencia no implica un mero cambio de modalidad contractual, sino que, por el contrario, va a suponer un cambio radical y de amplio calado en la concepción que tradicionalmente ha recibido el colectivo del personal investigador en formación, en la medida en que al preverse una modalidad contractual específica con una duración máxima de cuatro años, se abandona el modelo de financiación de la formación investigadora introducido con carácter general por el EPIF conocido como modelo 2+2, que se caracteriza por combinar dos años de beca de investigación y dos años de contratación en prácticas del investigador, y se adopta por primera vez en una norma estatal con rango de ley el modelo de financiación de la formación investigadora conocido como modelo 0+4, en el que se elimina cualquier fase de beca,

procediéndose a la contratación laboral de los investigadores que se encuentran en formación desde el inicio de su carrera investigadora, es decir, desde el inicio de su participación en los trabajos o proyectos de investigación conducentes a la elaboración y defensa de su tesis doctoral.

A diferencia de otros modelos de financiación de la formación investigadora que mantienen una fase de beca de mayor o menor duración, el modelo 0+4 parte de la consideración de que la actividad investigadora desarrollada por el personal investigador en formación tiene desde su inicio la suficiente entidad para ser considerada como una actividad productiva más allá de la formación que se recibe y, por tanto, debe ser merecedora de una cobertura jurídica y social superior a la otorgada por el sistema de becas. En apoyo de esta conclusión se invoca la importante participación del personal investigador en formación en tareas de investigación, que realiza gran parte de la producción científica de este país, así como su colaboración ordinaria en las tareas docentes desarrolladas por las universidades y otros centros de investigación.

En consecuencia, todo hace suponer que el nuevo EPIF que se prevé aprobar en la disposición adicional segunda de la Ley de la Ciencia deberá sustituir el modelo de financiación de la formación investigadora que combina la beca de investigación con el contrato de trabajo en prácticas, que se recoge actualmente en el EPIF, por un modelo que abogue exclusivamente por la contratación laboral del personal investigador en formación, como se desprende del mandato que se contiene en la Ley de la Ciencia de que el futuro Estatuto «incluirá las prescripciones recogidas en la presente ley para el contrato predoctoral». Este cambio del modelo de financiación de la formación investigadora, sin embargo, va a plantear una dificultad práctica añadida en la medida en que, como ya se ha indicado, el ámbito subjetivo del contrato predoctoral se encuentra restringido a determinadas entidades previstas en la Ley de la Ciencia, de modo que cabe plantearse cuál será la modalidad contractual a la que deban acudir aquellas entidades que no pueden formalizar el contrato predoctoral para contratar a los investigadores durante el periodo de cuatro años previsto en el nuevo modelo de financiación de la formación investigadora. En este punto, cabe recordar que el contrato en prácticas por el que aboga actualmente el EPIF tiene limitada su duración máxima a dos años.

Todo el régimen jurídico del contrato predoctoral se encuentra imbuido de la finalidad que se persigue con esta modalidad contractual que no es otra que la formación del personal investigador mediante la realización de la tesis doctoral que le permita obtener el título de doctor. De esta finalidad deriva la denominación de la modalidad contractual de «contrato predoctoral» y de uno de los sujetos contratantes, es decir, el «personal investigador predoctoral en formación». En consecuencia, nos encontramos ante un contrato formativo específico para el ámbito de la investigación que convive con los contratos formativos ya previstos en el Estatuto de los Trabajadores –contrato en prácticas y contrato en formación–.

La finalidad del contrato predoctoral se manifiesta en su objeto consistente en «la realización de tareas de investigación, en el ámbito de un proyecto específico y novedoso, por quienes estén en posesión del título de licenciado, ingeniero, arquitecto, graduado universitario con grado de al menos 300 créditos ECTS o máster universitario o equivalente, y hayan sido admitidos a un programa de doctorado» [art. 21 a) Ley de la Ciencia]. A pesar de que la delimitación inicial del objeto del contrato podría plantear alguna duda al referirse genéricamente a «la realización de tareas de investiga-

ción, en el ámbito de un proyecto específico y novedoso», la posterior exigencia de que estas actividades se desarrollen por quienes «hayan sido admitidos a un programa de doctorado» pone de manifiesto que el proyecto específico y novedoso que constituye el objeto de este contrato equivale a la realización de la tesis doctoral. A tal efecto, el artículo 2.2 del Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado (en adelante, Real Decreto 99/2011, de 28 de enero) define el programa de doctorado como «un conjunto de actividades conducentes a la adquisición de las competencias y habilidades necesarias para la obtención del título de doctor». Siendo el objeto de esta modalidad contractual la elaboración de la tesis doctoral que debe desembocar en la obtención del título de doctor, la misma se define en el artículo 13 del Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, como «un trabajo original de investigación elaborado por el candidato en cualquier campo de conocimiento». Pues bien, este trabajo original de investigación constituye el objeto del contrato predoctoral.

Sorprende que la regulación de esta modalidad contractual no contemple la posibilidad de que el personal investigador predoctoral en formación vinculado mediante esta modalidad contractual pueda desarrollar, junto a las actividades investigadoras que constituyen el objeto principal de este contrato y, en particular, junto a la elaboración y defensa de la tesis doctoral, actividades docentes complementarias –no en vano, es habitual que este colectivo colabore en las tareas docentes propias de la universidad u otro organismo de investigación al que se encuentre vinculado–, como sí se prevé, por el contrario, en el EPIF, que prevé que los investigadores en formación puedan colaborar en tareas docentes, si bien sin exceder de 60 horas anuales. Llama especialmente la atención esta omisión si se tiene en cuenta que en relación con alguna de las otras modalidades específicas del personal investigador previstas en la Ley de la Ciencia, en particular, el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, sí se ha previsto la posibilidad de que los investigadores contratados puedan prestar colaboraciones complementarias en tareas docentes hasta un máximo de 80 horas anuales.

La finalidad perseguida por el contrato predoctoral determina también los requisitos subjetivos que deben satisfacerse por parte del investigador para poder ser contratado mediante esta modalidad contractual, en concreto, estar en posesión de una determinada titulación y haber sido admitido en un programa de doctorado. Respecto a las titulaciones admitidas para formalizar este contrato se incluye la titulación de licenciado, ingeniero, arquitecto, graduado universitario con grado de al menos 300 créditos ECTS o máster universitario, o equivalente. Estas titulaciones vienen a coincidir esencialmente con las exigidas en el artículo 6 del Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, para poder acceder al doctorado, si bien, el hecho de que las mismas no coincidan en su literalidad podría plantear en la práctica algunos problemas aplicativos. Por lo demás, no se exige, a diferencia de lo que sucede con el contrato en prácticas, que estas titulaciones tengan una antigüedad máxima, lo cual, unido a la ausencia de una edad máxima para la formalización de este contrato, comporta que esta modalidad contractual se pueda formalizar no únicamente con jóvenes investigadores recientemente titulados, sino también con investigadores de edad avanzada que ya hace tiempo que finalizaron sus estudios.

Respecto al requisito de haber sido admitido en un programa de doctorado, dicha admisión deberá llevarse a cabo de conformidad con lo previsto en los artículos 6 y 7 del Real Decreto

99/2011, de 28 de enero, que se remiten en este punto a lo que prevean las diferentes universidades. El cumplimiento de este segundo requisito deberá acreditarse además en el momento de la formalización del contrato predoctoral, que necesariamente debe ser por escrito, ya que deberá acompañarse al contrato un «escrito de admisión al programa de doctorado expedido por la unidad responsable de dicho programa, o por la escuela de doctorado o posgrado en su caso» [art. 21 b) de la Ley de la Ciencia].

A sensu contrario, no podrán formalizar el contrato predoctoral aquellos investigadores que a pesar de realizar tareas de investigación, en el ámbito de un proyecto específico y novedoso, no lo hagan en el marco de los estudios de doctorado. En consecuencia, la realización del doctorado se configura como el elemento eminentemente formativo que justifica el tratamiento jurídico específico que recibe el personal investigador predoctoral en formación. En cualquier caso, los investigadores que quedan excluidos del contrato predoctoral podrán ser contratados, según las circunstancias concurrentes en cada supuesto, mediante las otras modalidades contractuales específicas previstas en la Ley de la Ciencia o a través de las modalidades contractuales contempladas genéricamente en el Estatuto de los Trabajadores.

La finalidad formativa del contrato predoctoral también marca los posibles empleadores de esta modalidad contractual específica del personal investigador que quedan circunscritos en principio a los organismos públicos de investigación de la Administración General del Estado y los organismos de investigación de otras Administraciones públicas, y a las universidades públicas, sin bien, en este último supuesto únicamente cuando las mismas sean receptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación del personal investigador o para el desarrollo de sus programas propios de I+D+i. En todo caso, se requiere que dichas entidades sean titulares de la unidad investigadora en la que desarrolla su actividad el investigador predoctoral en formación [art. 21 b) de la Ley de la Ciencia]. Esta limitación inicial de posibles empleadores tiene su lógica si se toma en consideración que las universidades públicas y los organismos públicos de investigación son los principales marcos en los que los investigadores elaboran sus tesis doctorales y, en consecuencia, desarrollan su actividad investigadora. Sin embargo, a pesar de esta limitación inicial de los empleadores, como ya se ha indicado, la disposición adicional primera de la Ley de la Ciencia amplía de forma sustancial este abanico incluyendo entre otros posibles empleadores a las universidades privadas, a las entidades privadas sin ánimo de lucro que realicen actividades de investigación y desarrollo tecnológico, a los consorcios y fundaciones del sector público, etcétera, si bien, en estos supuestos se suele añadir la exigencia de que dichas entidades sean beneficiarias de ayudas o subvenciones públicas que tengan como objeto la contratación de personal investigador mediante la utilización de esta modalidad contractual. En cualquier caso, no podrán acudir al contrato predoctoral otros posibles empleadores como es el caso, por ejemplo, de las entidades privadas con ánimo de lucro y, en particular, las empresas. Para el supuesto de que estas últimas quieran acudir a la contratación de investigadores predoctorales lo deberán hacer mediante las modalidades de contratación previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con el objeto del contrato predoctoral —elaboración y defensa de la tesis doctoral que permita al investigador en formación obtener su título de doctor— el mismo se configura con dedicación a tiempo o a jornada completa, no siendo posible celebrar contratos a tiempo parcial

bajo esta modalidad contractual, sin perjuicio, claro está, de los supuestos en que se proceda a reducir la jornada de trabajo en los supuestos legalmente admitidos. Esta previsión recogida en el artículo 21 c) de la Ley de la Ciencia y que encuentra su fundamento en que la práctica totalidad de los programas de ayudas a la investigación con las que se van a financiar estos contratos predoctorales exigen la dedicación a tiempo completo del investigador en formación, no acaba de encajar, sin embargo, con la previsión recogida en el artículo 3 del Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, que prevé la posibilidad de que, previa autorización de la comisión académica responsable del programa de doctorado, se puedan realizar los estudios de doctorado a tiempo parcial.

Por la misma razón que justifica que el contrato predoctoral se configure con dedicación a tiempo o a jornada completa, es decir, la finalidad formativa consistente en que el investigador predoctoral elabore y defienda su tesis doctoral, el contrato predoctoral se define como un contrato de evidente naturaleza temporal; no en vano, la elaboración y defensa de la tesis doctoral requieren una delimitación temporal. En esta dirección, el artículo 21 c) de la Ley de la Ciencia tras indicar que «el contrato será de duración determinada» establece 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. En ningún caso la duración acumulada del contrato inicial más las prórrogas podrán exceder de cuatro años. No obstante, cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, el contrato podrá alcanzar la duración máxima de seis años, prórrogas incluidas, teniendo en cuenta las características de la actividad investigadora y el grado de limitaciones en la actividad». En definitiva, la duración máxima de esta modalidad contractual será con carácter general de cuatro años y de hasta seis años si se trata de trabajadores con discapacidad, debiéndose atender en este supuesto a las características de la actividad investigadora y al grado de limitaciones en la actividad del investigador con discapacidad.

