

LA LABORALIZACIÓN DE LOS INVESTIGADORES POSTDOCTORALES: EVOLUCIÓN, SITUACIÓN ACTUAL, PROBLEMAS CRUCIALES Y PROPUESTAS DE FUTURO

JOSEP MORENO GENÉ

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

Extracto:

EN este estudio se pretende abordar el proceso de laboralización del colectivo de los investigadores postdoctorales y, en especial, las dificultades que ha planteado y aún sigue planteando la contratación laboral de estos investigadores. Con esta finalidad se describe, en primer lugar, el lento proceso que ha llevado hacia el reconocimiento actual del «estatuto laboral» de los investigadores postdoctorales, desde las tradicionales becas de investigación postdoctorales hasta la contratación laboral de estos investigadores prevista de forma expresa en el Estatuto del Personal Investigador en Formación. En segundo lugar, se analizan las cuestiones problemáticas que ha suscitado y sigue suscitando la contratación laboral de los investigadores doctores, en especial, las planteadas por la contratación de aquellos que desarrollan su actividad en centros de investigación extranjeros y las derivadas de la elección de la modalidad contractual por la que deben ser contratados estos investigadores, a saber, la contratación «en prácticas» o «por obra o servicio determinado». En tercer lugar, se describen las escasas vías de estabilización laboral de este colectivo, para lo cual se analiza la posibilidad incorporada recientemente en la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica, de que diferentes entidades, directamente relacionadas con el ámbito de la investigación, puedan celebrar contratos de carácter indefinido y dedicación a tiempo completo con aquellos investigadores doctores que cumplan determinados requisitos. El análisis de todas estas cuestiones permite a su vez reflexionar sobre cuál debe ser el tratamiento jurídico que se debe dispensar a este colectivo y el encaje del mismo en una hipotética y teórica carrera investigadora.

Palabras clave: investigadores postdoctorales, becarios de investigación, contratación laboral y protección social.

Sumario

- I. El «estatuto laboral» de los investigadores postdoctorales.
- II. El lento y penoso camino hacia el «estatuto laboral» de los investigadores postdoctorales.
 1. El pasado reciente y el todavía presente de los investigadores postdoctorales: la tradicional apuesta por las becas de investigación postdoctorales.
 2. Los investigadores postdoctorales en el EB: la inclusión de los becarios de investigación postdoctorales en el RGSS como asimilados a los trabajadores por cuenta ajena.
- III. La laboralización de los investigadores postdoctorales.
 1. La irrupción del EPIF en el proceso de laboralización del personal investigador doctor.
 2. La apuesta por la contratación laboral de los investigadores postdoctorales.
- IV. Algunas cuestiones problemáticas que plantea la contratación laboral de los investigadores postdoctorales.
 1. La contratación de los investigadores doctores que desarrollan su actividad en centros de investigación extranjeros.
 2. Las dificultades de elección de la modalidad contractual a emplear para la contratación de los investigadores doctores.
- V. La difícil estabilización laboral de los investigadores doctores.

NOTA: Este trabajo se enmarca en el proyecto de investigación SEJ 2007-67808-C02-01 concedido por el Ministerio de Educación y Ciencia, que lleva el título de «Delimitación subjetiva y condiciones de empleo y trabajo del personal docente e investigador (PDI) de las Universidades Públicas».

I. EL «ESTATUTO LABORAL» DE LOS INVESTIGADORES POSTDOCTORALES

En los últimos años se ha ido configurando en las universidades y otros centros de investigación un colectivo que puede denominarse, con todas las cautelas posibles en un ámbito tan sensible como este, como personal investigador, vinculado preferentemente en régimen de contratación laboral. Este colectivo tiene como principal nota definitoria no su dedicación a la investigación, característica que comparte con el personal docente e investigador, sino la exclusividad o la especial intensidad con que se dedica a esta actividad investigadora, en detrimento de su actividad docente que, o bien no existe, o bien queda relegada a un segundo plano. A tal efecto, para identificar a este colectivo ya se está utilizando la abreviatura PI, sin la «D» de docencia, o también PdI, con la «d» de docencia en minúscula, para diferenciar a este colectivo del PDI –personal docente e investigador– que se dedica por igual a actividades docentes e investigadoras. Este personal dedicado de forma exclusiva o preferente a tareas investigadoras se encuentra integrado fundamentalmente por los siguientes colectivos: el personal investigador en formación o en fase inicial, es decir, los investigadores predoctorales y el personal investigador en perfeccionamiento o experimentado, es decir, los investigadores postdoctorales.

Por una parte, el colectivo de los investigadores predoctorales está integrado por aquellos investigadores que se encuentran en una fase de introducción y/o formación en la investigación, que tiene por finalidad introducir al futuro investigador en el ámbito de la actividad investigadora, así como propiciar que el mismo adquiera una sólida formación investigadora, la cual encuentra su máxima expresión en la elaboración y defensa de la tesis doctoral. En esta dirección, la Recomendación de la Comisión sobre una Carta Europea para investigadores y un Código de Conducta para el reclutamiento de investigadores define a estos investigadores en fase inicial (*early stage researchers*) como aquellos investigadores que se encuentran en los primeros cuatro años (a tiempo completo o equivalente) de su actividad investigadora, incluido el período de formación en la investigación¹.

Por otra parte, el colectivo de los investigadores postdoctorales, como su propio nombre indica, comprende a todos aquellos investigadores que tras finalizar su etapa de formación predoctoral continúan su formación y su carrera investigadora mediante su participación en actividades investigadoras desde el grado académico de doctor, especialmente en centros españoles y extranjeros de claro prestigio académico, en aras de completar y demostrar su capacidad investigadora. En esta dirección, la Recomendación de la Comisión sobre una Carta Europea para investigadores y un Código de Con-

¹ Vid. Recomendación de la Comisión sobre una Carta Europea para los Investigadores y un Código de Conducta para el Reclutamiento de Investigadores [C (2005) 576 final, de 11 de marzo de 2005].

ducta para el reclutamiento de investigadores define a estos investigadores experimentados (*experienced researchers*) como aquellos investigadores que cuentan al menos con una experiencia de cuatro años de investigación (a tiempo completo o equivalente) desde la obtención de un título universitario que les dé acceso a los estudios doctorales en el país en que se obtuvo el título y a los investigadores en posesión de un título doctoral, independientemente del tiempo requerido para obtenerlo ².

Los investigadores postdoctorales, sin embargo, no constituyen un colectivo monolítico, sino que, por el contrario, en el devenir de su actividad investigadora transitan por diferentes etapas que desembocan en última instancia en la configuración, como mínimo, de dos tipos distintos de investigadores postdoctorales. En primer lugar, pueden identificarse aquellos investigadores que se encuentran en una fase de perfeccionamiento de su formación, que se corresponde con el período inmediatamente posterior a la obtención del título de doctor, en la que aún predomina un cierto elemento de formación del investigador sobre el elemento estrictamente productivo de su actividad. En segundo lugar, encontramos a aquellos investigadores que, una vez finalizada esta primera etapa de formación postdoctoral y recién incorporados al sistema de ciencia y tecnología, se encuentran en un estadio más avanzado de la carrera investigadora, durante el cual deben acreditar y demostrar su capacidad investigadora, en aras de su posterior incorporación estable a una universidad u otro centro de investigación mediante su participación plenamente productiva en diferentes proyectos y trabajos de investigación. Esta distinción encuentra su reflejo en los diferentes programas de ayudas a la investigación dirigidos a investigadores doctores en los que puede distinguirse entre aquellas ayudas dirigidas al perfeccionamiento del personal investigador doctor, normalmente mediante estancias en el extranjero (v. gr: ayudas para investigación postdoctoral en centros españoles y extranjeros, incluidas las ayudas para becas MEC/Fulbright, y Cátedras «Príncipe de Asturias») y aquellas otras ayudas que tienen como finalidad la incorporación de doctores a las universidades y otros centros de investigación españoles (v. gr: Programas «Juan de la Cierva», «Ramón y Cajal», etc.).

Tradicionalmente, la opción preferente de vinculación del personal investigador en formación o en fase inicial (investigadores predoctorales) y del personal investigador en perfeccionamiento o experimentado (investigadores postdoctorales) con sus respectivas universidades y centros de investigación, había sido mediante el recurso a las becas de investigación, en detrimento de la contratación laboral de dichos investigadores, a la cual solo se había recurrido en contadas ocasiones y limitándola a los estadios más avanzados de la etapa postdoctoral. Sin embargo, pese a que este panorama tan poco proclive a la laboralización de estos colectivos se había mantenido muy estable a lo largo del tiempo, constituyendo una auténtica tradición y marca distintiva de la actividad investigadora, en los últimos años el mismo se empieza a ver alterado, de modo que podemos afirmar que nos encontramos ante un proceso inexorable de potenciación de la contratación laboral tanto de los investigadores predoctorales como de los investigadores postdoctorales.

Sin ánimo de exhaustividad, como principales hitos de este proceso de laboralización de estos colectivos de personal investigador cabe destacar, en primer lugar, 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) que, superando las previsiones contenidas en el Real Decreto 1326/2003, de 24

² *Ibidem*.

de octubre, por el cual se aprobó el Estatuto del Becario de Investigación (en adelante, EB), ha procedido a laboralizar una parte de la actividad investigadora desarrollada por los investigadores en formación o investigadores en fase inicial, hasta el momento cubierta en su mayor parte mediante la convocatoria de becas de investigación, al establecer la obligación de contratar en prácticas a aquellos investigadores que se encuentren en la segunda fase –tercer y cuarto año– 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 segundo lugar, y en la misma línea, se ha desencadenado un proceso que aunque extremadamente lento ya parece irreversible de laboralización de la actividad investigadora desarrollada por los investigadores doctores recientes o investigadores en perfeccionamiento o experimentados, sustituyéndose paulatinamente las tradicionales becas de investigación postdoctorales por contratos laborales. En este proceso también ha jugado un papel decisivo la aprobación del citado EPIF, que establece de forma expresa en su disposición adicional sexta que las ayudas a la investigación dirigidas a aquellas personas que tengan el título de doctor deberán establecer la contratación de los beneficiarios de dichos programas por parte de las entidades a que se adscriban.