Para el cómputo de la duración máxima del contrato predoctoral se tendrán en cuenta todas las contrataciones efectuadas con el mismo investigador predoctoral en formación con la misma o distinta entidad, de modo que si un investigador ya ha sido contratado con anterioridad mediante esta modalidad contractual por otra entidad, la duración máxima del nuevo contrato predoctoral que vaya a formalizar con la misma únicamente podrá tener una duración máxima equivalente a la diferencia existente entre la anterior contratación y la duración máxima de cuatro años o, en su caso, de hasta seis años para los discapacitados, prevista para esta modalidad contractual.

Esta duración máxima de cuatro años del contrato predoctoral prevista con carácter general en la Ley de la Ciencia viene a consagrar la duración que tradicionalmente han tenido los programas de ayuda a la investigación dirigidos a financiar la elaboración y defensa de la tesis doctoral por parte de los investigadores en formación, así como la duración de la formación predoctoral que ya con anterioridad preveía el EPIF. Ahora bien, esta duración máxima de cuatro años debe ponerse en relación con la regulación de la duración del doctorado que actualmente se contempla en el artículo 3 del Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, según la cual «la duración de los estudios de doctorado será de un máximo de tres años, a tiempo completo, a contar desde la admisión del doctorando en el programa hasta la presentación de la tesis doctoral. No obstante lo anterior, y previa autorización de la comisión académica responsable del programa, podrán realizarse estudios de doctorado a tiempo

parcial. En este caso tales estudios podrán tener una duración máxima de cinco años desde la admisión al programa hasta la presentación de la tesis doctoral. Si transcurrido el citado plazo de tres años no se hubiera presentado la solicitud de depósito de la tesis, la comisión responsable del programa podrá autorizar la prórroga de este plazo por un año más, que excepcionalmente podrá ampliarse por otro adicional, en las condiciones que se hayan establecido en el correspondiente programa de doctorado. En el caso de estudios a tiempo parcial la prórroga podrá autorizarse por dos años más que, asimismo, excepcionalmente, podría ampliarse por otro año adicional». Estos desajustes entre la duración del contrato y la duración de los estudios de doctorado podrían llegar a provocar algún problema en la práctica.

El artículo 21 c) de la Ley de la Ciencia concreta un poco más la duración del contrato predoctoral, puesto que además de fijar la duración máxima del mismo, prevé que la duración inicial 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 la permanencia en el programa. En consecuencia, con carácter general serán posibles hasta tres prórrogas del contrato de trabajo, que sumadas a la duración inicial del mismo de un año permiten alcanzar la duración máxima de esta modalidad contractual de cuatro años. Ahora bien, estas prórrogas requerirán que se cumplan los siguientes requisitos acumulativos: que el investigador en formación permanezca en el programa de doctorado, que aporte un informe favorable de la comisión académica del programa de doctorado, o en su caso de la escuela de doctorado, que cada una de las prórrogas del contrato sea por un año y que la suma de las diferentes prórrogas más la contratación inicial no exceden de los cuatro años de duración máxima prevista con carácter general para esta modalidad contractual. En el supuesto de personas con discapacidad la suma de la contratación inicial más las prórrogas puede llegar a alcanzar la duración máxima de seis años.

También en relación con la duración del contrato predoctoral, en la línea ya avanzada en su momento por la LOMLOU, se prevé que «las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, suspenderán el cómputo de la duración del contrato. Esta previsión enlaza a su vez con la reforma del contrato en prácticas introducida por la Ley 35/2010 que también ha venido a establecer que estas situaciones interrumpen el cómputo de la duración del contrato. Esta previsión intenta conseguir que las diferentes situaciones contempladas resulten inocuas en la carrera profesional del investigador.

Finalmente, aunque el contrato predoctoral está dirigido a quienes no se encuentran en posesión del título de doctor, la obtención del mismo no debe suponer automáticamente la extinción del contrato predoctoral, sino que al estar configurado como un contrato a término el mismo no se extinguirá hasta que finalice la duración prevista en el contrato inicial o en sus prórrogas. En cualquier caso, una vez obtenida la titulación de doctor no se podrán formalizar nuevas prórrogas del contrato al no poder satisfacerse la exigencia de que el investigador permanezca en el programa de doctorado.

La finalidad formativa del contrato predoctoral también determina la retribución que corresponde a los investigadores predoctorales en formación. En este sentido, el artículo 21 d) de la Ley

de la Ciencia establece que «la retribución de este contrato no podrá ser inferior al 56 por 100 del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación durante los dos primeros años, al 60 por 100 durante el tercer año, y al 75 por 100 durante el cuarto año. Tampoco podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional que se establezca cada año, según el artículo 27 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores».

La fijación para los trabajadores que se encuentran en formación de un salario inferior al del resto de los trabajadores ordinarios se configura como una nota común de los contratos formativos, entre los que el contrato predoctoral se encuentra, en tanto que se entiende que estos trabajadores se encuentran en un periodo laboral en el que contrastan la teoría con la práctica profesional, por lo que su productividad no es la misma, de modo que los beneficios que recibe el trabajador –obtener una experiencia profesional adecuada– son compensados con un menor nivel de salario. Esta circunstancia justifica, asimismo, que el salario previsto se vaya incrementando a lo largo del tiempo, puesto que cada vez más el trabajador acumula mayor experiencia profesional lo que le hace asimilable a un trabajador ordinario.

A pesar de que pueda admitirse esta premisa, la desigualdad retributiva prevista en el contrato predoctoral parece un tanto excesiva, puesto que unas retribuciones mínimas del 56 por 100 del salario fijado para las categorías equivalentes en el convenio colectivo durante los dos primeros años y del 60 y del 75 por 100 durante el tercer y el cuarto años no parecen estar plenamente justificadas, puesto que los investigadores predoctorales en formación tras un breve lapso de tiempo suelen llevar a cabo una actividad investigadora cuanto menos similar a la desarrollada por otros investigadores del centro de investigación en el que se adscriben. Esta previsión, asimismo, parece excesiva si se compara con la prevista en el contrato en prácticas, con el que el contrato predoctoral comparte filosofía, que únicamente contempla una retribución inferior a la fijada para categorías equivalentes previstas en el convenio colectivo durante dos años y en los porcentajes del 60 y del 75 por 100. En consecuencia, los porcentajes aplicables para el cálculo de la retribución del personal investigador predoctoral en formación deberían ser superiores e incrementarse de un modo más significativo en cada una de las anualidades en que se encuentra vigente el contrato predoctoral. Con toda probabilidad el régimen retributivo fijado para esta modalidad contractual únicamente se explica por la voluntad de no incrementar en exceso los costes laborales de la contratación de estos investigadores predoctorales en formación tras la entrada en vigor de la Ley de la Ciencia, no en vano, el propio preámbulo de la ley establece que «la implantación de estas nuevas modalidades contractuales no supondrá incremento presupuestario». Paradójicamente podría darse la situación de que con el nuevo contrato en prácticas los investigadores percibieran retribuciones sustancialmente inferiores a las percibidas anteriormente como becarios.

Este sistema de fijación del salario correspondiente al personal predoctoral en formación plantea además dos interrogantes adicionales de difícil resolución práctica: en primer lugar, la determinación de las categorías equivalentes a dicho colectivo en el convenio colectivo de su ámbito de aplicación, si bien, con carácter general parece que será la figura de los ayudantes contemplada en la LOU; y, en segundo lugar, qué sucede cuando se producen desajustes entre los programas de ayuda a la investigación mediante los que se financian estos contratos y el módulo de cálculo del salario previsto en el artículo 21 d) de la Ley de la Ciencia. No en vano, en la prác-

tica la mayoría de convocatorias de ayudas a la investigación se limitan a fijar directamente las cuantías totales de las ayudas, estableciendo que las mismas deberán destinarse al pago del salario del investigador, sin tomar en consideración ningún módulo de cálculo para la fijación del salario.

Como consecuencia de la previsión de contratar al personal predoctoral en formación a través del contrato predoctoral, estos investigadores también se encuentran obligatoriamente incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social como trabajadores por cuenta ajena, en los mismos términos que cualquier trabajador por cuenta ajena [art. 97.2 a) LGSS], como así lo prevé de forma expresa la disposición adicional decimoctava de la Ley de Ciencia. En este punto, además, la citada disposición adicional prevé una reducción del 30 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes en la cotización relativa al personal investigador contratado bajo la modalidad de contrato predoctoral. Con esta bonificación se pretende limitar el incremento de los costes de Seguridad Social y, en consecuencia, de los costes laborales que comportará la contratación laboral desde el inicio y durante cuatro años del personal investigador predoctoral en formación, si bien ya puede avanzarse que la nueva regulación comportará un importante incremento de los costes de Seguridad Social del investigador en formación.

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

A diferencia de lo que sucedía con el Borrador 0 del Anteproyecto de Ley de la Ciencia, que preveía una etapa intermedia entre la fase predoctoral y la fase de acceso al sistema de ciencia, tecnología e innovación, dirigida a los investigadores recientes que realizaran tareas orientadas al perfeccionamiento y especialización de la actividad investigadora y que debía cubrirse mediante la formalización de un nuevo contrato en prácticas, si bien previéndose respecto al mismo importantes particularidades, la Ley de la Ciencia finalmente aprobada no prevé de forma expresa esta etapa ni, por tanto, contempla una modalidad contractual específica para este colectivo, estableciéndose únicamente en el artículo 20.4 que «la consecución de la titulación de doctorado pondrá fin a la etapa de formación del personal investigador, y a partir de ese momento dará comienzo la etapa posdoctoral. La fase inicial de esta etapa está orientada al perfeccionamiento y especialización profesional del personal investigador, y se podrá desarrollar, entre otros mecanismos, mediante procesos de movilidad y mediante contratación laboral de duración determinada». Todo hace pensar, en consecuencia, que los momentos iniciales de la etapa posdoctoral seguirán consistiendo en estancias formativas en el extranjero y en la participación del investigador doctor en diferentes proyectos de investigación hasta poder alcanzar los méritos necesarios para acceder al sistema español de ciencia, tecnología e innovación. La Ley de la Ciencia no precisa, sin embargo, cómo se organizará desde una vertiente contractual esta etapa, limitándose a prever que la misma se podrá desarrollar, entre otros mecanismos, mediante procesos de movilidad y mediante contratación laboral de duración determinada. Debe tenerse especial cuidado para que esta sorprendente falta de precisión normativa no se traduzca en la práctica, como viene sucediendo en la actualidad, en una excusa para el mantenimiento de las becas de investigación posdoctorales.

Una vez finalizada la primera etapa de la formación posdoctoral y ante las dificultades que tradicionalmente ha planteado la incorporación de estos investigadores posdoctorales al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, el artículo 22 de la Ley de la Ciencia contempla otra modalidad de contrato de trabajo específica para el personal investigador que recibe la denominación de «contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación» y que, como su propio nombre indica, tiene por finalidad precisamente la de favorecer la incorporación de los investigadores posdoctorales al sistema español de ciencia, tecnología e innovación.

Al igual que sucedía con el contrato predoctoral inicialmente se prevé que puedan acudir a esta modalidad contractual, entre otras, las principales entidades receptoras de estos investigadores, a saber: a) los organismos públicos de investigación de la Administración General del Estado y los organismos de investigación de otras Administraciones públicas; y b) las universidades públicas, sin bien en este caso únicamente cuando las mismas sean receptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación del personal investigador o para el desarrollo de sus programas propios de I+D+i (art. 20.2 de la Ley de la Ciencia). De un modo inmediato, sin embargo, la disposición adicional primera de esta ley amplía el abanico de posibles empleadores que pueden acudir a esta modalidad contractual cubriéndose de este modo la gran mayoría de los contratantes de investigadores posdoctorales.

A tal efecto también podrán acudir al contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación las universidades privadas y las universidades de la Iglesia católica, si bien únicamente cuando sean receptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador; las entidades privadas sin ánimo de lucro que realicen actividades de investigación y desarrollo tecnológico, generen conocimiento científico, faciliten su aplicación y transferencia o proporcionen servicios de apoyo a la innovación a las entidades empresariales, si bien solo cuando sean beneficiarias de ayudas o subvenciones públicas que tengan por objeto la contratación de personal investigador mediante esta modalidad contractual; los consorcios públicos y fundaciones del sector público en los que la participación estatal sea igual o superior a la de cada una de las restantes Administraciones públicas, cuyo fin u objeto social comprenda la ejecución directa de actividades de investigación científica y técnica o de prestación de servicios tecnológicos, o aquellas otras de carácter complementario necesarias para el adecuado progreso científico y tecnológico de la sociedad, siempre que estas actividades formen parte de los programas de desarrollo del plan estatal de investigación científica y técnica o del plan estatal de innovación; los consorcios públicos y fundaciones del sector público en los que la participación estatal sea inferior a la de cada una de las restantes Administraciones públicas, cuyo fin u objeto social comprenda la ejecución directa de actividades de investigación científica y técnica o de prestación de servicios tecnológicos, o aquellas otras de carácter complementario necesarias para el adecuado progreso científico y tecnológico de la sociedad, siempre que estas actividades formen parte de los programas de desarrollo del plan estatal de investigación científica y técnica o del plan estatal de innovación; y, finalmente, otros organismos de investigación de la Administración General del Estado diferentes a los organismos públicos de investigación que se regulan en la Ley de la Ciencia, cuando realicen actividad investigadora entendida como se indica en el artículo 13 de esta norma, si bien solo cuando sean beneficiarias de ayudas o subvenciones públicas que incluyan en su objeto la contratación de personal investigador.

Esta ampliación de los posibles empleadores que pueden formalizar el contrato de acceso al sistema de ciencia, tecnología e innovación permite que puedan acudir a esta modalidad contractual la mayoría de los contratantes habituales de los investigadores posdoctorales, si bien quedan al margen otros posibles empleadores como es el caso de las entidades privadas con ánimo de lucro y, en particular, las empresas, que no podrán acudir a esta modalidad contractual, debiendo acudir necesariamente a las posibilidades que ofrece en materia de contratación el Estatuto de los Trabajadores.

A diferencia del contrato predoctoral que constituye una auténtica novedad en nuestro ordenamiento jurídico, el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación encuentra un precedente inmediato en el contrato para la incorporación de investigadores al sistema de ciencia y tecnología regulado en el artículo 17 b) de la Ley 13/1986, de conformidad con la redacción dada por la Ley 12/2001. Probablemente ello explica que esta modalidad contractual, a diferencia de lo que sucede con el contrato predoctoral, no haya requerido de un régimen especial de entrada en vigor, siéndole de aplicación el régimen general previsto al respecto. No en vano, la aprobación de la Ley de la Ciencia no supone una modificación radical en este punto, sino una simple actualización o adaptación a las nuevas circunstancias de una modalidad contractual previamente existente.

El contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación se configura en la Ley de la Ciencia como una modalidad de contrato de trabajo específica del personal investigador que satisface una necesidad muy concreta de contratación consistente en que el personal investigador contratado pueda desarrollar tareas de investigación que le permitan obtener un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional, consolidando de este modo su experiencia profesional. Pese a ello, como sucedía con el anterior contrato para la incorporación de investigadores al sistema de ciencia y tecnología, la regulación del contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación mantiene intensos vínculos con la regulación del contrato en prácticas prevista en el artículo 11 del ET. En este punto, el artículo 22.1 f) de la Ley de la Ciencia prevé que «en lo no previsto en este artículo, será de aplicación el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores».

La remisión al contrato en prácticas que lleva a cabo la Ley de la Ciencia al regular el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación permite plantear la cuestión de si esta modalidad contractual constituye una mera adaptación del contrato en prácticas común u ordinario a las características propias de la contratación de investigadores o si, por el contrario, nos encontramos ante una modalidad contractual ciertamente independiente o desgajada del tronco común del contrato en prácticas previsto por el artículo 11.1 del ET. Las extensas y relevantes particularidades previstas para el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación respecto al contrato en prácticas ordinario o común parecen avalar esta segunda opción, configurándose al respecto una modalidad muy singular de contrato en prácticas dirigida a la contratación de los investigadores doctores.

La diferenciación entre el contrato en prácticas ordinario o común previsto por el artículo 11.1 del ET y el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación introducido por

la Ley de la Ciencia alcanza a la propia configuración de la finalidad perseguida por ambos contratos, puesto que mientras que puede afirmarse con mayor o menor rotundidad que el contrato en prácticas ordinario o común tiene como objetivo básico la formación del trabajador, al permitirle la obtención de una práctica profesional adecuada al nivel de estudios, el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, como su nombre indica, parece más bien una vía o un mecanismo de inserción del investigador en el mercado laboral y, por tanto, se configura como un instrumento de fomento del empleo de los investigadores. En esta dirección, el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación parece responder más a las dificultades que existen para absorber el flujo de investigadores que produce el sistema, con lo que se convierte en una vía para facilitar la carrera profesional de los investigadores al término de su formación, más que en una vía de capacitación práctica o profesional.

La finalidad de fomento del empleo del contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación determina el completo régimen jurídico de esta modalidad contractual, dando lugar a una serie de particularidades que lo diferencian del contrato en prácticas ordinario o común, que pese a contemplar también una finalidad de inserción laboral, se encuentra más dirigido a garantizar la formación del trabajador contratado. No en vano, los requisitos de titulación, el objeto del contrato, su duración, la retribución del trabajador, etcétera, no pueden permanecer al margen de la finalidad perseguida con el recurso a cualquier modalidad contractual.

La principal manifestación del predominio de la finalidad de inserción frente a la finalidad formativa del contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación se encuentra en la exigencia de que esta modalidad contractual solo podrá concertarse «con quienes estén en posesión del título de doctor o equivalente» [art. 22.1 a) de la Ley de la Ciencia]. No en vano, pese a que toda regulación del contrato en prácticas ha venido exigiendo que el trabajador esté en posesión de determinadas titulaciones académicas, profesionales o laborales, que presuman unos conocimientos teóricos del trabajador, que son precisamente los que se aplican y perfeccionan con la prestación de servicios desarrollada a través de esta modalidad contractual, la exigencia de una titulación del nivel del doctorado desvirtúa la dimensión formativo-práctica de este contrato, ya que, habiéndose realizado los cursos de doctorado y el trabajo de investigación que conduce a la obtención del título de doctor, realmente cabe presumir que el sujeto posee la aptitud y la experiencia laboral suficientes para realizar trabajos de investigación en los mismos términos que cualquier investigador que no esté contratado mediante esta especie de contrato en prácticas singular que es el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación. En esta dirección, el artículo 13 del Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado indica que la elaboración y defensa de la tesis doctoral con la que finalizan los estudios de doctorado y se obtiene el título de doctor consiste en un trabajo original de investigación elaborado en cualquier campo de conocimiento que capacita al doctorando para el trabajo autónomo en el ámbito de la I+D+i.

Pese a las reticencias que puede plantear la previsión de un contrato en prácticas singular como es el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación para la contratación de investigadores doctores, esta modalidad contractual se ajusta plenamente a los posibles beneficiarios de los diferentes programas de incorporación de doctores existentes, como por ejemplo, el Pro-

grama Ramón y Cajal, que exigen que los beneficiarios de las ayudas se encuentren en posesión del título de doctor, de modo que el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, al igual que sucedía con su antecesor, el contrato para la incorporación de investigadores al sistema de ciencia y tecnología, se limita a traducir al plano legislativo las necesidades contractuales que plantean los diferentes programas de incorporación de investigadores al sistema español de ciencia y tecnología.

En este punto, cabe recordar además que la reforma del contrato en prácticas llevada a cabo por la Ley 35/2010 también ha incorporado de forma expresa el título de doctor como titulación habilitante para la contratación en prácticas prevista en el artículo 11 del ET, no en vano, se contemplan como titulaciones universitarias diferenciadas el grado, el máster y el doctorado, salvo que al ser contratado el trabajador por primera vez mediante un contrato en prácticas estuviera ya en posesión del título superior. En consecuencia, un trabajador que se encuentre en posesión del título de doctor puede ser contratado indistintamente mediante el contrato en prácticas ordinario o común previsto en el artículo 11 del ET o mediante el contrato de acceso al sistema de ciencia, tecnología e innovación introducido por la ley de la ciencia. Esta previsión constituye una novedad o, en cualquier caso, viene a aclarar la situación anterior en la que se planteaban serias dudas en torno a la admisión del título de doctor como título habilitante para la formalización del contrato en prácticas previsto en el artículo 11 del ET, habiéndose considerado de forma mayoritaria que en estos supuestos únicamente podía acudirse al entonces vigente contrato para la incorporación de investigadores al sistema de ciencia y tecnología previsto en la Ley 13/1986. A partir de esta premisa se abogaba por una especialización de las modalidades contractuales aptas para la contratación en prácticas de los investigadores, de modo que la contratación en prácticas del personal investigador respondía al siguiente esquema: los investigadores doctores debían ser contratados a través del contrato para la incorporación de investigadores al sistema de ciencia y tecnología y el resto de investigadores debían acudir al contrato en prácticas ordinario o común. Con la nueva regulación de las titulaciones habilitantes para la formalización del contrato en prácticas, esta especialización de las modalidades contractuales aptas para la contratación en prácticas de los investigadores doctores se ha eliminado al poder ser contratados indistintamente mediante el contrato en prácticas ordinario o común previsto en el artículo 11 del ET o mediante el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación previsto en la Ley de la Ciencia. Con toda probabilidad será la finalidad que se persiga con esta contratación la que determinará el recurso a una u otra modalidad contractual.

Junto con el requisito de titulación, el artículo 11 del ET dispone tras su última reforma que el contrato en prácticas solo podrá concertarse «dentro de los cinco años, o siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios». Este requisito de antigüedad de la titulación, sin embargo, ha sido expresamente excluido de la modalidad de contratación de investigadores prevista en el artículo 22 de la Ley de la Ciencia que establece que no serán de aplicación a esta modalidad contractual «los límites de cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, a que se refiere el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores». En este punto se vuelve a poner en evidencia que la finalidad última del contrato de acceso al sistema de ciencia, tecnología e innovación no es tanto la formativa, sino fundamentalmente la de inserción en el mercado laboral, puesto que la supresión de

este límite facilitará el acceso a esta modalidad contractual de aquellos investigadores que no hayan querido o no hayan podido incorporarse al mercado de trabajo de forma inmediata a la obtención del título de doctor.

Sin embargo, la supresión de este límite temporal, acompañada de la ausencia de una edad máxima para la formalización de este contrato y, fundamentalmente, de las peculiares características de la carrera investigadora, dará lugar con toda seguridad a la formalización de esta modalidad contractual con investigadores de avanzada edad y, fundamentalmente, con una gran experiencia teórico-práctica, lo que permite poner en tela de juicio el carácter formativo de esta modalidad contractual. Habrá que ver si en este punto se mantiene o se modifica la doctrina judicial que en relación con el anterior contrato para la incorporación de investigadores al sistema de ciencia y tecnología establecía que siendo la esencia de todo contrato en prácticas la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios previamente cursados por el trabajador, no debe acudir a la vía de contratación de investigadores prevista en el artículo 17 de la Ley 13/1986 cuando la finalidad de la misma no sea que el investigador reciba una formación específica en los términos previstos en el artículo 11 del ET, sino que, por el contrario, por poseer ya el mismo específicos y profundos conocimientos en su campo del conocimiento y, por tanto, encontrarse perfectamente capacitado para el desarrollo profesional de una labor de investigación, es contratado por el organismo de investigación para el desarrollo de las tareas propias y ordinarias del mismo.