Finalmente, en la misma línea de fomento de la contratación laboral de investigadores doctores, encontramos los diferentes programas de incorporación de investigadores al sistema de ciencia y tecnología vigentes en la actualidad. 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 incorporación 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 quiere cumplir en relación con el sector privado a través del Programa «Torres Quevedo». En esta misma dirección se mueve el Proyecto I3P (Itinerario Integrado de Inserción Profesional) del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (en adelante, CSIC), cuyo objetivo es la formación práctica de profesionales y técnicos en materias y campos de conocimiento en los que el CSIC desarrolla su actividad investigadora, que también prevé la contratación laboral de investigadores doctores. Y, asimismo, con esta misma finalidad, las diferentes Comunidades Autónomas, universidades y otros centros de investigación contemplan programas similares que apuestan por la contratación laboral de aquellos investigadores que se incorporan al sistema de ciencia y tecnología después de una primera etapa de formación postdoctoral.

Como fácilmente puede observarse, la apuesta por la laboralización de estos colectivos y, por tanto, por la contratación laboral de los mismos, históricamente se ha articulado de forma casi exclusiva mediante contratos laborales de carácter temporal, siendo excepcional el recurso a la contratación indefinida de estos investigadores, cuya definitiva consolidación ha venido, en su caso, de la mano de su acceso a la función pública en universidades u otros centros de investigación. La posibilidad de acudir a la contratación laboral indefinida del personal investigador doctor, sin embargo, parece que puede verse potenciada tras la modificación del artículo 17 de la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica (en adelante, 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 permite la contratación indefinida de personal investi-

gador por parte de las universidades y otros centros de investigación. En concreto se permite que diferentes entidades directamente relacionadas con el ámbito de la investigación puedan celebrar contratos de carácter indefinido y dedicación a tiempo completo con los investigadores que cumplan determinados requisitos, siendo la finalidad de estos contratos la realización de las funciones de la institución y prioritariamente tareas de investigación científica y desarrollo tecnológico.

Esta progresiva sustitución de las becas de investigación pre y postdoctorales por la contratación laboral del personal investigador pre y postdoctoral no constituye un mero cambio formal o nominal, sino que ha implicado una nueva concepción de la actividad investigadora realizada por estos investigadores, puesto que la misma empieza a ser contemplada no solo como una fase más del proceso de formación académica del investigador, sino también como una labor profesional cualificada que exige un adecuado tratamiento laboral. En definitiva, supone un avance en el reconocimiento de la actividad productiva del personal investigador pre y postdoctoral en detrimento de la tradicional concepción meramente formativa que se ha atribuido a la actividad que dichos colectivos desempeñan.

Este proceso de laboralización de la actividad investigadora desarrollada por los investigadores pre y postdoctorales, sin embargo, no ha sido fácil, puesto que el mismo ha tenido y aún tiene que enfrentarse a las asentadas inercias existentes en esta materia negadoras del carácter laboral de la actividad desarrollada por estos investigadores al considerar a esta actividad investigadora como meramente formadora y, en consecuencia, en provecho o beneficio exclusivo del propio investigador que la lleva a cabo. Ello provoca que aún en la actualidad no sea excepcional encontrar convocatorias de ayudas a la investigación dirigidas a investigadores en formación o en fase inicial, o bien, a investigadores en perfeccionamiento o experimentados, que no contemplan la contratación laboral de los mismos, siguiéndolos considerando, por el contrario, como meros becarios de investigación. Junto a estas dificultades de carácter más bien conceptual, se han planteado otras de índole más práctico, derivadas de la falta de adaptación del ordenamiento jurídico laboral y, en especial, de las modalidades contractuales previstas en el mismo, a las peculiares características de la actividad investigadora, lo cual se ha traducido en una importante y costosa conflictividad jurídico-laboral, tanto para los investigadores como para las universidades y centros de investigación de adscripción de los mismos. En esta dirección puede afirmarse, sin riesgo a equivocarnos, que pese a la variedad de instrumentos jurídicos existentes en la actualidad para la contratación de investigadores, los mismos no se ajustan a las peculiaridades de la actividad investigadora, lo cual dificulta en gran medida en la práctica la efectiva contratación laboral de muchos investigadores ³.

³ MORÓN PRIETO, R.: «El Estatuto del Personal Investigador en Formación: otro tímido paso hacia la asimilación de las becas formativas al régimen laboral», *Relaciones Laborales*, núm. 19, 2006, pág. 477, llama la atención precisamente sobre estas dificultades. En esta dirección, el autor considera que «en los últimos años se han venido estableciendo mecanismos específicos que permitieran ir incorporando al ámbito laboral algunas de las actividades desarrolladas al amparo de becas de investigación. En tal sentido, pueden citarse los contratos de obra para la realización de proyectos específicos de investigación y los contratos en prácticas para la incorporación de investigadores previstos en el artículo 17 de la Ley 13/1986 (a los que hay que añadir, los contratos de obra previstos en la LOU). Tales iniciativas, por su propia configuración potestativa ("podrán") y alternativa –no sustitutiva de las becas–, por su limitado alcance personal, así como por el carácter temporal de dichos contratos no han ofrecido una solución estable ni adecuada para afrontar la incorporación y permanencia de los investigadores en el sistema de investigación. Ni la de los investigadores formados, aún hoy vinculados muchos de ellos mediante becas, ni de los que tienen contrato laboral, como ponen de manifiesto los problemas surgidos en la actualidad por la finalización de los primeros contratos del Programa "Ramón y Cajal", realizados al amparo de dicha disposición legal».

Precisamente, en este estudio se pretende abordar el proceso de laboralización de uno de estos colectivos, en particular, del colectivo de los investigadores postdoctorales y, en especial, las dificultades que ha planteado y aún sigue planteando la contratación laboral de estos investigadores. Para ello se analizará, en primer lugar, el lento proceso que ha llevado hacia el reconocimiento actual del «estatuto laboral» de los investigadores postdoctorales, desde las tradicionales becas de investigación postdoctorales hasta la contratación laboral de estos investigadores prevista de forma expresa en el EPIF. En segundo lugar, se analizarán las cuestiones problemáticas que ha planteado la contratación laboral de los investigadores doctores y, en especial, las planteadas por la contratación de aquellos investigadores que desarrollan su actividad en centros de investigación extranjeros y las derivadas de la elección de la modalidad contractual por la que deben ser contratados estos investigadores, a saber, la contratación «en prácticas» o «por obra o servicio determinado». En tercer lugar, nos interrogaremos sobre las posibilidades de estabilización laboral de este colectivo a través de su contratación por tiempo indefinido incorporadas en la Ley 13/1986. El análisis de estas cuestiones nos debe permitir en última instancia reflexionar sobre cuál debe ser el tratamiento jurídico laboral de este colectivo y el encaje del mismo en una hipotética y teórica carrera investigadora.

II. EL LENTO Y PENOSO CAMINO HACIA EL «ESTATUTO LABORAL» DE LOS INVESTIGADORES POSTDOCTORALES

1. El pasado reciente y el todavía presente de los investigadores postdoctorales: la tradicional apuesta por las becas de investigación postdoctorales.

Tradicionalmente, al igual que sucedía con los investigadores predoctorales, se había considerado que la actividad investigadora desarrollada por los investigadores postdoctorales no debía ser calificada como laboral, cubriéndose con carácter general esta fase de la carrera investigadora mediante el recurso a becas de investigación postdoctorales. De modo que tras la finalización exitosa de una beca de investigación predoctoral, con la consecuente obtención del título de doctor, al investigador no le quedaba más opción que solicitar alguna de las becas de investigación postdoctorales existentes, las cuales habían sido concebidas y diseñadas para dar continuidad a la carrera investigadora y a la formación de los investigadores, mediante su integración en la actividad investigadora desde el grado académico de doctor, especialmente en centros españoles y extranjeros de claro prestigio académico ⁴.

⁴ En esta dirección, MORÓN PRIETO, R.: «El Estatuto del Personal Investigador...», cit., pág. 477, pone de manifiesto que «el fenómeno de la prolongación de los períodos de beca no afecta tan solo a los investigadores en formación, sino también a los investigadores formados, entendiéndose por tales aquellos que han obtenido el título de doctor y tienen por tanto una capacidad investigadora suficientemente acreditada. Tal práctica ha llegado a constituir una situación generalizada y el sistema habitual para acceder y permanecer en el sistema de investigación, reduciendo a los centros de investigación los costes económicos –y excluyendo a los investigadores de las garantías y prestaciones– vinculados a la formalización de las correspondientes relaciones contractuales».

La cobertura de esta fase de la carrera investigadora mediante el recurso a las becas de investigación postdoctorales suponía, de modo inevitable, una doble dificultad a la hora de acotar el régimen jurídico que correspondía a este colectivo. La primera dificultad venía de la mano de la falta de una previsión y regulación general de esta figura que la dotara de un contenido jurídico y que permitiera diferenciarla con claridad de otras figuras previstas por la legislación. Es decir, a diferencia de otras figuras jurídicas, como por ejemplo los profesores ayudantes doctores, que se incluyen también entre el personal investigador doctor y que tradicionalmente han gozado de una regulación específica, primero en la Ley de Reforma de Universidades y después en la LOU, ninguna norma jurídica regulaba ni tan siquiera preveía esta figura, siendo las bases de las convocatorias en las que se concedían estas becas de investigación postdoctorales las únicas por las que se establecía el régimen jurídico de este colectivo, si bien, las mismas se limitaban a fijar los requisitos de acceso a la condición de becarios de investigación postdoctorales y los derechos y obligaciones básicos que correspondían al investigador doctor y a la entidad de adscripción del mismo. La segunda dificultad que se planteaba al abordar el régimen jurídico de este colectivo consistía en la gran diversidad y dispersión existente entre las diferentes becas de investigación postdoctorales, entre las que apenas existía la más mínima coordinación, lo cual daba lugar a una inaceptable heterogeneidad de derechos y obligaciones correspondientes a investigadores postdoctorales que en última instancia desarrollaban idéntica o similar actividad.

La falta de un marco general de regulación de la actividad desarrollada por los becarios de investigación postdoctorales, resultaba especialmente grave si se tenía en cuenta que a la misma debía sumarse la ausencia de un vínculo contractual que definiera el marco en el que debía desarrollarse dicha actividad—derechos y obligaciones de los becarios de investigación postdoctorales, de las entidades convocantes de las becas y de los centros de adscripción de los becarios—. Ello provocaba que esta relación no se articulara fundamentalmente a través de realidades institucionales, sino de relaciones personales, en las cuales el director de investigación cobraba un papel no ya relevante, sino decisivo, en el futuro profesional, académico y vital de los jóvenes investigadores, no existiendo un marco de referencia colectivo o institucional suficientemente desarrollado al que acogerse⁵.

Por lo demás, las becas de investigación postdoctorales respondían en lo esencial a las mismas características de las becas de investigación predoctorales, si bien, adaptadas al hecho de que en este caso el investigador doctor ya no se encontraba en una fase inicial de formación, sino en una fase posterior de perfeccionamiento y ampliación de los conocimientos adquiridos durante la etapa predoctoral, que le debía permitir una mejor inserción en el mercado laboral. Esta especial configuración de las becas de investigación postdoctorales conllevaba lógicamente que su régimen jurídico, aun siendo sustancialmente idéntico al de las becas de investigación predoctorales, contuviera algunos elementos diferenciadores.

Así, por citar solo aquellos elementos más significativos del régimen jurídico de las becas de investigación postdoctorales, pueden destacarse los siguientes: a) el investigador debía estar en posesión del título de doctor, si bien, en ocasiones era suficiente con que se hubiera depositado la tesis doctoral en el momento de presentar la solicitud, en cuyo caso el investigador debía aportar prueba documental de que había obtenido el grado de doctor antes de su incorporación en el centro receptor.

⁵ Vid. COMISIONES OBRERAS (SECRETARÍA CONFEDERAL DE JUVENTUD): *Jóvenes: la nueva precariedad laboral. La experiencia de la precariedad laboral en los jóvenes españoles*, Paralelo Edición, S.A., Madrid, 2004.

El carácter formativo de las becas de investigación postdoctorales hacía necesario, asimismo, que la obtención del título de doctor fuera relativamente reciente; b) la tarea a desarrollar por el becario de investigación postdoctoral ya no consistía evidentemente en la elaboración de una tesis doctoral, sino en el desarrollo de un trabajo de investigación que completara su etapa de formación, el cual debía desarrollarse bajo la supervisión de un investigador responsable del trabajo propuesto; c) el centro de aplicación o receptor del becario de investigación postdoctoral solía ser preferentemente extranjero, aunque no faltaban becas de investigación postdoctorales que también podían disfrutarse en centros de investigación nacionales; en todo caso, resultaba preferible que se tratara de centros de investigación distintos de aquellos en los que el solicitante hubiera realizado su formación predoctoral –con esta finalidad, algunas convocatorias exigían que las estancias en centros españoles implicaran movilidad geográfica y académica, e incluso, cambio efectivo de residencia–; d) la duración de estas becas de investigación postdoctorales era sensiblemente inferior a las becas de investigación predoctorales, no en vano, previamente ya se había recibido una formación inicial y en este momento tan solo se trataba de perfeccionarla. En esta dirección, estas becas solían tener una duración mínima y máxima de un año, prorrogable en ocasiones por otro más, computándose al efecto otras becas de investigación postdoctorales de idéntica naturaleza de las que hubiera sido beneficiado el investigador.

Al margen de estas particularidades, sin embargo, los restantes elementos esenciales que constituían el régimen jurídico básico de las becas de investigación postdoctorales eran coincidentes con el régimen jurídico aplicable a los becarios de investigación predoctorales, de modo que eran las mismas o similares las dedicaciones, el régimen de incompatibilidades, los derechos y obligaciones del becario y del centro receptor del mismo y, fundamentalmente, por lo que respecta al objeto de este estudio, el carácter no laboral de la prestación de servicios que desarrollaba el becario de investigación postdoctoral. En esta dirección, las bases de las convocatorias de becas de investigación postdoctorales prescribían, de forma reiterada, que la concesión de la beca no establecía ninguna relación contractual o estatutaria del becario de investigación postdoctoral con el centro al cual quedaba adscrito –normalmente universidades u otros centros de investigación–, ni implicaba por parte del organismo receptor ningún compromiso respecto a la posterior incorporación del interesado en la plantilla del mismo ⁶.

Esta última nota alcanzaba gran interés si tiene en cuenta que de la calificación –como relación laboral o como beca– del vínculo que une al investigador doctor con la entidad que otorga la beca o la entidad receptora del mismo, se desprenden consecuencias jurídicas muy importantes, al serles de aplicación alternativamente y en toda su extensión o el «estatuto» propio del becario o el «estatuto» propio del trabajador ⁷. Así, por ejemplo, entre otras consecuencias que se derivan

⁶ A título de ejemplo, la base I.3.12 de la Resolución de 13 de septiembre de 2005, de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, por la que se establecen las bases reguladoras y se convoca el programa de becas postdoctorales, incluidas las becas MEC/Fulbright, indicaba de forma expresa que «la concesión y disfrute de una beca no implica relación contractual o estatutaria con el centro al que quede adscrito el beneficiario, ni supone compromiso de incorporación posterior del interesado a la plantilla del organismo receptor».

⁷ FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O.: «Nuevas normas sobre los becarios y el personal sanitario residente: otra ocasión para la reflexión sobre el "trabajo formativo"», *Temas Laborales*, núm. 74, 2004, pág. 30, pone de manifiesto que en supuestos como este no es posible la aplicación integrada de los estatutos de becario y de trabajador, por resultar los mismos incompatibles, puesto que «solo cabe una solución en régimen de alternatividad: o se es becario o trabajador: *tertium non datur*», lo que hace forzoso decantarse por una de las dos alternativas posibles.

de la opción por las becas de investigación postdoctorales frente a la contratación laboral del investigador doctor pueden distinguirse las siguientes: a) el contrato lleva asociada una cotización al sistema de Seguridad Social del país correspondiente, mientras que la beca no; b) el contrato otorga al investigador la categoría de trabajador, con los beneficios legales y normativos correspondientes, especialmente, aquellos previstos en la negociación colectiva, mientras que la beca no; c) el contrato permite computar como experiencia laboral los años dedicados a la investigación como investigador doctor, mientras que la beca no; d) el contrato reconoce, tanto legal como socialmente, la capacidad productiva del investigador doctor y establece una relación jurídica con el centro de trabajo de mutuo provecho, mientras que la beca se considera exclusivamente un beneficio para el becado; e) el contrato establece una relación jurídica con el investigador doctor, mientras que la beca no.

Entre los efectos perniciosos derivados de la opción por las becas de investigación postdoctoral y no por la contratación laboral de los investigadores doctores cabía destacar, sin lugar a dudas, que ninguna beca de investigación postdoctoral comportaba en ese momento encuadramiento alguno en materia de Seguridad Social y, por tanto, no generaba la obligación de la entidad convocante o receptora del becario de investigación postdoctoral de afiliarse, dar de alta o cotizar por el mismo y, en consecuencia, los mismos no podían acceder a las prestaciones de la Seguridad Social, es decir, quedaban fuera de la asistencia sanitaria, no podían acceder a las prestaciones de desempleo una vez finalizada la beca; los años de beca no computaban a efectos de la futura pensión de jubilación o de una posible pensión de incapacidad; no tenían acceso a la incapacidad temporal por enfermedad o accidente, ni a la protección por maternidad/paternidad o riesgo por embarazo, etc. En este punto, la situación de los investigadores postdoctorales era más grave si cabe que la de los becarios de investigación predoctorales, puesto que los mismos con carácter general no recibían la cobertura dispensada por el régimen especial de los estudiantes a la que sí tenían acceso mayoritariamente los becarios de investigación predoctorales. No en vano, el campo de aplicación del Régimen Especial de los Estudiantes quedaba circunscrito al cumplimiento, entre otros, de los siguientes requisitos: ser menor de 28 años de edad y estar matriculado de manera oficial o libre cursando diversos estudios en España. Pues bien, a partir de estas exigencias algunos becarios de investigación postdoctorales podían quedar al margen del ámbito de protección dispensado por este régimen especial al no estar ya cursando estudios o por tener una edad superior a los 28 años exigidos por la normativa reguladora del seguro escolar.

Este tratamiento dispensado a los investigadores postdoctorales no parecía, sin embargo, una postura admisible, puesto que el ya de por sí dudoso criterio del predominio del elemento formativo frente al productivo de las becas de investigación que se utilizaba para justificar el carácter no laboral de su actividad investigadora desarrollada por los investigadores predoctorales, no podía mantenerse de ninguna manera tras la obtención del título de doctor, so pena de convertir cualquier actividad investigadora en una actividad no laboral, puesto que en cualquier actividad investigadora concurre un ineludible elemento de formación del investigador. Como consecuencia de estas reflexiones, aún sin un marco normativo que regulara a este colectivo, progresivamente se fueron limitando las convocatorias de becas de investigación postdoctorales en beneficio de la contratación laboral de los doctores recientes. Estas iniciativas, sin embargo, no supusieron la eliminación de las becas de investigación postdoctorales, sino que, por el contrario, las mismas siguieron convocándose, de modo

que incluso muchas de las entidades que habían optado por la contratación de los investigadores en su fase postdoctoral, seguían manteniendo al mismo tiempo la convocatoria de becas de investigación postdoctorales. Esta coexistencia entre las becas postdoctorales y la contratación de doctores recientes llegó a propiciar incluso que las mismas se convirtieran en escalones distintos y sucesivos en la carrera investigadora, de modo que tras la realización de la tesis doctoral, el investigador completaba su formación a través de una beca postdoctoral –normalmente con una estancia en un centro de investigación extranjero–, y únicamente a la finalización de la misma era contratado laboralmente por alguna universidad o centro de investigación español.

2. Los investigadores postdoctorales en el EB: la inclusión de los becarios de investigación postdoctorales en el RGSS como asimilados a los trabajadores por cuenta ajena.

En este panorama de absoluta desregulación del colectivo del personal investigador doctor, tuvo lugar la aprobación del Real Decreto 1326/2003, de 24 de octubre, por el que se establecía el Estatuto del Becario de Investigación, en el que por primera vez se abordaba con carácter general y de forma específica el régimen jurídico del colectivo de los becarios de investigación, entre los que se incluía de forma expresa a los becarios de investigación postdoctorales⁸. A tal efecto cabe recordar que el ámbito de aplicación de esta norma se fijaba en su artículo 1.2 en los siguientes términos: «a los efectos previstos en el apartado anterior, tienen la condición de becario de investigación aquellos titulados universitarios que sean beneficiarios de una beca concedida en virtud de programas inscritos en el registro a que se refiere el artículo 5, para el desarrollo de actividades de formación y especialización científica o técnica. Estos titulados deberán estar en posesión del título de doctor o haber obtenido el reconocimiento de su suficiencia investigadora».