La principal especialidad del contrato de acceso al sistema de ciencia, tecnología e innovación respecto al contrato en prácticas ordinario o común viene dada por el objeto de esta modalidad contractual introducida por la Ley de la Ciencia. En este punto, el artículo 11.1 a) del ET se limita a establecer que «el puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados», con lo que se pretende ofrecer al trabajador la posibilidad de completar la formación recibida con la experiencia propia del desempeño de un puesto de trabajo. Esta previsión genérica se concreta un poco más en el artículo 22.1 a) de la Ley de la Ciencia que prevé que el trabajo a desarrollar por el investigador contratado a través del contrato de acceso al sistema de ciencia, tecnología e innovación «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». Por tanto, la especialidad del contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación no viene dada tanto por la exigencia de que el trabajador contratado esté en posesión del título de doctor, con el cual también puede formalizarse un contrato en prácticas ordinario o común, sino por las funciones a desarrollar, es decir, las tareas de investigación, que permitan al investigador contratado alcanzar un alto nivel de perfeccionamiento y especialización profesional que conduzcan a la consolidación de su experiencia profesional. Este objeto del contrato pone de manifiesto una vez más que con esta modalidad contractual lo que fundamentalmente se persigue es la posterior inserción laboral del investigador.

A pesar de que el objeto de esta modalidad contractual consiste en la realización de tareas de investigación, el artículo 22.1 e) de la Ley de la Ciencia permite que el personal investigador que sea contratado a través del contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación pueda prestar colaboraciones docentes. La posibilidad de colaborar en tareas docentes, sin embargo,

únicamente se admite si se cumplen determinados condicionantes con los que se pretende asegurar que estas colaboraciones docentes no desvirtúen el objeto fundamental de esta modalidad contractual consistente en la realización de tareas de investigación, que permitan al investigador contratado alcanzar un alto nivel de perfeccionamiento y especialización profesional que conduzcan a la consolidación de su experiencia profesional. Los requisitos exigidos para que los investigadores puedan prestar colaboraciones docentes son los siguientes: a) que se trate de colaboraciones complementarias a su actividad principal que es la investigación; b) que las colaboraciones docentes estén relacionadas con la actividad de investigación a desarrollar por el investigador contratado; c) que como máximo alcancen las 80 horas anuales; d) que exista acuerdo del departamento implicado y aprobación de la entidad para la que se prestan los servicios; y e) que se cumpla la normativa de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas.

En tanto que todo contrato en prácticas pretende facilitar el ejercicio de la práctica profesional correspondiente a una determinada titulación debe tener un inevitable carácter temporal. El contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, en tanto que modalidad muy singular de contrato en prácticas dirigida a la contratación de los investigadores doctores mantiene el elemento de temporalidad, si bien fijando otros límites máximos y mínimos, en concreto, el artículo 22.1 c) de la Ley de la Ciencia prevé que «la duración del contrato no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cinco años». Para el cómputo de la duración máxima se tendrán en cuenta todas las contrataciones efectuadas con el mismo investigador posdoctoral por la misma o distinta entidad mediante esta modalidad contractual, de modo que si el investigador doctor ya ha sido contratado con anterioridad mediante el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, la duración del nuevo contrato que se vaya a formalizar únicamente podrá tener una duración máxima equivalente a la diferencia existente entre la anterior contratación y la duración máxima de cinco años prevista para esta modalidad contractual. Lo que no prevé la ley es qué sucede con aquellos investigadores que previamente ya han sido contratados mediante el contrato de incorporación de investigadores al sistema de ciencia y tecnología previsto en el artículo 17 de la Ley 13/1986 con el que el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación comparte una misma naturaleza.

Como puede observarse, la regulación del contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación aumenta en seis meses la duración mínima del contrato en prácticas ordinario o común, elevándola hasta un año, y también aumenta su duración máxima, que pasa de dos a cinco años. Parece aceptable el límite mínimo de un año, puesto que el elevado nivel de calificación del investigador doctor, así como la complejidad de la actividad investigadora a realizar, requiere un tiempo mínimo más prolongado que en el contrato en prácticas ordinario. Por el contrario, parece un tanto excesivo el límite máximo de cinco años, puesto que supera con creces la duración necesaria para adquirir una práctica profesional. Esta duración tan dilatada en el tiempo únicamente responde a la tradición de precariedad laboral que ha acompañado a la actividad investigadora en nuestro país y a las dificultades que encuentra el investigador para obtener un contrato estable, lo cual pone de manifiesto una vez más que el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación responde más a una finalidad de fomento del empleo del personal investigador que a una finalidad estrictamente formativa. La duración máxima de cinco años de esta modalidad contractual casa perfectamente, sin embargo, con la duración de las ayudas a la contratación de investigadores

prevista en uno de los principales programas de incorporación de investigadores al sistema de ciencia y tecnología, en particular, con el Programa Ramón y Cajal.

El artículo 22.1 c) de la Ley de la Ciencia concreta un poco más la duración del contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, puesto que además de fijar la duración máxima del mismo, prevé que si la duración del contrato es inferior a un año, el mismo podrá prorrogarse sucesivamente, sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener una duración inferior al año. Por tanto, esta modalidad contractual podrá formalizarse por su duración máxima, o bien por duraciones inferiores, en todo caso no inferiores a un año. En este segundo supuesto, es decir, cuando se formalice por una duración inferior a la máxima, podrá prorrogarse una o diversas veces, con la única limitación de que estas prórrogas no pueden tener una duración inferior al año.

Finalmente, en relación con la duración del contrato de acceso al sistema de ciencia y tecnología, en la línea ya avanzada en su momento por la LOMLOU, se prevé que «las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, suspenderán el cómputo de la duración del contrato. Como ya indicábamos en relación con el contrato predoctoral, la finalidad de esta medida es que las situaciones indicadas resulten inocuas para la carrera profesional del investigador.

La fijación para los trabajadores en prácticas de un salario inferior al del resto de los trabajadores ordinarios se ha perfilado como una nota común de los contratos formativos, incluido el de prácticas, en tanto que se ha entendido que los trabajadores contratados en prácticas se encuentran en un periodo laboral en el que contrastan la teoría con la práctica profesional, por lo que su productividad no es la misma, de modo que los beneficios que recibe el trabajador –obtener una práctica profesional adecuada– son compensados por el menor nivel de salario. Esta finalidad justificaría, asimismo, que el salario previsto para el segundo año de vigencia del contrato sea superior, puesto que el trabajador ya acumula una mayor práctica profesional que le hace más asimilable a un trabajador ordinario. Por esta razón, llama especialmente la atención que el artículo 22.1 d) de la Ley de la Ciencia al regular la retribución del investigador contratado a través de la modalidad contractual de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación establezca que «la retribución de este contrato no podrá ser inferior a la que corresponda al personal investigador que realice actividades análogas». Este precepto restablece, por tanto, el principio de equivalencia retributiva entre el personal investigador contratado a través de esta modalidad singular de contrato en prácticas dirigida a la contratación de los investigadores doctores y el personal investigador que realice idénticas o análogas actividades mediante otra vía de vinculación laboral o funcionarial. En definitiva, no se admite un diferente módulo y, por tanto, más bajo, para el cálculo del salario de este personal contratado, fijado en convenio colectivo, sino que se acude directamente al salario correspondiente al personal investigador que realice idénticas o análogas actividades. Tal decisión se debe sin duda a la consideración de que a través de esta modalidad contractual no se pretende incorporar a investigadores en fase de adiestramiento inicial, sino insertar en el sistema español de ciencia, tecnología e innovación a profesionales ya formados e incluso con cierta experiencia.

En otros términos, el restablecimiento de la equivalencia retributiva entre los investigadores contratados a través del contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación y

el resto de investigadores de la entidad en la que se prestan los servicios permite constatar, de una manera definitiva y sin paliativos, que la finalidad de esta especie de contrato en prácticas no es la formativa, puesto que en este caso se contemplaría una retribución inferior. Por el contrario, pone de manifiesto que la formación de los investigadores doctores ya es suficiente para que su trabajo sea considerado del mismo valor que el trabajo de otros investigadores, de modo que con esta modalidad contractual no se pretende complementar dicha formación, lo cual en todo caso es inherente a toda actividad investigadora, sino facilitar el acceso del investigador al mercado laboral y, en particular, al sistema español de ciencia, tecnología e innovación.

La retribución prevista para el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación puede generar algunos problemas de índole práctico, puesto que los diversos programas de ayudas a la investigación a través de los cuales se financian los contratos de los investigadores doctores al fijar la cuantía de las ayudas con las que se financia la retribución del investigador contratado, se limitan a prever una cantidad fija, sin contemplar de ningún modo que dicha retribución sea equivalente a la retribución correspondiente a un investigador que realice actividades análogas.

La regulación del contrato para la incorporación de investigadores al sistema de ciencia y tecnología recogida en la Ley 13/1986 establecía que la actividad desarrollada por los investigadores fuera evaluada, al menos, cada dos años, pudiendo ser resuelto el contrato de trabajo en el supuesto de no superarse favorablemente dicha evaluación. Se establecía de este modo una especie de condición resolutoria fijada legalmente consistente en una evaluación –al menos cada dos años– de la actividad desarrollada por el investigador, lo cual no es muy habitual en la contratación laboral. La Ley de la Ciencia ha alterado sustancialmente el alcance de esta previsión respecto al contrato de acceso al sistema de ciencia, tecnología e innovación previendo en su artículo 22.2 que «a partir de la finalización del segundo año de contrato, el personal investigador contratado por universidades públicas, organismos públicos de investigación de la Administración General del Estado u organismos públicos de otras Administraciones públicas bajo esta modalidad podrá someter a evaluación la actividad investigadora desarrollada». Se pasa, por tanto, de una evaluación configurada como obligatoria en el anterior contrato de incorporación de investigadores al sistema de ciencia y tecnología, a una evaluación potestativa, como se desprende de la expresión «podrá» que se contiene en la nueva regulación.

La evaluación a la que voluntariamente puede someterse el investigador contratado a través del contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación comprende exclusivamente la actividad investigadora desarrollada por el mismo, sin alcanzar, por tanto, a las posibles colaboraciones docentes desarrolladas por el mismo. Esta evaluación que deberá tener en cuenta criterios de excelencia deberá realizarse conforme a las normas de la universidad u organismo contratante, y contarán con un informe externo que tendrá carácter vinculante en caso de ser negativo, y que será realizado por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o el órgano equivalente de evaluación externa que la ley de la comunidad autónoma determine, en el caso de personal investigador contratado por las universidades públicas, por la Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva o el órgano equivalente que se determine en el seno de la Agencia Estatal de Investigación, en el caso de personal contratado por organismos públicos de investigación de la

Administración General del Estado o por el órgano equivalente a la Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva en las comunidades autónomas, o en su defecto la Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva, cuando el personal investigador haya sido contratado por organismos de investigación de otras Administraciones públicas diferentes a la Administración General del Estado.

Pues bien, cuando esta evaluación de la actividad investigadora desarrollada por el personal investigador contratado sea positiva se tendrá en cuenta a los efectos de su valoración como méritos investigadores en los procesos selectivos de personal laboral fijo que sean convocados por las universidades públicas, por los organismos públicos de investigación de la Administración General del Estado, y por los organismos de investigación de otras Administraciones públicas (art. 22.3 de la Ley de la Ciencia). Además, en el caso de que el personal investigador contratado a través del contrato de acceso al sistema español de ciencia y tecnología preste sus servicios para una universidad pública, se tendrá en cuenta la evaluación superada a efectos de la consideración de los méritos investigadores en la evaluación positiva requerida para la contratación como profesor contratado doctor, según el artículo 52 de la LOU (art. 22.4 de la Ley de la Ciencia). Por el contrario, cuando la evaluación resulte negativa, el personal investigador podrá someter la actividad investigadora desarrollada a una segunda y última evaluación antes de finalizar el contrato o sus prórrogas, que de ser superada conlleva los mismos efectos ya expuestos para el caso en que se supere la primera evaluación (art. 22.5 de la Ley de la Ciencia).

A diferencia de lo que sucedía con el contrato para la incorporación de investigadores al sistema español de ciencia y tecnología, la regulación del contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación no prevé que la no superación de esta evaluación suponga la posibilidad de resolver el contrato, al contrario, en la medida en que contempla la posibilidad de acudir a una segunda y última evaluación está presumiéndose el mantenimiento de la vigencia del mismo. La opción adoptada por la Ley de la Ciencia parece mucho más razonable, pues tratándose el contrato de acceso al sistema de ciencia, tecnología e innovación de una modalidad particular o especial de contrato en prácticas y, por tanto, manteniendo una cierta función de formación y capacitación del investigador contratado, parece excesivo que el hecho de no superar una evaluación que se realiza con criterios de excelencia pueda justificar una resolución contractual.

El artículo 22.1 f) de la Ley de la Ciencia acaba cerrando el régimen jurídico del personal investigador con una previsión en virtud de la cual «en lo no previsto en este artículo, será de aplicación el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores». En consecuencia, el resto del régimen jurídico del contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación será coincidente al previsto para el contrato en prácticas ordinario o común recogido en el artículo 11.1 del ET, poniéndose de manifiesto de este modo una vez más la íntima relación existente entre ambas modalidades contractuales. A ello debe sumarse la previsión genérica prevista para el conjunto de modalidades específicas del personal investigador que prevé la Ley de la Ciencia en virtud de la cual en defecto de las previsiones que se contienen en esta ley respecto a cada una de estas modalidades específicas, será de aplicación lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

Finalmente, aunque resulte evidente, cabe recordar que los investigadores contratados a través de esta modalidad contractual también se encuentran obligatoriamente incluidos en el Régimen Gene-

ral de la Seguridad Social como trabajadores por cuenta ajena, en los mismos términos que cualquier trabajador por cuenta ajena [art. 97.2 a) LGSS], sin que, a diferencia de lo que ocurre con el contrato predoctoral, se introduzca ninguna particularidad al respecto.

4. LA CONTRATACIÓN LABORAL DEL PERSONAL INVESTIGADOR ADSCRITO A PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN: LA CONTRATACIÓN PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO

En los últimos años, junto con la tradicional convocatoria de becas de investigación asociadas a proyectos de investigación, ha empezado a tomar fuerza el recurso a la contratación laboral del personal investigador necesario para desarrollar los citados proyectos de investigación. Sin embargo, este auge de la contratación del personal investigador adscrito a proyectos de investigación no ha venido acompañado de una regulación exhaustiva de cómo debe llevarse a cabo dicha contratación del personal investigador, limitándose a establecer con carácter general que la incorporación de este personal investigador debe producirse bajo cualquier modalidad de adscripción temporal acorde con la normativa legal vigente. Ante esta falta de definición, la modalidad contractual empleada de forma más habitual para contratar a investigadores con cargo a proyectos de investigación ha sido tradicionalmente el contrato de trabajo para obra o servicio determinado, ya sea en su modalidad ordinaria o común prevista y regulada en el artículo 15 del ET y normativa de desarrollo (RD 2720/1998), o bien en su modalidad específicamente dirigida a investigadores, es decir, el contrato para la realización de un proyecto específico de investigación, previsto y regulado en el artículo 17.1 a) de la Ley 13/1986, según redacción dada por la Ley 12/2001.

En esta misma línea, la Ley de la Ciencia contiene en su redactado diferentes previsiones que contemplan la posibilidad de acudir al contrato para obra o servicio determinado previsto en el artículo 15 del ET. En primer lugar, esta posibilidad se encuentra recogida de un modo genérico en la previsión contenida en el artículo 20.2 de la ley según la cual además de las modalidades de contrato de trabajo específicas del personal investigador previstas en la Ley de la Ciencia, se podrá 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». Evidentemente, dentro de estas modalidades contractuales se incluye el contrato para obra o servicio determinado recogido en el artículo 15 del ET.

Ya de un modo más específico, el artículo 26.7 de la Ley de la Ciencia prevé que «los organismos públicos de investigación de la Administración General del Estado podrán contratar personal investigador de carácter temporal para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica de acuerdo con el artículo 15.1 a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores»; el artículo 30 de la Ley de la Ciencia establece que «los organismos públicos de investigación de la Administración General del Estado podrán contratar personal técnico de carácter temporal para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica de acuerdo con el artículo 15.1 a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores»; y, finalmen-

te, la disposición adicional decimocuarta de la Ley de la Ciencia contempla la posibilidad de que determinadas entidades «podrán contratar personal investigador de carácter temporal para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica de acuerdo con el artículo 15.1 a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores».

A pesar de que como acaba de exponerse la Ley de la Ciencia prevé el recurso al contrato por obra o servicio determinado para la realización de un proyecto de investigación científica y técnica, no incluye entre las modalidades de contrato de trabajo específicas del personal investigador que contempla, ninguna modalidad contractual diseñada específicamente para esta finalidad. El planteamiento adoptado por la Ley de la Ciencia se distancia en este punto de su antecesora, la Ley 13/1986 que preveía de un modo expreso en su artículo 17.1 a) una modalidad específica de contrato para obra o servicio determinado dirigida al personal investigador conocida como contrato para la realización de un proyecto específico de investigación y que incorporaba diferentes particularidades respecto al contrato para obra o servicio determinado ordinario o común previsto en el artículo 15 del ET. De este modo, la redacción definitiva de la Ley de la Ciencia no incorpora las previsiones contenidas en el Borrador 0 del Anteproyecto de Ley de la Ciencia y la Tecnología que sí regulaba en su artículo 16 los «contratos laborales para la realización de proyectos de investigación científica y técnica», que al estilo de lo previsto en el artículo 17.1 a) de la Ley de la Ciencia se configuraban como contratos para obra o servicio determinado sujetos a determinadas particularidades.

La ausencia de una modalidad contractual específica en la Ley de la Ciencia para la contratación de investigadores para la realización de un proyecto de investigación se debe, sin lugar a dudas, al hecho de que la reforma del contrato para obra o servicio determinado introducida por la Ley 35/2010 ya ha incorporado en la propia regulación de este contrato importantes particularidades pensadas para el supuesto en que se contraten a través de esta modalidad contractual investigadores para la realización de un proyecto de investigación. En definitiva, no ha sido necesario diseñar una modalidad específica de contrato por obra o servicio determinado para la realización de un proyecto específico de investigación, porque la modalidad ordinaria o común del contrato para obra o servicio determinado prevista en el artículo 15.1 a) del ET ya ha incorporado las particularidades que se considera que plantea la contratación de investigadores en estos supuestos y que habían venido siendo demandadas por los principales empleadores de estos investigadores.

La primera cuestión que plantea la contratación de investigadores mediante el contrato por obra o servicio determinado para la realización de un proyecto de investigación es la propia legitimidad del recurso en estos supuestos a esta modalidad contractual. En esta dirección, pese a los diferentes posicionamientos existentes en este punto, la doctrina del Tribunal Supremo parece posicionarse a favor de la admisión del recurso a esta modalidad contractual para el desarrollo o ejecución de un proyecto de investigación. En este sentido, se encuentra la importante STS de 6 de marzo de 2009, que al enjuiciar los contratos para obra o servicio determinado efectuados por el Consejo Superior de Investigaciones Científicas con un mismo investigador para la realización de diferentes proyectos de investigación concluye que «el actor realizó las tareas propias de cada proyecto de investigación para el que fue contratado y la naturaleza de cada proyecto permite

individualizarlos, entre ellos y en relación con lo que puede constituir la actividad permanente y habitual del organismo demandado, cuyo funcionamiento habitual no depende de que se realicen estos u otros proyectos distintos (...) Consecuentemente, el que los proyectos de investigación del organismo demandado estén dentro de lo que se puede considerar su actividad normal y cotidiana no empece a la posibilidad de contratar el personal necesario para servirlos a través de la modalidad temporal de para obra o servicio determinado, siempre que tales proyectos, tanto por su contenido como por su limitación en el tiempo, con un principio y un fin, aunque no se sepa exactamente el momento de su terminación, sean individualizables entre sí dentro de esa actividad habitual».

Una vez admitido el recurso al contrato por obra o servicio determinado para la contratación de investigadores que vayan a desarrollar su actividad en el marco de un proyecto de investigación, vamos a centrarnos exclusivamente en las particularidades que se prevén para estos supuestos respecto a los contratos para obra o servicio determinado que se formalizan con carácter general, que básicamente alcanzan a la duración máxima del contrato y a los límites al encadenamiento de contratos.

La Ley 35/2010 ha introducido un nuevo redactado del artículo 15.1 a) del ET según el cual los contratos para obra o servicio determinado «no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa». Ahora bien, la propia norma incorpora una importante excepción por lo que respecta a la duración del contrato para obra o servicio determinado formalizado por las Administraciones públicas al establecer una nueva redacción para la disposición adicional decimoquinta del ET, según la cual, «no obstante lo dispuesto en el apartado anterior, lo dispuesto en el artículo 15.1 a) en materia de duración máxima del contrato para obra o servicio determinados no será de aplicación a los contratos celebrados por las Administraciones públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, ni a las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley cuando estén vinculadas a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años». En consecuencia, se fija una excepción a la duración máxima del contrato para obra o servicio determinado cuando se cumpla un doble requisito acumulativo, a saber: que se trate de contratos celebrados por Administraciones públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes o que se trate de las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la LOU o en otras normas con rango de ley y que estos contratos se encuentren vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años.

A partir de estas premisas pueden distinguirse dos grandes ámbitos en los que no solo va a resultar de aplicación, sino que va a tener una gran incidencia esta excepción a la duración máxima del contrato para obra o servicio determinado: por una parte, todos aquellos contratos celebrados por Administraciones públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, incluidas las universidades y otros centros de investigación públicos, que se encuentren vinculados a la realización

de un proyecto de investigación que tenga una duración superior a tres años; y, por otra parte, aquellos contratos suscritos por las Administraciones públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, vinculados a proyectos de inversión que excedan también de tres años. Por lo que ahora nos interesa, dentro del primer supuesto se incluirían fundamentalmente todos aquellos contratos para obra o servicio formalizados por las universidades públicas y organismos públicos de investigación que tengan por finalidad la ejecución de un proyecto de investigación.

Ante las dificultades interpretativas que podía comportar esta previsión, la disposición adicional vigesimotercera de la Ley de la Ciencia bajo la rúbrica de «normas comunes a los contratos para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica», prevé de forma expresa que «de acuerdo con lo señalado en el apartado 2 de la disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores, no se aplicará lo dispuesto en el artículo 15.1 a) del mismo en materia de duración máxima del contrato para obra o servicio a los contratos para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica a que se refieren los artículos 20.2, 26.7 y 30 y el apartado 2 de la disposición adicional decimocuarta de esta ley».

En definitiva, en la disposición adicional vigesimotercera de la Ley de la Ciencia se establece de forma expresa que los contratos para obra o servicio determinado formalizados en el marco de esta norma para la realización de proyectos de investigación no estarán sujetos a la duración máxima de tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo sectorial, como sucede con el resto de contratos para obra o servicio determinado que se formalicen y, en consecuencia, si el proyecto de investigación al cual se encuentran vinculados estos contratos tiene una duración superior a tres años, el contrato para obra o servicio determinado mantendrá su vigencia, sin que los trabajadores vinculados al mismo adquieran la condición de trabajadores fijos de la empresa. Esta previsión se encuentra en la línea del Borrador 0 del Anteproyecto de Ley de la Ciencia y la Tecnología que ya preveía en relación con la contratación por obra o servicio para la realización de proyectos de investigación científica y técnica que «el plazo de duración de los contratos será el necesario para la ejecución del proyecto de investigación científica y técnica que les sirve de fundamento».

A pesar de que con esta previsión se han pretendido solventar los problemas de gestión de personal que el establecimiento de una duración máxima del contrato para obra o servicio determinado plantea en el ámbito de la actividad investigadora, donde puede resultar habitual que los proyectos de investigación con base en los cuales se formalizan los contratos de trabajo para obra o servicio determinado tengan duraciones superiores a las ahora previstas para esta modalidad contractual, no queda plenamente justificado este trato diferenciado cuando la contratación tiene lugar en el ámbito de la actividad investigadora desarrollada por las universidades y otros centros de investigación. No en vano, si con carácter general se considera que una vez transcurrida una determinada duración temporal del contrato, el objeto del mismo ya no puede ser considerado temporal y, en consecuencia, el trabajador puede y debe ser considerado como indefinido, no se entiende por qué esta misma argumentación no se aplica a las contrataciones realizadas por universidades y otros centros de investigación cuando las mismas se vinculan a proyectos de investigación que sobrepasan los tres años de duración. En definitiva, la excepción en estos supuestos a las reglas de duración

máxima del contrato para obra o servicio determinado supone un trato discriminatorio de los trabajadores afectados por las mismas y una clara opción por mantener la ya tradicional precariedad laboral en el ámbito de la investigación que se desarrolla en el marco de las universidades y otros centros de investigación.