De conformidad con esta delimitación del colectivo de los becarios de investigación y, por extensión, del ámbito de aplicación del EB, esta norma procedía a distinguir dos fases perfectamente diferenciadas en la trayectoria del becario de investigación: la primera de ellas conducente a la obtención del Diploma de Estudios Avanzados –certificado-diploma de suficiencia investigadora–, a la que se dotaba de un claro componente formativo y, la segunda, que comprendía tanto la fase orientada a la consecución de la tesis doctoral, como la fase de formación postdoctoral, en la que el becario de investigación debía perfeccionar su capacidad investigadora. En consecuencia, únicamente resultaba aplicable el EB a los becarios de investigación que se encontraran en esta segunda fase descrita, entre los cuales se incluían los becarios de investigación postdoctorales. Sin embargo, respecto a este colectivo, el EB aún incorporaba una limitación, al excluir de su ámbito de aplicación a los becarios de investigación postdoctorales que hubieran disfrutado de becas de investiga-

⁸ Vid. un estudio de esta norma en MORENO GENÉ, J.: «El Estatuto del becario de investigación: la inclusión de los becarios de investigación en el Régimen General de la Seguridad Social como asimilados a los trabajadores por cuenta ajena», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm. 250, 2004. Vid., también, AGUILERA IZQUIERDO, R.: «El Estatuto del Becario de investigación», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2004; GARCÍA NINET, J.I.: «Sobre el presunto Estatuto del becario de investigación», *Tribuna Social*, núm. 155, 2003; HIERRO HIERRO, J.: «Acerca de la protección social dispensada al becario de investigación por el RD 1326/2003, de 24 de octubre», *Anuario de la Facultad de Derecho*, núm. 22, 2004; LUJÁN ALCARAZ, J.: «A propósito del "estatuto del becario de investigación"», *Aranzadi Social*, núm. 1, 2004; MOLINA MARTÍN, M.: «Comentario al Real Decreto 1326/2003, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto del Becario de Investigación», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 5, 2004.

ción postdoctorales durante más de dos años, de modo que, en definitiva, el EB quedaba circunscrito únicamente a los becarios de investigación predoctorales que tuvieran reconocida la suficiencia investigadora y a los becarios postdoctorales, siempre que estos últimos no hubieran disfrutado de becas de investigación postdoctorales durante más de dos años con anterioridad.

Una vez constatada la aplicación del EB a los investigadores postdoctorales, no cabe duda de que, frente al tradicional marco de indefinición de la figura de los becarios de investigación postdoctorales, esta norma supuso un indudable paso hacia adelante en su delimitación conceptual y en el establecimiento de su marco normativo, representando al mismo tiempo un importante avance en el reconocimiento social de la actividad productiva desarrollada por este colectivo de investigadores. En esta dirección, la conceptualización de los becarios de investigación postdoctorales y el establecimiento de sus características esenciales, la fijación de los derechos y deberes tanto del becario de investigación postdoctoral como del organismo receptor del mismo y, fundamentalmente, la protección social dispensada a los mismos, supuso una indudable mejora cualitativa y cuantitativa en el tratamiento que históricamente habían recibido los becarios de investigación postdoctorales.

Este nuevo marco jurídico de los becarios de investigación postdoctorales, sin embargo, no implicó un cambio en la naturaleza jurídica atribuida a este colectivo, no en vano, ya en el preámbulo del EB, se establecía de forma expresa y sin dejar lugar a dudas que los becarios de investigación, tanto los predoctorales como los postdoctorales, dada la finalidad formativa que se atribuía en dicha norma a las becas de investigación, no podían ser considerados trabajadores por cuenta ajena sujetos al Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral. En consecuencia, la actividad desarrollada por los becarios de investigación postdoctorales seguía siendo considerada a todos los efectos como una actividad extralaboral. Idea que se veía reforzada a lo largo del EB siempre que nos encontráramos ante cualquier elemento que pudiera llevar a pensar que estábamos ante una relación laboral⁹. Así, por ejemplo, al referirse a la ayuda económica que correspondía a la beca, se preveía de forma expresa que tal ayuda no tenía en ningún caso naturaleza de salario [art. 2.1 a)].

En consecuencia, el concepto de becario de investigación empleado por el EB comprendía tanto las becas predoctorales, como las becas postdoctorales, dándoles un tratamiento homogéneo, lo cual no parecía una solución satisfactoria, puesto que el ya de por sí dudoso criterio de la prioridad del elemento formativo de las becas predoctorales que se utilizaba para justificar el carácter no laboral de su actividad científica, no podía mantenerse tras la obtención del título de doctor, so pena de convertir cualquier actividad investigadora en una actividad no laboral, puesto que en cualquier actividad investigadora concurre un ineludible elemento de formación del investigador. En consecuencia, parecía aconsejable que la aplicación del EB se limitara exclusivamente a los becarios de investigación predoctorales, procediéndose de forma paralela a laboralizar la actividad desarrollada por los becarios de investigación postdoctorales y, en consecuencia, a proceder a su contratación laboral.

⁹ En esta dirección, GARCÍA NINET, J.I.: «Sobre el presunto Estatuto del becario...», cit., pág. 6, ponía de manifiesto que esta normativa trataba por todos los medios de expulsar del ámbito del Estatuto de los Trabajadores a los becarios; y LUJÁN ALCARAZ, J.: «A propósito del "Estatuto del Becario..."», cit., pág. 11, mantenía al respecto que la apuesta por la extralaboralidad de las relaciones de trabajo de los becarios de investigación era «tan clara como injustificada».

Esta preocupación parecía intuirse aunque de forma muy tenue en el propio artículo 5.3 del EB que contemplaba, como uno de los requisitos que debían cumplir los programas de becas para registrarse, «que sus becas no sean aplicables a quienes hubieran disfrutado de becas de investigación postdoctoral durante más de dos años con anterioridad». Dicha previsión, pese a admitir la posibilidad de incluir a los becarios de investigación postdoctorales entre los destinatarios del EB, parecía ser consciente de que esta situación no se podía extender, como estaba sucediendo en la práctica, de forma indefinida, estableciéndose un límite máximo de dos años. Pese a la insuficiencia de esta medida, la misma debía contribuir a poner fin a la situación de precariedad en la que se encontraba este tipo de personal con cualificación demostrada, que de una vez por todas debía ser contratado de forma laboral. En todo caso, una vez excluidos del ámbito de aplicación del EB los becarios de investigación postdoctorales que hubieran disfrutado de una beca de investigación postdoctoral durante más de dos años con anterioridad, ya que dichos programas de becas no podrían ser inscritos en el Registro de Becas, dicha previsión debería haber venido acompañada de otra que procediera a laborar la actividad investigadora realizada por estos becarios, a riesgo de que, en caso contrario, si se admitieran estas becas de investigación postdoctorales, los investigadores no recibirían ni la protección dispensada por el ordenamiento jurídico laboral, ni la protección dispensada por el EB, pudiéndose dar la paradoja, por tanto, de que fuera más precaria la situación de los becarios postdoctorales que ya hubieran disfrutado anteriormente de una beca de investigación postdoctoral durante más de dos años, que la situación de los becarios de investigación predoctorales, que al menos estarían amparados por lo previsto en el EB.

Pese a todos estos inconvenientes planteados por el tratamiento que el EB dispensaba a los becarios de investigación postdoctorales, el carácter extralaboral que el EB atribuyó a la actividad desarrollada por estos investigadores fue ratificado con posterioridad por sendas Sentencias dictadas por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 28 de junio de 2005 y de 18 de noviembre de 2005, las cuales, pese a reconocer de forma expresa la posibilidad de que en ocasiones una beca, y en particular una beca de investigación, pudiera encubrir una auténtica relación laboral, finalmente se inclinaron por considerar que a priori y en abstracto en las becas de investigación, incluidas las postdoctorales, predominaba la finalidad formativa, es decir, la finalidad de facilitar el estudio y formación del becario y no la finalidad productiva, consistente en la voluntad de la entidad concedente de la beca de incorporar a su patrimonio los resultados de la actividad desarrollada por el becario de investigación. A partir de estas premisas la conclusión no podía ser otra que considerar que los becarios de investigación, incluidos los postdoctorales, no podían ser considerados como trabajadores¹⁰.

Pese a no reconocerse el carácter laboral de la actividad desarrollada por los investigadores doctores, el EB sí procedió a dotar a este colectivo de una mínima protección social. En este sentido, su artículo 6.1 contemplaba por primera vez que los beneficiarios de las becas de investigación otorgadas con cargo a programas inscritos en el Registro de Becas, entre los cuales se incluían los becarios de investigación postdoctorales, quedaban asimilados a trabajadores por cuenta ajena, a efectos de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social (en adelante, RGSS)

¹⁰ Ar. 5160 y Ar. 7761, respectivamente. Para un comentario de la primera de estas resoluciones *Vid.* MORENO GENÉ, J.: «La inclusión debilitada de los becarios de investigación en el Régimen General de la Seguridad Social». *Aranzadi Social*, núm. 17, 2006.

en los términos y condiciones establecidos en el propio EB. En consecuencia, entre las distintas posibilidades existentes para dotar a los becarios de investigación postdoctorales de protección social, el EB optó por su inclusión en el RGSS y no por la creación de un Régimen especial de Seguridad Social específico para este colectivo. Asimismo, de las diversas vías posibles de inclusión de los becarios de investigación postdoctorales en el RGSS previstas por el artículo 7 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), a saber: la inclusión de este colectivo entre los trabajadores por cuenta ajena o su consideración como asimilados a los mismos, se optó por esta segunda posibilidad.

El EB hizo uso, por tanto, de la posibilidad prevista en el entonces artículo 97.2 l) de la LGSS, que habilitaba al Gobierno para incorporar, por vía de Real Decreto, como asimilados a los trabajadores por cuenta ajena, a todos los colectivos que estimara oportunos por razón de su actividad. Es decir, dicho precepto habilitaba al Gobierno para que junto a la lista de trabajadores por cuenta ajena por asimilación que se recogía expresamente en el artículo 97 de la LGSS, pudiera incorporar otros colectivos, entre los cuales ahora se incorporaban los becarios de investigación ¹¹.

Pese a que nada establecía al respecto el EB, de la simple lectura de esta norma se podía deducir que las peculiaridades de la actividad desarrollada por los becarios de investigación que justificaban el tratamiento jurídico que la misma les dispensaba, consistían en que, a pesar de que se considerara que a través de las becas de investigación no se retribuía trabajo alguno, sino que las mismas únicamente suponían medidas de fomento que incentivaban o estimulaban la realización de estudios conducentes a la obtención del título de doctor o a la realización de actividades de investigación científica y técnica, al mismo tiempo se reconocía que se trataba de una formación importante, con un proceso largo que era productivo desde el punto de vista científico y que, además, coincidía con un momento vital de las personas desde el punto de vista familiar, lo cual justificaba que los mismos fueran asimilados a los trabajadores por cuenta ajena y, por tanto, incluidos en el RGSS.

Ahora bien, el campo de aplicación de esta inclusión en el RGSS quedó circunscrito, de conformidad con lo previsto en el artículo 6.1 del EB, únicamente a los beneficiarios de becas otorgadas con cargo a programas inscritos en el Registro de Becas de Investigación y, por tanto, la inclusión de los becarios de investigación postdoctorales en el RGSS requería del cumplimiento de dos elementos acumulativos: un elemento material, consistente en que se tratara de titulados universitarios que se encontraran en posesión del título de doctor y que fueran beneficiarios de una beca concedida para el desarrollo de actividades de formación y especialización científico-técnica; y un elemento formal, según el cual las becas debían estar concedidas dentro de programas inscritos en el Registro de Becas de Investigación, en las condiciones previstas en el propio EB. La protección social prevista por el EB no se extendía, por tanto, a todos los becarios de investigación postdoctorales, sino que la misma

¹¹ El artículo 97 de la LGSS utiliza como fórmula de cierre la autorización para asimilar a ciertos colectivos para su inclusión en el Régimen General, lo cual ha permitido alcanzar un mayor grado de cobertura en la modalidad contributiva, al incluir supuestos en que el colectivo asimilado desarrolla una actividad que, por diferentes causas, no se encuentra identificada en los supuestos del artículo 7.1 y no ha sido objeto de inclusión expresa en régimen alguno. «Ello exige (en otro caso quedarían fuera del Sistema) su asimilación a trabajadores (...) para la incorporación al Sistema en el Régimen que corresponda, en la órbita del artículo 97 para su inclusión en el Régimen General» (*Vid.* MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M.N.: *Comentario a la Ley General de la Seguridad Social*, Comares, Granada, 1999, pág. 987).

se hacía depender del elemento «formal» de la inscripción del programa de becas en el correspondiente registro, de manera que un becario de investigación postdoctoral que disfrutara de una beca otorgada en el marco de un programa que no se hubiera inscrito en dicho registro no gozaba de la protección prevista en el EB.

A esta circunstancia debía añadirse además que el EB dejaba a la libre voluntad de las entidades convocantes de las becas de investigación postdoctorales la inscripción de sus programas de becas. Así, el artículo 5 del EB únicamente preveía que las entidades que convocaran las becas pudieran inscribir sus respectivos programas en el Registro de Becas de Investigación sin establecer ninguna obligación al respecto. Este carácter potestativo de la inscripción en el registro posibilitaba que quedaran excluidos del RGSS aquellos becarios de investigación postdoctorales que, aun disfrutando de becas que cumplieran con los requisitos exigidos en el EB, no hubieran sido inscritas en el registro correspondiente. En definitiva, quedaba al albur de las entidades concedentes de las becas de investigación postdoctorales que los becarios beneficiarios de las mismas estuvieran o no amparados por la protección dispensada por el EB, es decir, que quedaran o no incluidos en el RGSS como asimilados a los trabajadores por cuenta ajena, lo cual supuso en la práctica una limitada aplicación de las previsiones contenidas en el EB.

Frente a esta situación, desde diversos foros se mantuvo la necesidad de eliminar este carácter potestativo del EB, de modo que toda entidad o institución que pretendiera convocar una beca de investigación que cumpliera las condiciones y requisitos establecidos en el EB debiera proceder obligatoriamente a inscribir su programa de becas en el registro correspondiente y que, por tanto, le fuera de aplicación dicho estatuto. Únicamente de este modo se consideraba que se podría mitigar la situación existente de confusión y, por qué no decirlo, de discriminación al que se veía inmerso el colectivo de los becarios de investigación, consiguiéndose que todos aquellos que se encontraran en una misma situación recibieran un mismo tratamiento jurídico. De lo contrario, se mantuvo que «la asimilación al RGSS dependería fundamentalmente de la voluntad del organismo o entidad pública becante, lo que podría vulnerar los principios constitucionales de interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos y de igualdad, así como el derecho a la protección social»¹². Pese a las críticas que suscitó esta circunstancia, las citadas Sentencias dictadas por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 28 de junio de 2005 y de 18 de noviembre de 2005 convalidaron la legalidad de dicha previsión.

A estos inconvenientes que se planteaban en relación con el ámbito subjetivo de la protección social dispensada a los becarios de investigación postdoctorales por el EB, debían añadirse además otras insuficiencias relacionadas con el alcance objetivo de la protección dispensada a este colectivo, entre las que cabe destacar, las extremadamente reducidas bases de cotización previstas para estos becarios en el EB –equivalentes al tope mínimo absoluto de cotización– con la consecuente reduc-

¹² Vid. CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL: *Dictamen sobre el Proyecto de Real Decreto por el que se aprueba el Estatuto del Becario de Investigación y Tercer Ciclo*, 18 de junio de 2003, Madrid, 2003, pág. 7. Vid., también, AGUILERA IZQUIERDO, R.: «El Estatuto del Becario...», cit. pág. 30. En los términos expuestos la autora consideraba que la inscripción en el Registro debería ser obligatoria dado que de ella dependía que los becarios de investigación pudieran acceder a los beneficios del sistema de la Seguridad Social.

ción de las prestaciones correspondientes¹³; la delimitación excesivamente restrictiva de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional que la norma contenía¹⁴; y, especialmente, la exclusión de la protección por desempleo de la cobertura dispensada a los becarios de investigación postdoctorales¹⁵.

Todas estas insuficiencias de la protección social dispensada a los becarios de investigación permitían afirmar que el EB únicamente había procedido a llevar a cabo una inclusión muy debilitada de los investigadores postdoctorales en el RGSS. Este tratamiento dispensado a los becarios de investigación, sin embargo, era plenamente posible si se tiene en cuenta que una vez prevista la incorporación de los mismos en el RGSS como asimilados a los trabajadores por cuenta ajena, de conformidad con lo previsto por el artículo 114.2 de la LGSS, es la propia norma que dispone la asimilación, en este caso el EB, la que debía proceder a determinar el alcance de la protección otorgada, lo cual dio lugar a que los becarios de investigación en general y los becarios de investigación postdoctorales en particular mantuvieran algunas particularidades respecto a otros sujetos con los que cohabitaban en dicho régimen, que inevitablemente comportaron que los mismos recibieran una protección, tanto cuantitativa como cualitativamente, menor.

En definitiva, la mejora en el tratamiento de los investigadores postdoctorales que llevaba a cabo el EB, no significaba un tratamiento ideal de este colectivo, de modo que la valoración positiva que merecía la aprobación del EB no impedía considerar que el mismo constituía únicamente una solución parcial, susceptible aún de provocar situaciones de precariedad e, incluso, de discriminación de este colectivo. Aspectos como la falta de obligatoriedad del EB, su falta de extensión a la mayoría de entidades privadas, el tratamiento uniforme dispensado a los investigadores pre y postdoctorales, la ausencia de definición de los propios contornos de la figura de los becarios de investigación postdoctorales, así como de sus derechos y obligaciones, y la inclusión debilitada de este colectivo en el RGSS, con exclusión de la protección por desempleo, se configuraban como elementos distorsionadores de las finalidades aparentemente perseguidas con la aprobación del EB, que permitían concluir que aunque esta norma había situado a los becarios de investigación postdoctorales en una posición más ventajosa que la anterior, la misma aún era francamente mejorable.

¹³ GARCÍA NINET, J.I.: «Sobre el presunto Estatuto...», cit., pág. 9, indicó al respecto que el EB rebajaba a los becarios del grupo I al II, con aplicación no del máximo posible, sino del más mínimo posible de todos, sin oscilación posible. LUJÁN ALCARAZ, J.: «A propósito del "Estatuto del Becario..."» cit. pág. 20, llegó a considerar esta previsión como una «tropolía».

¹⁴ Al respecto, GARCÍA NINET, J.I.: «Sobre el presunto Estatuto...», cit., pág. 8, mantuvo que el EB había sido sumamente cicatero a la hora de proteger al becario contra los accidentes de trabajo, dejando un concepto de lo más rígido, salvo que fuera lícito entender que lo único que había habido era una referencia al 115.1 para marcar las diferencias al no tratarse de trabajador por cuenta ajena, dejando intactos los demás apartados del artículo 115 de la LGSS. En esta misma dirección, AGUILERA IZQUIERDO, R.: «El Estatuto del Becario...», cit., pág. 38, mantenía que el EB debería haberse remitido expresamente al artículo 115 de la LGSS, pues su interpretación iba a provocar numerosas dudas que tendrían que resolverse mediante la remisión expresa a dicha norma.

¹⁵ Pese a que formalmente se trataba de una opción ajustada a derecho, LUJÁN ALCARAZ, J.: «A propósito del "Estatuto del Becario..."» cit., pág. 19, no veía razón alguna que justificara en el caso de los becarios de investigación la desprotección en materia de desempleo, en especial cuando la misma afectaba a aquellos becarios que ya no se encontraban en fase de formación, sino de pleno rendimiento investigador y, por tanto, no se vislumbraba cuál podía ser la causa objetiva de la diferencia de trato que normativamente se les dispensaba frente a los trabajadores por cuenta ajena a los que se les consideraba asimilados.

III. LA LABORALIZACIÓN DE LOS INVESTIGADORES POSTDOCTORALES

1. La irrupción del EPIF en el proceso de laboralización del personal investigador doctor.

Las graves insuficiencias del EB que se han anunciado suscitaron que desde foros muy diversos se abogara por la supresión o, en su caso, modificación de esta norma. En este contexto, el Gobierno presentó un primer borrador de proyecto de Real Decreto por el que se aprobaba el EPIF, con la finalidad de establecer un nuevo marco regulador del colectivo de los investigadores en formación. Este primer borrador, sin embargo, adolecía en lo fundamental de las mismas deficiencias que las que planteaba el entonces vigente EB, por lo que suscitó la crítica y oposición de las entidades que con anterioridad ya se habían opuesto a esta norma, principalmente, de las asociaciones de investigadores más representativas. En esta coyuntura de reivindicaciones y movilizaciones tuvo lugar la firma de un acuerdo adoptado entre el entonces denominado Ministerio de Educación y Ciencia y la Federación de Jóvenes Investigadores-Precarios (en adelante, Acuerdo MEC-FJI), suscrito tras unas largas e intensas negociaciones el 16 de junio de 2005, el cual sin lugar a dudas tuvo una incidencia decisiva en la versión definitiva del EPIF y que, en relación con los investigadores postdoctorales, preveía «la transformación de todas las becas postdoctorales en contrato laboral».