La segunda particularidad prevista por el Estatuto de los Trabajadores en relación con la contratación de investigadores por obra o servicio determinado para la realización de un proyecto de investigación viene referida a los límites al encadenamiento de contratos de duración determinada previstos en el Estatuto de los Trabajadores. En este punto, el actual redactado del artículo 15.5 del ET establece que «sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1 a), 2 y 3 de este artículo, 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, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos. Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente (...) Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado».

Una vez expuestos los requisitos exigidos por el artículo 15.5 del ET para que se actualice la consecuencia jurídica prevista en dicho precepto, a saber, la adquisición de la condición de fijeza, los mismos a priori parecen satisfacerse en la práctica con cierta facilidad en la contratación del personal investigador. No en vano, resulta relativamente habitual que un mismo investigador sea contratado por una misma universidad o centro de investigación mediante sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, entre ellos, el contrato para obra o servicio determinado, para realizar unas mismas o similares funciones investigadoras, sobrepasándose con creces, en no pocas ocasiones, la duración de veinticuatro meses en un periodo de referencia de treinta meses.

Pues bien, respecto a esta previsión también se contemplan diversas salvedades dirigidas a las Administraciones públicas que, sin duda, también afectan a los contratos por obra o servicio determinado que se formalicen para la realización de un proyecto de investigación. En esta dirección se añade un último apartado a la disposición adicional decimoquinta del ET según el cual «para la aplicación del límite al encadenamiento de contratos previsto en el artículo 15.5, solo se tendrán en cuenta los contratos celebrados en el ámbito de cada una de las Administraciones públicas sin que formen parte de ellas, a estos efectos, los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica vinculadas o dependientes de las mismas. En todo caso, lo dispuesto en dicho artículo 15.5 no será de aplicación respecto a las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualquier otras normas con rango de ley».

De este enunciado pueden distinguirse dos excepciones o, en cualquier caso, matizaciones a las reglas sobre encadenamiento de contratos contenidas en el artículo 15.5 del ET. La primera de ellas supone que a los efectos de satisfacer el supuesto de hecho de dicho precepto únicamente se tendrán en cuenta los contratos celebrados en el ámbito de cada una de las Administraciones públicas sin que formen parte de ellas, a estos efectos, los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica vinculadas o dependientes de las mismas, de modo que las Administraciones públicas y los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica vinculadas o dependientes de las mismas no puedan constituir un «grupo de empresas público» a los efectos previstos en el artículo 15.5 del ET. En otros términos, de conformidad con esta primera previsión, a los efectos de lo previsto en el artículo 15.5 del ET únicamente pueden computarse los contratos celebrados por cada una de las personas jurídicas administrativas, sin que pueda considerarse la existencia de un grupo empresarial formado por la Administración y los distintos organismos vinculados o dependientes de ella.

Esta previsión tiene una gran relevancia en el ámbito de la investigación, puesto que tanto las universidades como otros centros de investigación suelen organizarse a través de una especie de *holdings* públicos formados por una amalgama casi inclasificable de entes vinculados a la investigación –fundaciones, institutos de investigación, sociedades mercantiles universitarias, empresas de base tecnológicas, *spin off*, etcétera– cuya organización y funcionamiento se asemejan mucho en la práctica a los grupos de empresas del sector privado. Pues bien, en estos supuestos, a la hora de computar los contratos para la aplicación del límite al encadenamiento de contratos previsto en el artículo 15.5 del ET, solo se tendrán en cuenta los contratos celebrados en el ámbito de cada una de las Administraciones públicas sin que formen parte de ellas, a estos efectos, los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica vinculadas o dependientes de las mismas. Pese a las facilidades de gestión del personal investigador que esta medida puede comportar para las universidades y otros centros de investigación, la misma dará lugar con toda seguridad a una rotación continuada de investigadores por las diferentes entidades sin que el investigador pueda llegar a consolidar una contratación estable.

La segunda excepción o, en cualquier caso, matización a las reglas sobre encadenamiento de contratos contenidas en el artículo 15.5 del ET se refiere a la previsión de que lo establecido en este precepto no será de aplicación respecto a las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley. Esta previsión resulta muy importante en relación con la utilización del contrato para obra o servicio determinado en el ámbito de la investigación. No en vano, no es un supuesto infrecuente que se contrate de forma reiterada a unos mismos investigadores, bajo la fórmula del contrato para obra o servicio determinado, en sucesivos proyectos de investigación en los plazos previstos en el artículo 15.5 del ET, es decir, veinticuatro meses en un marco de referencia de treinta meses, lo que puede implicar la conversión de sus contratos en indefinidos.

Pues bien, tras la nueva redacción introducida por la Ley 35/2010 se planteó la cuestión del alcance de la previsión contenida en la disposición adicional decimoquinta del ET y, en particular, si la misma también resultaba de aplicación al contrato por obra o servicio determinado para la realización de un proyecto específico de investigación. En este punto, se podían plantear ciertas dudas de

que la disposición adicional decimoquinta del ET también excluyera de la regla contenida en el artículo 15.5 del ET a los contratos de trabajo para obra o servicio determinado para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica, puesto que podía resultar problemático que esta contratación fuera considerada como una de las modalidades particulares de contrato de trabajo a las que se refiere la disposición adicional decimoquinta del ET. Estas dudas se podían haber visto incrementadas en la medida en que la nueva Ley de la Ciencia, como ya se ha indicado, a diferencia de la Ley 13/1986, no contempla una modalidad particular de contrato para obra o servicio determinado, sino que, en principio, se remite sin más al contrato para obra o servicio determinado previsto en el artículo 15.1 a) del ET.

Para salir al paso de estas dudas y clarificar esta cuestión, la disposición adicional vigesimotercera de la Ley de la Ciencia, bajo la rúbrica de «normas comunes a los contratos para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica», establece que no será de aplicación a estos contratos «lo dispuesto en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con lo previsto en el apartado 3 de la disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores». Esta disposición adicional de la Ley de la Ciencia incorpora una aclaración sobre el alcance de la disposición adicional decimoquinta del ET, afirmando que la misma será de aplicación a los contratos por obra o servicio determinado formalizados para la realización de proyectos de investigación científica y técnica y, en consecuencia, no resultarán de aplicación a estos contratos los límites sobre encadenamiento de contratos previstos en el artículo 15.5 del ET. Esta previsión se encuentra en la línea del Borrador 0 del Anteproyecto de Ley de la Ciencia y la Tecnología que ya preveía en relación con la contratación por obra o servicio para la realización de proyectos de investigación científica y técnica que «las contrataciones sucesivas para la ejecución de proyectos diferentes, que sean consecuencia de procedimientos selectivos sujetos al cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad realizados por los agentes de ejecución públicos, no producirán la novación contractual a que se refiere el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores».

A pesar de que debe agradecerse que la Ley de Ciencia haya aclarado esta cuestión, la solución finalmente adoptada plantea ciertas reticencias, no en vano, a diferencia de lo que sucede con las modalidades particulares de contrato previstas en la LOU en las que por la propia naturaleza de estos contratos resulta plenamente comprensible la excepción a las reglas sobre los límites al encadenamiento de contratos temporales, en los contratos por obra o servicio determinado para la realización de proyectos de investigación es mucho más difícil entender que no se apliquen estos límites al encadenamiento de contratos, puesto que la especialidad queda mucho más diluida y se abre a todo juego de abusos, precarizándose de este modo una vez más en demasía la actividad investigadora.

5. LA ESTABILIZACIÓN LABORAL DEL PERSONAL INVESTIGADOR CONTRATADO EN LA LEY DE LA CIENCIA: LA AUSENCIA DE UN GRADO DE CONSOLIDACIÓN

Tradicionalmente la contratación de investigadores ha sido preferentemente de carácter temporal, siendo excepcional el recurso a la contratación indefinida de los mismos, cuya consolidación

y estabilización laboral ha venido en su caso por vía de su acceso a la función pública, ya sea como profesores universitarios o investigadores funcionarios. En otros términos, la principal vía de consolidación y estabilización del colectivo de los investigadores en el sistema español de ciencia y tecnología ha consistido en el siempre complicado y restringido acceso de los mismos a la función pública en universidades y otros centros de investigación, si bien, más recientemente, tras la aprobación de la LOU, también se ha producido mediante su acceso a las figuras laborales permanentes previstas en la LOU, especialmente la figura del profesor contratado doctor. En consecuencia, la carrera investigadora se ha configurado esencialmente como funcionarial.

La posibilidad de acudir a la contratación laboral indefinida del personal investigador, sin embargo, recibió un importante espaldarazo tras la modificación del artículo 17 de la Ley 13/1986 introducida por la Ley Orgánica 4/2007, la cual, sin lugar a dudas, debía contribuir a fomentar la contratación indefinida del personal investigador doctor por parte de las universidades y otros centros de investigación. En esta dirección, el nuevo apartado tercero que se incorporó a dicho precepto preveía que «(...) las universidades públicas, las agencias estatales de investigación y los centros públicos de investigación no estatales, así como las instituciones sin ánimo de lucro que realicen actividades de investigación y desarrollo tecnológico podrán, previa convocatoria pública, garantizando los principios de igualdad, mérito y capacidad, conforme a sus normas de organización y funcionamiento, y en función de sus necesidades de personal y de acuerdo con sus disponibilidades presupuestarias celebrar contratos con carácter indefinido y dedicación a tiempo completo, con los investigadores que hayan sido contratados conforme a las previsiones de la letra b) del apartado uno y que en el desarrollo de su actividad hayan superado con criterios de excelencia la evaluación correspondiente. La finalidad del contrato será realizar las funciones de la institución y prioritariamente tareas de investigación científica y desarrollo tecnológico».

Esta vía de contratación indefinida de investigadores exigía, sin embargo, el cumplimiento de estrictos requisitos subjetivos. En primer lugar, respecto al empresario que podía contratar de forma indefinida a estos investigadores, el artículo 17.3 de la Ley 13/1986 limitaba esta posibilidad a las universidades públicas, las agencias estatales de investigación y los centros públicos de investigación no estatales, así como a las instituciones sin ánimo de lucro que realizaran actividades de investigación y desarrollo tecnológico. En todo caso, ni las empresas ni las entidades con ánimo de lucro, que quedaban al margen de lo previsto en el artículo 17.3 de la Ley 13/1986, tenían ningún impedimento legal para poder contratar investigadores de forma indefinida cuando lo consideraran oportuno.

En segundo lugar, en relación con los trabajadores que podían ser contratados, este cauce de contratación se restringía a los investigadores que previamente hubieran sido contratados conforme a las previsiones de la letra b) del apartado 1, es decir, a aquellos investigadores que con anterioridad hubieran sido contratados mediante «el contrato para la incorporación de investigadores al sistema español de ciencia y tecnología», que no olvidemos que se encontraba restringido a su vez a «quienes estuviesen en posesión del título de doctor». Además, para que estos investigadores fueran contratados de forma indefinida se requería que los mismos hubieran superado con criterios de excelencia la evaluación correspondiente.

Junto con estos requisitos subjetivos, el artículo 17.3 de la Ley 13/1986 exigía para proceder a la contratación indefinida de estos investigadores el cumplimiento de los siguientes requisitos objetivos: a) que la contratación se realizara a través de convocatoria pública, mediante la cual se garantizaran los principios de igualdad, mérito, capacidad, conforme a la legislación aplicable y a sus normas de organización y funcionamiento; y, b) que la contratación se realizara en función de las necesidades de personal y de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias de la entidad contratante.

En el supuesto de cumplirse todos estos requisitos subjetivos y objetivos expuestos, el artículo 17.3 de la Ley 13/1986 permitía celebrar con el investigador un contrato de trabajo de carácter indefinido y dedicación a tiempo completo, siendo el objeto del mismo la realización de las funciones de la institución y prioritariamente tareas de investigación científica y desarrollo tecnológico. En consecuencia, tres eran las previsiones que se contenían en relación con el régimen jurídico que debía regir esta vía de contratación: a) la duración del contrato de trabajo, que necesariamente debía ser de carácter indefinido; b) la duración de la jornada de trabajo, que se circunscribía a una contratación a tiempo completo, excluyéndose, por tanto, una posible contratación indefinida a tiempo parcial; y, finalmente, c) el objeto del contrato, que debía consistir en la realización de las funciones de la institución y prioritariamente tareas de investigación científica y desarrollo tecnológico.

Pese a que esta posibilidad de contratación indefinida de los investigadores doctores introducida en la Ley 13/1986 mereció inicialmente una valoración positiva, la misma no tuvo una aplicación práctica muy significativa dados los numerosos y rigurosos requisitos exigidos para poder llevar a cabo la contratación indefinida de este colectivo de investigadores, en especial, la exigencia de que el investigador que pretendiera contratarse de forma indefinida hubiera sido previamente contratado mediante el «contrato para la incorporación de investigadores al sistema español de ciencia y tecnología» y que su contratación se llevara a cabo de conformidad con «las disponibilidades presupuestarias» de la entidad contratante.

En este contexto tan poco proclive a la contratación laboral indefinida del personal investigador se ha producido la aprobación de la Ley de la Ciencia que se muestra extremadamente parca en este punto. En este sentido, se limita a incorporar en su artículo 13.2 una previsión muy genérica según la cual «el personal investigador podrá estar vinculado con la universidad pública u organismo para el que preste servicios mediante una relación sujeta al Derecho administrativo o al Derecho laboral, y podrá ser funcionario de carrera, funcionario interino o personal laboral fijo o temporal, de acuerdo con el artículo 8 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público». Se reconoce, en los términos previstos en la Ley de la Ciencia, la posibilidad de que universidades públicas y organismos públicos de investigación puedan acudir a la contratación de personal laboral fijo, posibilidad, que de conformidad con la disposición adicional primera de la ley se extiende también a otras entidades. La Ley de la Ciencia parece contemplar, por tanto, una doble carrera investigadora, la laboral y la funcionarial. Asimismo, cabe recordar que ni las empresas ni las entidades con ánimo de lucro, a las que no se hace mención expresa en este punto, tienen ningún impedimento legal para poder contratar investigadores de forma indefinida cuando lo consideraren oportuno. En consecuencia, la totalidad de empleadores habituales de investigadores, ya sean públi-

cos o privados, pueden acudir sin mayores requerimientos a la contratación laboral por tiempo indefinido de los mismos, siempre claro está, de conformidad con las previsiones de la oferta de empleo público (art. 20.3 de la Ley de la Ciencia).

A partir de esta previsión genérica contenida en la Ley de la Ciencia sobre la contratación de personal laboral fijo investigador, la misma norma contiene en su artículo 22.3 diferentes referencias muy concretas relativas a este supuesto. La primera de ellas consiste en la previsión de que en los procesos selectivos de personal laboral fijo que sean convocados por las universidades públicas, organismos públicos de investigación de la Administración General del Estado y por los organismos de investigación de otras Administraciones públicas, la evaluación superada en el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación se tendrá en cuenta a los efectos de su valoración como méritos investigadores en dichos procesos selectivos. Asimismo, de forma transitoria, la disposición adicional decimosexta de la Ley de la Ciencia prevé que la superación de las correspondientes evaluaciones por parte de los investigadores del Programa Ramón y Cajal y del Miguel Servet, se equiparen a la evaluación superada en el contrato de acceso al sistema de ciencia, tecnología e innovación.

La redacción final de la Ley de la Ciencia no ha incorporado, por tanto, un verdadero grado de consolidación en el sistema español de ciencia, tecnología e innovación, sino que tan solo se prevé la posibilidad de que los investigadores que hayan superado la evaluación en el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación puedan concurrir a los procesos selectivos de personal laboral fijo que sean convocados por universidades públicas, organismos públicos de investigación de la Administración General del Estado y por organismos de investigación de otras Administraciones públicas y presentar en estos procesos selectivos la evaluación superada como un mérito investigador.

La Ley de la Ciencia se aparta en este punto del Borrador 0 del Anteproyecto de Ley de la Ciencia y la Tecnología que contemplaba de forma expresa el grado de consolidación, estableciéndose al efecto que tendrían esta consideración los investigadores que hubieran superado satisfactoriamente la evaluación de la actividad investigadora en el grado de acceso. En consecuencia, el citado borrador contenía una previsión según la cual «los investigadores que hayan sido contratados conforme a las previsiones de la letra c) anterior y que hayan superado la evaluación correspondiente, serán contratados con carácter indefinido por los agentes de ejecución, conforme a sus normas de organización y funcionamiento. La finalidad de estos contratos será desarrollar una actividad investigadora acorde con las funciones y objetivos de la entidad».

Asimismo, la superación de la evaluación de la actividad investigadora prevista en el contrato de acceso no se configura como un requisito para la contratación laboral indefinida de los investigadores, sino como un mero mérito investigador, que ni tan siquiera se define como preferente, que se tendrá en cuenta en los procesos selectivos. A sensu contrario, nada impide que los investigadores vinculados mediante el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación que no hayan sometido su actividad investigadora a evaluación o que habiéndola sometido a evaluación no la hayan superado, puedan acudir a los procesos selectivos de personal laboral fijo que sean con-

vocados por las universidades públicas, organismos públicos de investigación de la Administración General del Estado y por los organismos de investigación de otras Administraciones públicas, si bien todo hace prever que al no poder aportarse este mérito investigador tendrán mayores dificultades para ser seleccionados. Se rompe de este modo con la previsión contenida en el artículo 17.3 de la Ley 13/1986 que exigía para poder formalizar un contrato laboral de carácter indefinido con los investigadores previamente vinculados mediante el contrato de incorporación de investigadores al sistema de ciencia y tecnología, que los mismos, en el desarrollo de su actividad investigadora, hubieran superado con criterios de excelencia la evaluación correspondiente.

En consecuencia, a pesar de las declaraciones genéricas que se contienen en el Preámbulo de la Ley de la Ciencia según las cuales esta norma «implica un considerable avance en la supresión de la temporalidad del personal investigador», a la hora de la verdad, la única medida efectivamente dirigida a permitir la estabilización o consolidación del personal investigador se reduce a tener en cuenta la evaluación positiva de la actividad investigadora desarrollada durante el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, como mérito en los procesos selectivos de personal laboral fijo que sean convocados por las universidades públicas, organismos públicos de investigación de la Administración General del Estado y otros organismos de investigación de otras Administraciones públicas.

Las dificultades de estabilización del personal investigador se intentan paliar de algún modo mediante la disposición adicional decimosexta de la Ley de la Ciencia que prevé en su apartado tercero que «en la oferta de empleo público, el Ministerio de Ciencia e Innovación por lo que se refiere a las plazas para ingreso como personal investigador laboral fijo, orientará su petición teniendo en cuenta los contratos de carácter temporal celebrados como personal investigador del Programa o Subprograma Ramón y Cajal para jóvenes investigadores». De este modo, se pretende establecer una cierta relación entre los beneficiarios del Programa o Subprograma Ramón y Cajal para jóvenes investigadores y el número de plazas convocadas para ingreso como personal investigador laboral fijo. Esta previsión, sin embargo, resulta insuficiente para garantizar una mínima proporcionalidad entre el número total de contratos de acceso al sistema de ciencia, tecnología e innovación que normalmente se formalizan y el número de plazas de personal laboral fijo que se convocan en el sector público, lo que comporta que muchos investigadores no puedan estabilizarse o consolidarse laboralmente sufriendo largos e injustificados periodos de inestabilidad y precariedad laboral, siendo además muy difícil que en la actual coyuntura económica los mismos sean contratados como sería deseable de forma estable en el sector privado, lo que les obliga en no pocas ocasiones a emigrar al extranjero con la consecuente pérdida de talento o fuga de cerebros que ello comporta. Todo ello supone que en la práctica la carrera investigadora no resulte todo lo atractiva que cabría desear.

Las restantes referencias que se contienen en el artículo 22.3 de la Ley de la Ciencia dirigidas al personal laboral fijo se encuentran fundamentalmente dirigidas a fijar un perfil propio del personal laboral fijo frente al personal investigador funcionario. A tal efecto, en primer lugar, se prevé, como no podía ser de otro modo, que la labor de investigación que pueda llevar a cabo el personal investigador laboral fijo estará en todo caso sometida a la normativa vigente. Esta previsión sustituye a la

que se contenía en el inicial proyecto de Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación y que había suscitado importantes críticas, según la cual, la labor de investigación que podía llevar a cabo el personal investigador laboral fijo debía respetar, en todo caso, la actividad investigadora que correspondiera al personal investigador funcionario. En segundo lugar, se establece que «las retribuciones que correspondan a este tipo de personal laboral fijo serán fijadas, en su caso, dentro de los límites establecidos por las leyes de presupuestos, por el órgano competente en materia de retribuciones sin que, en ningún supuesto, le sea de aplicación el modelo retributivo establecido para el personal investigador funcionario». Con esta previsión parece que se quiere lanzar el mensaje de que en el supuesto de que se desarrolle una carrera investigadora laboral paralela a la funcional ambas no tienen por qué tener un mismo régimen jurídico, lo que en la práctica puede llegar a suponer que la carrera investigadora laboral disfrute de peores condiciones y garantías laborales que la funcional, especialmente en materia retributiva.

6. LA CAPTACIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO: EL CONTRATO DE INVESTIGADOR DISTINGUIDO

Situada al margen de la carrera investigadora se encuentra la última de las modalidades de contrato de trabajo específicas del personal investigador, es decir, el contrato de investigador distinguido, al cual se prevé que puedan acudir, entre otras entidades, las principales entidades receptoras de esta tipología de investigadores, a saber: a) los organismos públicos de investigación de la Administración General del Estado y los organismos de investigación de otras Administraciones públicas; y b) las universidades públicas, sin bien en este caso, únicamente cuando las mismas sean receptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación del personal investigador o para el desarrollo de sus programas propios de I+D+i (art. 20.2 de la Ley de la Ciencia).

De un modo inmediato, sin embargo, la disposición adicional primera de esta ley amplía el abanico de posibles empleadores que pueden acudir a esta modalidad contractual, si bien, en menor medida a lo previsto respecto al contrato predoctoral y al contrato de acceso al sistema español de ciencia y tecnología. A tal efecto también podrán acudir al contrato predoctoral las universidades privadas y las universidades de la Iglesia católica, si bien únicamente cuando sean receptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador; los consorcios públicos y fundaciones del sector público en los que la participación estatal sea igual o superior a la de cada una de las restantes Administraciones públicas, cuyo fin u objeto social comprenda la ejecución directa de actividades de investigación científica y técnica o de prestación de servicios tecnológicos, o aquellas otras de carácter complementario necesarias para el adecuado progreso científico y tecnológico de la sociedad, siempre que estas actividades formen parte de los programas de desarrollo del plan estatal de investigación científica y técnica o del plan estatal de innovación; y, finalmente, los consorcios públicos y fundaciones del sector público en los que la participación estatal sea inferior a la de cada una de las restantes Administraciones públicas, cuyo fin u objeto social comprenda la ejecución directa de actividades de investigación científica y técnica o de prestación de servicios tecnológicos, o aquellas otras de carácter complementario necesarias para

el adecuado progreso científico y tecnológico de la sociedad, siempre que estas actividades formen parte de los programas de desarrollo del plan estatal de investigación científica y técnica o del plan estatal de innovación.