Este proceso ha concluido, por el momento, con la aprobación del EPIF, que ha venido a sustituir definitivamente al EB, estableciendo un nuevo régimen jurídico básico del personal investigador. En concreto, en relación con los investigadores doctores, la disposición adicional sexta de esta norma prevé que «las ayudas a la investigación dirigidas a aquellas personas que tengan el título de doctor deberán establecer la contratación de los beneficiarios de dichos programas por parte de las entidades a las que se adscriban, mediante la formalización de un contrato laboral de acuerdo con lo que establece el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo»¹⁶.

A pesar de que el EPIF es la primera norma en la que se procede a declarar de forma expresa la naturaleza o el carácter laboral de la actividad investigadora desarrollada por los investigadores posdoctorales, se da la paradoja de que esta norma no incluye dentro de su ámbito de aplicación a dicho colectivo de investigadores, puesto que esta norma, en principio, únicamente va dirigida a aquellos investigadores que se encuentran en su fase predoctoral, es decir, a aquellos investigadores que se encuentran realizando la tesis doctoral. En esta dirección, el artículo 1.2 del EPIF fija su ámbi-

¹⁶ Sobre esta norma *Vid.* ALZAGA RUIZ, I.: «El nuevo régimen jurídico del personal investigador en formación», *Actualidad Laboral*, núm. 18, 2006; CRISTÓBAL RONCERO, R.: *El Estatuto jurídico del personal investigador en formación*, Thomson-Civitas, Cízur Menor (Navarra), 2007; FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: «El régimen laboral y de seguridad social del personal investigador "de beca" y "de contrato" (RD 63/2006, de 27 de enero)», *Información Laboral. Legislación y convenios colectivos*, núm. 15, 2008; MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES: *El sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes y Estudios. Empleo, Madrid, 2006; MORENO GENÉ, J.: «El nuevo estatuto del personal investigador en formación: la combinación de beca de investigación y contratación laboral», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, núm. 277, 2006; MORENO GENÉ, J.: *El personal investigador en formación. Régimen jurídico-laboral y de Seguridad Social*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2008; MORÓN PRIETO, R.: «El Estatuto del Personal Investigador en Formación...», *cit.*

to de aplicación a partir del concepto de personal investigador en formación que la misma contiene, según el cual, «tienen la condición de personal investigador en formación aquellos graduados universitarios que sean beneficiarios de programas de ayuda dirigidos al desarrollo de actividades de formación y especialización científica y técnica a través, como mínimo, de los correspondientes estudios oficiales de doctorado, sin perjuicio de las especialidades previstas en la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias».

La opción adoptada por el EPIF de limitar su ámbito de aplicación a los beneficiarios de programas de ayudas dirigidos al desarrollo de actividades de formación y especialización científica y técnica a través del correspondiente programa oficial de doctorado, supone *de facto* excluir del ámbito de aplicación del EPIF a dos colectivos de investigadores con una problemática totalmente diferenciada: en primer lugar, a todos aquellos investigadores beneficiarios de programas de ayuda dirigidos al desarrollo de actividades de formación y especialización científica y técnica, pero que no se encuentran orientados a la realización del doctorado; y, en segundo lugar, a los investigadores que ya han finalizado con éxito su formación predoctoral, habiendo obtenido el correspondiente título de doctor. Este segundo grupo de exclusiones comprende a los investigadores postdoctorales, los cuales con carácter general para poder continuar desarrollando su actividad investigadora y perfeccionando su formación investigadora, siguen requiriendo de la obtención de ayudas dirigidas al desarrollo y especialización científica y técnica —ayudas a la investigación postdoctorales—, ajenas, obviamente, a cualquier programa de doctorado. En consecuencia, los investigadores postdoctorales objeto de este estudio no se encuentran incluidos en el ámbito de aplicación del EPIF y, por tanto, no se verían afectados, en principio, por lo previsto en esta norma. Sin embargo, como ya se ha avanzado, la disposición adicional sexta del EPIF ha procedido a laborarizar la actividad investigadora desarrollada por los investigadores postdoctorales, en la medida que impone la contratación laboral de los mismos ¹⁷.

2. La apuesta por la contratación laboral de los investigadores postdoctorales.

2.1. La opción del EPIF por la contratación laboral de los investigadores doctores y su fundamento.

A pesar de que el personal investigador doctor no se encuentra incluido en el ámbito de aplicación del EPIF, esta norma, como ya se ha avanzado, ha procedido a declarar de forma expresa la naturaleza o el carácter laboral de la actividad desarrollada por este colectivo de investigadores, previéndose que los mismos deberán ser, en todo caso, contratados laboralmente. En esta dirección, la disposición adicional sexta del EPIF prevé de forma expresa que «las ayudas a la investigación dirigidas a aquellas personas que tengan el título de doctor deberán establecer la contratación de los beneficiarios de dichos programas por parte de las entidades a las que se ads-

¹⁷ CRISTÓBAL RONCERO, R.: *El Estatuto jurídico...*, cit., pág. 106, considera al respecto que llama la atención que la rúbrica del EPIF no responda a su contenido, puesto que de la misma parece desprenderse que solo prevé la regulación de la situación jurídica de los investigadores noveles (de beca) o experimentados (de contrato), sin embargo incluye también a los investigadores postdoctorales.

criban, mediante la formalización de un contrato laboral de acuerdo con lo que establece el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo». A partir de esta disposición no cabe ninguna duda de que los investigadores posdoctorales de cualquier clase –investigadores doctores de «perfeccionamiento», de «especialización», de «incorporación»– que sean beneficiarios de programas de ayudas dirigidos específicamente a este colectivo deberán ser contratados laboralmente, de modo que, aunque quedan excluidos del EPIF, los mismos quedan bajo el amparo y protección de la normativa laboral y de Seguridad Social¹⁸.

Como consecuencia de la previsión de contratar a los investigadores doctores que recoge el EPIF, estos investigadores también se encuentran obligatoriamente incluidos en el RGSS como trabajadores por cuenta ajena [art. 97.2 a) de la LGSS], en los mismos términos que cualquier otro trabajador por cuenta ajena. En esta dirección, tras preverse en la disposición adicional sexta del EPIF la contratación laboral de este colectivo, se incluye la previsión de que la entidad convocante del correspondiente programa de ayudas a la investigación deberá abonar a los organismos, centros y universidades de adscripción del beneficiario del contrato la cantidad global de la ayuda, «incluyendo en la aportación el coste de Seguridad Social»¹⁹.

De forma paralela con estas previsiones, el apartado 4 de la disposición adicional sexta del EPIF contempla la obligación de inscribir en el Registro General de Programas de Ayudas a la Investigación aquellos programas de ayudas a la investigación dirigidos a los investigadores que tengan el título de doctor, si bien, se prevé que dicha inscripción tenga efectos meramente informativos. En consecuencia, en relación con estos programas de ayudas a la investigación, la función de la inscripción se limita a permitir conocer cuántos y cuáles son estos programas de ayudas a la investigación, con la finalidad contemplada en el artículo 3.2 b) del EPIF de «tratar de manera centralizada y homogénea la información sobre los diferentes programas de ayudas a la investigación, con el fin de promover las actividades de formación de recursos humanos para el sistema de investigación y desarrollo»²⁰. En cualquier caso, debe tenerse en cuenta que, de conformidad con la citada disposición adicional sexta, las entidades a las que se adscriban dichos investigadores tendrán la obligación de contratar

¹⁸ En esta dirección, ALZAGA RUIZ, I.: «El nuevo régimen jurídico...», cit., pág. 2.166, indica de forma tajante que «es claro que los investigadores posdoctorales han de ser, en todo caso, vinculados al organismo de que se trate por medio de un contrato laboral y no a través de beca o ayudas de otro tipo». En la misma dirección, CRISTOBAL RONCERO, R.: *El Estatuto jurídico...*, cit., pág. 106, afirma que «esta inclusión expresa de los investigadores posdoctorales dentro del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo supone la definitiva laboralización de aquellos investigadores que han obtenido el título de doctor y, por tanto, tienen una capacidad investigadora suficientemente acreditada». Igual de contundente se muestra MORÓN PRIETO, R.: «El Estatuto del Personal Investigador...», cit., pág. 478, al indicar que «esta declaración supone, en mi opinión, lisa y llanamente, la laboralización del conjunto de la actividad investigadora posdoctoral, tal y como se deduce de la propia redacción literal de la disposición reglamentaria que impone de manera expresa la obligación de formalizar un contrato laboral en todos los programas de ayudas a la investigación dirigidos a investigadores doctores».

¹⁹ FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: «El régimen laboral y de seguridad social...», cit., llama la atención al respecto sobre el hecho de que esta previsión supone un incremento de los costes de aquellas entidades que decidan otorgar becas, puesto que al importe de la beca debe añadirse la correspondiente cotización a la Seguridad Social.

²⁰ Respecto a esta previsión, ALZAGA RUIZ, I.: «El nuevo régimen jurídico...», cit., pág. 2.167, considera que la función de la inscripción para este colectivo de investigadores se limita a permitir conocer los distintos programas de ayudas a la investigación existentes, por medio de su centralización, con el fin de promover las actividades de formación de recursos humanos para el sistema de investigación y desarrollo.

laboralmente a estos investigadores con independencia de que se haya procedido o no a inscribir el correspondiente programa de ayudas a la investigación en el citado registro.

A título de ejemplo, en aplicación de estas previsiones ya la Resolución de 29 de diciembre de 2006, de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, por la que se convocaban ayudas para investigación postdoctoral en centros españoles y extranjeros, incluidas las ayudas para becas MEC/Fulbright, y Cátedras «Príncipe de Asturias», incorporó en su base I.4, bajo el epígrafe de «adecuación de las ayudas al Estatuto del personal investigador», la siguiente previsión: «(...) las ayudas que se concedan al amparo de la presente convocatoria cuyos centros receptores estén situados en España o en el extranjero pero dependan de un organismo o entidad española, quedarán sujetas al ámbito de aplicación del Real Decreto 63/2006, por el que se aprueba el EPIF. Las entidades receptoras o de adscripción de los beneficiarios de las ayudas, deberán establecer la contratación de los beneficiarios adscritos, mediante la formalización de un contrato laboral de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional sexta del mencionado Real Decreto (...)».