Por el contrario, a diferencia de lo que sucede con el contrato predoctoral y el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, no se prevé que puedan acudir a esta novedosa modalidad contractual las entidades privadas sin ánimo de lucro que realicen actividades de investigación y desarrollo tecnológico, generen conocimiento científico, faciliten su aplicación y transferencia o proporcionen servicios de apoyo a la innovación a las entidades empresariales, ni tampoco otros organismos de investigación de la Administración General del Estado diferentes a los organismos públicos de investigación que se regulan en la Ley de la Ciencia, cuando realicen actividad investigadora entendida como se indica en el artículo 13 esta norma.

La Ley de la Ciencia ha optado por diseñar una modalidad específica de contrato de trabajo para satisfacer la finalidad de captación y de retención de talento por parte del sistema español de ciencia, tecnología e innovación. En este punto, uno de los elementos que se ha considerado que ha limitado las posibilidades del sistema español de ciencia, tecnología e innovación para captar y retener el talento ha sido la rigidez de las vías de contratación de investigadores existentes hasta el momento. La Ley de la Ciencia, por el contrario, como se pondrá de manifiesto más adelante, diseña una modalidad contractual específica extremadamente flexible dirigida a satisfacer esta finalidad de la captación y retención del talento en el ámbito de la investigación.

Como puede observarse, la opción adoptada finalmente por la Ley de la Ciencia consistente en el diseño de una modalidad de contrato de trabajo específica del personal investigador se aparta de la opción a la que se acudía en el Borrador 0 del Anteproyecto de Ley de Ciencia y Tecnología para la captación y retención del talento en el ámbito de la investigación, en particular, al recurso al contrato de alta dirección, previsto en el artículo 2 del ET y regulado en el Real Decreto 1382/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección. En esta dirección, el artículo 17 del citado borrador establecía que «los agentes de ejecución podrán contratar, mediante el régimen especial de alta dirección, a personas nacionales o extranjeras, de reconocido prestigio en el ámbito de la investigación científica y técnica para desarrollar proyectos científicos y tecnológicos singulares, acordes con las funciones y objetivos de la entidad».

Con toda probabilidad, la opción por el contrato de alta dirección que se contenía en el Borrador 0 del Anteproyecto de Ley de Ciencia y Tecnología encontraba su fundamento en la constatación de la importancia y relevancia de las funciones que se pretenden atribuir a estos investigadores distinguidos que se pretende que abarquen o comprendan, más allá de la propia actividad investigadora, funciones de alta dirección de equipos de investigación, centros de investigación, instalaciones, programas científicos y tecnológicos, etcétera. Pese a la importancia de estas funciones y la autonomía con la que las mismas deben ser desarrolladas por el investigador distinguido contratado, no parece, sin embargo, que las mismas encajen plenamente en el objeto del contrato de alta dirección pensado para «aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad de la empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad solo limi-

tadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad» (art. 1.2 RD 1382/1985).

En cualquier caso, aunque la Ley de la Ciencia ha desechado el recurso al contrato de alta dirección como vía de vinculación de los investigadores distinguidos que se pretendan incorporar al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, diseñando al efecto una modalidad de contrato de trabajo específica, el régimen jurídico previsto por la propia Ley de la Ciencia para la misma se inspira claramente en el régimen jurídico fijado para el contrato de alta dirección. En otros términos, el objeto y el fundamento que ambas modalidades contractuales comparten, aunque solo sea parcialmente, imbuyen íntegramente el régimen jurídico de las mismas, llevándolas a compartir, por tanto, numerosos elementos comunes.

El objeto del contrato de investigador distinguido se define en el artículo 23 a) de la Ley de la Ciencia que lo fija en «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, en el marco de las funciones y objetivos del empleador». Como se desprende de este enunciado, se trata de funciones de investigación de gran relevancia, que pueden abarcar actividades de investigación, pero fundamentalmente de dirección, ya se trate de equipos humanos, de centros de investigación o de instalaciones y programas científicos y tecnológicos singulares. En cualquier caso, estas funciones investigadoras de gran relevancia deben desarrollarse en el marco de las funciones y objetivos del empleador. En consecuencia, a pesar de la relevancia y la autonomía con la que el investigador distinguido debe desarrollar su actividad, el mismo lo deberá hacer en el marco de las funciones y objetivos del empleador, con carácter general, la universidad o centro de investigación que ha procedido a su contratación.

La relevancia de las funciones investigadoras a desarrollar por los investigadores contratados a través de esta modalidad contractual determina los requisitos subjetivos que deben satisfacerse por el investigador para poder ser contratado mediante esta modalidad contractual, en particular, que se trate de investigadores de reconocido prestigio en el ámbito científico y técnico. Pese a la importancia de esta exigencia del reconocido prestigio, que viene a dar nombre a la propia modalidad contractual, la Ley de la Ciencia no prevé el sistema de acreditación de dicha circunstancia, quedando, por tanto, en manos de la libre apreciación del empleador la determinación de la concurrencia o no de la misma. Sería conveniente, sin embargo, que se fijaran con claridad tanto los criterios exigidos para el reconocimiento de la condición de investigador distinguido como los sujetos encargados de llevar a cabo esta acreditación, puesto que de otro modo podría llegar a desvirtuarse y devaluarse la verdadera naturaleza de esta modalidad contractual. Por lo demás, el artículo 23 de la Ley de la Ciencia se limita a prever en relación con los requisitos subjetivos exigidos para acudir a esta modalidad contractual que podrá tratarse de investigadores españoles o extranjeros y que los mismos deberán encontrarse en posesión del título de doctor o equivalente.

Esta modalidad contractual parece apoyarse en la necesaria relación de confianza mutua y recíproca que debe establecerse entre el investigador distinguido y la universidad u otro centro de

investigación que procede a su contratación, que queda de manifiesto en las relevantes funciones que a este investigador de reconocido prestigio se le encomiendan y que realiza con un elevado grado de autonomía y responsabilidad, y de la que deriva una relativa posición de equilibrio e igualdad entre las partes contratantes. Esta relativa posición de equilibrio e igualdad entre las partes justifica que la Ley de la Ciencia otorgue un inusitado margen de actuación al pacto entre las partes a la hora de fijar el régimen jurídico de esta modalidad contractual, aplicándose únicamente de forma supletoria a la autonomía de la voluntad de las partes lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo. De conformidad con esta premisa se dejan a la autonomía de la voluntad la concreción de aspectos tan esenciales para el desarrollo de la relación laboral como son la duración del contrato y la determinación de la jornada laboral.

En primer lugar, por lo que respecta a la determinación de la duración del contrato de trabajo, el apartado b) del artículo 23 de la Ley de la Ciencia se remite a lo que acuerden las partes en el contrato de trabajo. En consecuencia, a priori las partes tendrán plena libertad para optar por la duración indefinida o temporal del contrato, apartándose de este modo de la legislación laboral común que parte de la consideración de que la contratación temporal es siempre causal (art. 15 ET). La redacción final de este precepto no recoge, por tanto, la previsión que se contenía en borradores anteriores del mismo de que esta modalidad contractual tuviera necesariamente una duración temporal. En este punto, la finalidad de la incorporación del investigador distinguido al sistema español de ciencia, tecnología e innovación deberá determinar la duración del contrato: si se trata de investigadores que van a efectuar colaboraciones puntuales se fijará una duración temporal más bien breve y si se trata de investigadores llamados a formar equipos y centros de investigación la duración del contrato será probablemente más prolongada en el tiempo e incluso de carácter indefinido.

En segundo lugar, respecto a la determinación de la jornada de trabajo, la misma también queda en manos de la autonomía de la voluntad de las partes, estableciéndose al efecto en el apartado c) del artículo 23 de la Ley de la Ciencia que «la duración de la jornada laboral, los horarios, fiestas, permisos y vacaciones serán los fijados en las cláusulas del contrato». Aunque con toda probabilidad este criterio de fijación de la jornada laboral, horarios, fiestas, permisos y vacaciones encuentra su fundamento en las propias características de la actividad a realizar por el investigador contratado, que sin lugar a dudas requiere de una amplia flexibilidad en la organización y distribución del tiempo de trabajo que permitan adaptar el horario y la jornada de trabajo a las necesidades presentes en cada momento, la autonomía de la voluntad de las partes no puede llegar a comportar una desprotección del investigador contratado en un ámbito tan sensible como es el del tiempo de trabajo, debiéndosele extender, por tanto, las garantías legales dirigidas a proteger su derecho al descanso reconocido constitucionalmente.

La relevancia de las tareas a desarrollar por el investigador contratado también determinan el régimen de incompatibilidades de estos investigadores, a tal efecto, el artículo 23 d) de la Ley de la Ciencia establece que «el personal investigador contratado no podrá celebrar contratos de trabajo con otras entidades», lo que contrasta con la regulación laboral común, en virtud de la cual el trabajador puede prestar sus servicios para distintos empresarios siempre que no exista pacto de plena dedicación o constituya un supuesto de práctica desleal. La prohibición del pluriempleo, sin embargo, no

es absoluta, en tanto que puede quedar sin efecto previa autorización expresa del empleador o pacto escrito en contrario, siempre, claro está, que al tratarse normalmente de empleadores públicos se respete la normativa sobre incompatibilidades del personal.

De la relevancia de las funciones que desarrolla el investigador contratado, así como de la autonomía y responsabilidad con las que las mismas se ejercen, deriva la necesidad del empleador de controlar de algún modo el correcto desarrollo de la actividad desarrollada por el investigador distinguido contratado. Para satisfacer esta necesidad, el artículo 23 d) de la Ley de la Ciencia prevé que «el contrato estará sometido al sistema de seguimiento objetivo que el empleador establezca». Esta previsión enlaza con la contenida en el artículo 20.3 del ET según la cual «el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales». En cualquier caso, a pesar de que el sistema de seguimiento lo fija el empresario, el mismo deberá satisfacer la exigencia de objetividad que establece la ley.

La principal peculiaridad del contrato de investigador distinguido previsto en la Ley de la Ciencia, sin embargo, la constituye su particular régimen de extinción contractual. En este sentido, el artículo 23 f) de la Ley de la Ciencia prevé la posibilidad de que esta modalidad contractual pueda extinguirse «por desistimiento del empleador». Esta previsión supone una excepción respecto con la norma habitual en el ámbito laboral según la cual, salvo que exista causa que lo justifique, no se admite la libre resolución del contrato por parte del empresario. La justificación de esta previsión puede encontrarse en el vínculo de imprescindible confianza que debe existir entre el investigador contratado y la universidad u otro centro de investigación que lo emplea. Asimismo, aunque no se prevé de forma expresa la dimisión del investigador distinguido contratado, dicha posibilidad se recoge con carácter general en el artículo 49.1 d) del ET, con la única exigencia de que medie el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.

En definitiva, de conformidad con el artículo 23 f) de la Ley de la Ciencia el empleador del investigador distinguido podrá desistir del contrato sin necesidad de invocar causa alguna que justifique tal decisión, sin perjuicio claro está de que la tenga. En cualquier caso, esta vía de extinción de la relación contractual no afecta a las «posibilidades de rescisión del contrato por parte del empleador por causas procedentes». En otros términos, el empleador del investigador distinguido contratado podrá acudir a las restantes causas de extinción del contrato previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

El único requisito exigido en el artículo 23 f) para los supuestos de desistimiento del contrato por parte del empleador consiste en que esta decisión sea comunicada por escrito con un preaviso de tres meses, con el que se pretende suavizar los efectos negativos que puede suponer la extinción de la relación laboral para el investigador distinguido contratado, permitiéndole ir preparando su futuro laboral hasta el momento de efectividad de la extinción del vínculo contractual. En cualquier caso, el propio precepto prevé que en el supuesto de incumplimiento total o parcial del preaviso, el personal investigador contratado tendrá derecho a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del periodo incumplido.

La extinción del contrato de investigador distinguido por desistimiento del empleador genera el derecho del investigador afectado al percibo de «la indemnización prevista para el despido improcedente en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores», es decir, «a una indemnización de cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades». En el cómputo de esta indemnización no deben tenerse en cuenta las cantidades que el investigador haya podido percibir por incumplimiento total o parcial del preaviso, no en vano, nos encontramos ante dos indemnizaciones que responden a causas diferentes e independientes entre sí y, por tanto, acumulables.