Dada esta radical «innovación» en la «relación jurídica» del investigador postdoctoral que lleva a cabo el EPIF respecto al tratamiento jurídico que tradicionalmente se había dispensado a este colectivo, al calificarse por primera vez como laboral la actividad desarrollada por los investigadores doctores beneficiarios de las correspondientes ayudas dirigidas específicamente a este colectivo, cabe analizar cuáles son los criterios que utiliza dicha norma para sustentar tal afirmación. En este punto debe tenerse en cuenta que el EPIF, como sucedía con su antecesor el EB, en tanto que Real Decreto, se trata de una norma reglamentaria, de manera que no puede calificar por sí misma, porque no tiene rango para ello, la naturaleza jurídica –laboral o extralaboral– del trabajo desarrollado por los investigadores postdoctorales, de manera que al igual que sucedía con anterioridad a la aprobación del EPIF, la actividad del investigador doctor será o no laboral dependiendo de si la misma satisface o no los requisitos de la voluntariedad, ajenidad, dependencia y remuneración exigidos por la legislación laboral y, en particular, por el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET)²¹. En otros términos, pretender que el EPIF establezca criterios de definición de la beca frente al contrato de trabajo distintos a los contenidos en la legislación laboral sería ilegal²².

En todo caso, cabe recordar también que todavía tenían menor fundamento jurídico para calificar la naturaleza jurídica de la prestación de servicios desarrollada por los investigadores doctores, las resoluciones ministeriales a través de las cuales tradicionalmente se habían convocado las becas

²¹ Vid. LUJÁN ALCARAZ, J.: «A propósito del "Estatuto del Becario..."», cit., pág. 11. En esta dirección, el autor consideraba que aunque por lo general el régimen de concesión de becas por institutos públicos, regulado normalmente mediante simples resoluciones ministeriales, solía hacer referencia a la no generación de relación laboral por la prestación de los servicios propios de la beca, tal declaración solo debía ser eficaz en Derecho si, en efecto, el trabajo del becario se realizaba sin la dependencia y la ajenidad características de la relación laboral, tal como establece el artículo 1 del ET.

²² En la misma dirección, FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O.: «Nuevas normas sobre los becarios...», cit., pág. 41, mantiene que «al ser la regulación en cuya virtud el ordenamiento laboral define la relación de trabajo y por tanto la aplicabilidad de la normativa social imperativa y beligerante, no suelen quedar resquicios en la misma para que las sedes normativas inferiores puedan decidir cuándo se aplica y cuándo no el ordenamiento social». El autor incluso va más allá y mantiene que incluso en el caso de que las becas con trabajo formativo fueran reguladas por normas con rango de ley, cabría dudar de que estas fueran libres para establecer los criterios de autenticidad o no de la beca, pues no debe olvidarse el condicionamiento que podría suponer al efecto la necesidad de respetar valores prevalentes, como por ejemplo, el principio constitucional de igualdad.

de investigación postdoctorales de ámbito estatal, las cuales hasta la actualidad habían contenido sin excepción una referencia expresa relativa a la no generación de relación laboral alguna por la prestación de los servicios propios de la beca de investigación postdoctoral. Y, asimismo, con mayor motivo aún, tampoco las normas dictadas por las diferentes Comunidades Autónomas reguladoras de las becas de investigación postdoctorales de ámbito autonómico podían negar o afirmar, como sí lo hacían en la práctica, el carácter laboral de la actividad desarrollada por los investigadores doctores más allá de lo previsto en el ET, por carecer estas de conformidad con el artículo 149.1.7 de la CE de la necesaria competencia sobre legislación laboral para efectuar tal declaración ²³.

Solo a partir de estas premisas, es decir, de la total sumisión del EPIF a la legislación laboral y, en concreto, a lo previsto en el artículo 1 del ET puede entenderse el fundamento empleado por el EPIF para calificar la actividad desarrollada por los investigadores doctores como una actividad laboral y para calificar, en consecuencia, a quienes la realizan no como becarios de investigación, sino como auténticos trabajadores. A tal efecto, el preámbulo del EPIF tras negar el carácter laboral de los investigadores en formación de beca por considerar que respecto a este colectivo «la nota esencial y diferencial que concurre es su primordial finalidad de facilitar el estudio y formación del becario, sin que conlleve ninguna aportación al centro, organismo o universidad de adscripción», de modo que aquí «no concurren, por tanto, todos los elementos exigidos para el nacimiento de una relación laboral» y tras considerar como trabajadores a los investigadores en formación de contrato por considerar que «cuando el personal investigador ya tiene acreditada administrativamente una formación avanzada, a través del correspondiente Diploma de Estudios Avanzados o del documento administrativo que lo sustituya, la actividad de dicho personal investigador aprovecha, fundamentalmente, al centro, organismo o universidad de adscripción, concurriendo los elementos definitorios de una relación laboral de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores», prevé sucintamente en relación con los investigadores postdoctorales que «los elementos de la relación laboral» están presentes cuando se trata de personal investigador doctor. En otros términos, el EPIF mantiene que la actividad prestada por aquellos investigadores que dispongan del título de doctor reúne las notas exigidas por el artículo 1.1 del ET para ser considerada como laboral, especialmente, la ajenidad, dado que su trabajo aprovecha, fundamentalmente, al centro, organismo o universidad de adscripción, y un salario con el que se retribuye dicho trabajo. En consecuencia, el EPIF incluye en el régimen laboral a estos investigadores, sometiéndolos a la normativa laboral.

El Consejo de Estado también ha avalado esta inclusión de los investigadores doctores en el régimen laboral que lleva a cabo el EPIF. A tal fin, se apoya en una Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dictada el 26 de junio de 1995. Según esta resolución «existe diversidad de regímenes jurídicos que rigen las concesiones de becas por entes públicos o entidades privadas, lo que permite distinguir, desde la perspectiva del artículo 1 del ET, aquellas relaciones de carácter

²³ En relación con estas convocatorias estatales y autonómicas de becas de investigación FABREBAT MONFORT, G.: «Algunas cuestiones en torno a las becas con prestación de servicios», *Aranzadi Social*, 2001-V, ya establecía que «si de la convocatoria de la beca fuera deducible la realización de una actividad en unas condiciones típicamente laborales —en lo que a jornada, horario y demás se refiere—, nada obstaría a cuestionar, al menos en mi opinión, la legalidad de la disposición normativa que las contuviera. A tales efectos, el becario podría acudir a las distintas vías que el ordenamiento jurídico contempla bien para realizar una impugnación general, bien para llevar a cabo una impugnación en el concreto momento de su aplicación. Habida cuenta de que, en el fondo, e incluso estando reguladas en una disposición normativa de eficacia general, podrían estar encubriendo un verdadero contrato de trabajo».

administrativo en que el rasgo diferencial de la beca, como percepción, es la finalidad primaria de facilitar el estudio y formación del becario y no la de incorporar los resultados del estudio o trabajo de formación al patrimonio de la persona que la otorga, la cual no adquiere, por tanto, la posición de empleador o empresario jurídico-laboral del becario, de aquellas de carácter laboral, que amparándose en este *nomen iuris*, se aprecia un componente productivo que se corresponde con la cualificación profesional del receptor que encubre una prestación de servicios en provecho del empresario». A partir de esta distinción entre las becas y la relación laboral que establece el Tribunal Supremo, basada en la apreciación o no de un componente productivo en la actividad desarrollada por el becario, vinculado a su cualificación profesional, el Consejo de Estado considera razonable el criterio adoptado por el EPIF, según el cual cuando el investigador ostenta el título de doctor, su actividad ya no se realiza solo para su propia formación, sino que también aprovecha o beneficia a la entidad en la que se encuentra adscrito. Siendo, por tanto, ajustada a derecho la inclusión en el régimen laboral que realiza el EPIF de dicho colectivo de investigadores ²⁴.

A este argumento de fondo, el Consejo de Estado añade un argumento formal para validar la inclusión del personal investigador doctor en el régimen laboral, al considerar que «la inclusión por vía reglamentaria de una determinada relación jurídica en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto aporta mayores garantías para los trabajadores afectados en sus relaciones de servicio con el centro al que están adscritos, no plantea problemas desde la perspectiva del principio de reserva de ley, dado que este principio, en su formulación más clásica, exige una ley para las normas que incidan negativamente en las situaciones jurídicas fundamentales de los ciudadanos, cuando en este caso sucede precisamente lo contrario» ²⁵.

2.2. El título de doctor como elemento diferenciador entre la beca de investigación y el contrato de trabajo.

El carácter novedoso del tratamiento jurídico del personal investigador doctor que lleva a cabo el EPIF, calificando la actividad investigadora de este colectivo de investigadores como laboral, así como las trascendentales consecuencias jurídicas que de esta calificación se desprenden, hacen necesario un análisis en profundidad sobre el fundamento sobre el que se apoya esta nueva visión de la actividad desarrollada por los investigadores doctores. Para ello debe analizarse, en primer lugar, cuáles son los criterios que deben permitirnos diferenciar con carácter general entre una beca de investigación y una relación laboral; y, en segundo lugar, una vez fijados estos criterios, deberemos determinar la naturaleza jurídica que corresponde a la actividad desarrollada por los investigadores postdoctorales y, en especial, la idoneidad del título de doctor como elemento diferenciador entre una beca de investigación y una relación laboral.

La distinción entre las becas y el contrato de trabajo se fundamenta esencialmente en la distinta finalidad que se persigue con cada una de estas figuras ²⁶. En esta dirección, el objetivo del

²⁴ CONSEJO DE ESTADO: *Dictamen sobre el proyecto de Real Decreto por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador en Formación*, Madrid, 2006.

²⁵ CONSEJO DE ESTADO: *Dictamen sobre el proyecto...*, cit.

²⁶ Sobre los criterios de distinción entre beca y contrato de trabajo *vid.* AHUMADA VILLALBA, B.: «La beca de formación práctica con prestación de servicios», *Relaciones Laborales*, 1999-I; BORRAJO DACRUZ, E.: «Becario y contrato de trabajo»,

contrato de trabajo es la obtención de un valor productivo inmediato, mientras que la beca, 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, siendo el elemento predominante el aumento de bagaje cultural, intelectual o técnico, es decir, la formación del becario. En definitiva, mientras que a través del contrato de trabajo la persona «da», en la beca la persona «recibe»²⁷.

Por tanto, las becas tienen como dato calificativo más relevante que el becario adquiera una formación mediante la realización de una actividad cuyo coste económico lo soporta la entidad que financia la beca, lo que comporta la inexigencia al becario de una prestación que, revirtiendo directamente en utilidad o beneficio de la entidad que otorga la beca, predomine sobre su formación²⁸, sin perjuicio de que en ocasiones las actividades desarrolladas por el mismo pueden fructificar en la realización de diversas tareas, que en todo caso no se realizan como contraprestación, sino como aportación de un mérito para hacerse acreedor de la beca y disminuir así la carga de onerosidad que la beca representa²⁹.

En otros términos, en relación con las becas de investigación, la jurisprudencia ha puesto de manifiesto que «conceptualmente las becas son en general retribuciones dinerarias o en especie orientadas a posibilitar el estudio y formación del becario, aunque también es cierto que este estudio y formación puede en no pocas ocasiones fructificar en la realización de una obra, y así no son escasas las becas que se otorgan para la producción de determinados estudios o para el avance en concretos

Actualidad Laboral, 2004-II; FABREGAT MONFORT, G.: «Algunas cuestiones...», cit.; GARCÍA VALVERDE, M.: «Naturaleza de la relación que une al "supuesto becario" con la universidad». *Aranzadi Social*, núm. 12, 2005; GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «Las becas: ¿Formación, Inserción, Prácticas Profesionales, Trabajo Asalariado?», en CRUZ VILLALÓN, J. (Coord.): *Estudios en Homenaje al Profesor José Cabrera Bazán*, Tecnos, Madrid, 1999; GOÑI SEIN, J.L.: «Las becas y el encubrimiento de contratos laborales», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 14, 1983; GOÑI SEIN, J.L.: «La inserción profesional de los jóvenes en la empresa a través de las becas», *Relaciones Laborales*, 1986-II; HIERRO HIERRO, J.: «Comentario a la STSJ Comunidad Valenciana. Sala de lo Social de 3 de febrero de 2000», *Anuario de la Facultad de Derecho*, vol. 19-20, 2001-2002; LÓPEZ GANDÍA, J.: «Jurisprudencia sobre becas y prácticas ante el Estatuto de los Trabajadores», *Revista de Derecho Privado*, 1981; MARTÍN VALVERDE, A.: «Beca de estudios técnico-prácticos con opción de reingreso en una entidad bancaria», *Revista de Política Social*, núm. 99, 1973; MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES: *El sistema de becas...*, cit. págs. 135-145; RODRÍGUEZ CARDO, I.A.: «Criterios de deslinde entre beca y relación laboral: a propósito de la última doctrina judicial», *Actualidad Laboral*, núm. 19, 2006; RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F.: «Contrato de trabajo: período de prácticas como becario en una empresa (comentario jurisprudencial)», *Revista de Política Social*, núm. 96, 1972; SELMA PEÑALVA, A.: «Los becarios aparentes. Comentario a la STSJ del País Vasco, de 18 de marzo de 2003 (AS 2003, 2567)», *Aranzadi Social*, núm. 14, 2003; VILLALBA SALVADOR, B.: «Aspectos jurídicos de los programas o becas para la realización de prácticas profesionales», *Actualidad Laboral*, núm. 11, 1998.

²⁷ FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O.: «Nuevas normas sobre los becarios...», cit., pág. 38. Ello no impide, sin embargo, que la relación laboral pueda ser también un marco adecuado para la obtención de formación. *Vid.*, sobre esta cuestión FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O.: «La relación laboral como ámbito del trabajo formativo», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 124, 2004.

²⁸ *Vid.* STS de 7 de julio de 1998 (Ar. 6161), así como la jurisprudencia citada en la misma. En la citada resolución se establece que para que pueda hablarse de beca es necesario que su finalidad, real y efectiva, no simulada, sea la del «perfeccionamiento profesional» del becario, finalidad que debe estar, si no de forma exclusiva, sí con cierta entidad y prevalencia.

²⁹ La compatibilidad de las becas con la prestación por parte del becario de servicios u obras en beneficio de la entidad otorgante de la beca ha sido admitida de forma unánime por la jurisprudencia, así, por ejemplo, se admite que las becas fructifiquen en «la realización de una tarea» [STSJ del País Vasco de 21 de junio de 1993 (AS 2873)]; «la realización de una obra» [STS de 13 de junio de 1988 (Ar. 5270)]; «la realización de unos servicios» [STS de 13 de abril de 1989 (Ar. 2967)]; «la ejecución de trabajos varios» [STSJ de Madrid de 1 de febrero de 1990 (AS 694)]; etc.

campos de la investigación científica, pero siempre sin olvidar que estas producciones o la formación conseguida en los becarios nunca se incorpora a la ordenación productiva de la institución que otorga la beca. Por ello, si bien el receptor de una beca realiza una actividad que podría ser entendida como trabajo y percibe una remuneración en atención a la misma, por el contrario aquel que concede la beca y la hace efectiva no puede confundirse nunca con la condición propia de empresario ya que no incorpora el trabajo del becario a su patrimonio, circunstancia esencial a la figura del empresario, cuya actividad si bien puede carecer de ánimo de lucro, lo que siempre es subjetivo, no carece nunca de lo que en este aspecto puede denominarse sentido de lucro en la actividad que ejerce»³⁰.

En definitiva, la distinción entre beca de investigación y relación laboral se apoya en la determinación de cuál es el interés o beneficio principal que se satisface con la ayuda a la investigación y con los servicios que como consecuencia de la misma se prestan, si el de los investigadores o el de la propia entidad convocante de la ayuda a la investigación o receptora del investigador, de modo que la finalidad perseguida se configura como «el único e inseguro elemento diferenciador» entre la beca de investigación y el contrato de trabajo³¹. Este ya de por sí carácter inseguro del criterio empleado para delimitar la beca y el contrato de trabajo se acentúa más si cabe en relación con los investigadores doctores recientes puesto que en su actividad se difumina enormemente el interés prevalente de la misma, puesto que junto al interés particular de la persona que disfruta la beca consistente en la posibilidad que esta le ofrece de profundizar en su formación, coexiste un interés social general no siempre coincidente o directamente aprovechable por las instituciones de acogida del investigador³².

Una aplicación práctica de estos criterios de distinción entre beca de investigación postdoctoral y contrato de trabajo, se encuentra en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 19 de junio de 2007 que aborda, entre otras cuestiones, la calificación jurídica que corresponde a las labores investigadoras que una investigadora ha desarrollado en el CSIC bajo el paraguas de sucesivas becas de investigación predoctorales y postdoctorales³³. A tal efecto, dicha resolución judicial parte de la constatación de que el problema reside en la valoración que deba merecer la prestación del becario realizada en el marco de la propia actividad de la entidad que concede la beca, porque si del correspondiente examen se obtiene que la finalidad fundamental del vínculo no es la de contribuir a la formación del becario, sino obtener un trabajo necesario para el funcionamiento o la actividad de gestión del concedente, la conclusión es que la relación será laboral, si en ella concurren las restantes exigencias del artículo 1.1 del ET.

A partir de estas premisas, el Tribunal mantiene que en el supuesto enjuiciado concurren datos esenciales para la calificación como laboral de la relación existente entre las partes. En esta dirección, considera que las labores encomendadas a la actora tenían una escasa proyección formativa más allá

³⁰ Vid. STSJ de Andalucía (Granada) de 26 de septiembre de 2001 (AS 2981).

³¹ MARTÍN VALVERDE, A.: «Fronteras y "zonas grises" del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia actual (1980-2001)», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 38, 2003, se refiere al «criterio de prevalencia» y DE SOTO BORJA, J.M.: «Becas formativas: ¿Formación complementaria para el becario o relación laboral encubierta?», STSJ de Castilla-La Mancha, de 19 de octubre de 1999 (AS 3724/1999)», *Temas Laborales*, núm. 54, 2002, pág. 230, a la «teoría del interés predominante».

³² MORÓN PRIETO, R.: «El Estatuto del Personal Investigador...», cit., pág. 449.

³³ AS 2007, 2698.

de la que puede dar la experiencia en un puesto de trabajo de una notable cualificación y, por el contrario, se insertan en la gestión típica de las labores de investigación científica propias de una entidad de las características del CSIC. Según el Tribunal, se trata de una actividad que de no haberse desarrollado por la actora, tendría que haber sido realizada por personal propio o ajeno del organismo investigador³⁴. En definitiva, concluye el Tribunal que en la actividad desarrollada por la actora se aprecian las notas típicas de la laboralidad, pues hay ajenidad, dependencia y onerosidad, que se manifiesta a través de la retribución. En apoyo de dicha conclusión, el Tribunal aduce la genérica determinación del objeto pactado en las convocatorias de concesión de becas, así como también la dilatada prolongación en el tiempo de las mismas, desde el año 1991 hasta el año 2001, lo que a juicio del Tribunal es indicio suficiente para estimar que el objeto de la concesión de las becas no era un trabajo de formación específico, entendido como un producto delimitado de una actividad humana, sino una actividad en sí misma independiente de su resultado final.

A esta conclusión no se opone, según el Tribunal, que se trate de una beca que ha sido objeto de una convocatoria mediante un acto administrativo, puesto que a efectos de determinar la naturaleza de la relación existente entre las partes, lo decisivo no es la calificación que haya podido realizar la Administración en la convocatoria de la beca, sino la realidad de la prestación de servicios que ha tenido lugar amparada en esa convocatoria, de modo que si concurren los caracteres propios de una relación laboral, una convocatoria administrativa no puede alterar la naturaleza laboral de la relación, designándolo arbitrariamente como beca³⁵.

En definitiva, el Tribunal califica como laboral la relación habida entre las partes como consecuencia del disfrute por parte de la investigadora de sucesivas becas de investigación predoctorales y postdoctorales desde el 1 de enero de 1991 hasta el 15 de noviembre de 2001, por considerar que durante todo este período en que la trabajadora realizó labores de investigación en el CSIC, los servicios prestados siempre fueron los mismos y se desarrollaron en idénticas condiciones, sin que se diera en las mencionadas becas predoctorales y postdoctorales la finalidad de facilitar el estudio y formación del becario, al primar en ellas la realización de una actividad, dentro del ámbito organizativo del CSIC, que incorporó de este modo a su patrimonio los resultados o frutos del trabajo de investigación a cambio de una retribución, de lo que concluye el Tribunal que nos encontramos ante una prestación de servicios que reúne las notas del artículo 1.1 del ET.

³⁴ En parecidos términos, la STSJ de Madrid de 24 de marzo de 2008 al analizar las diferentes becas de investigación postdoctorales de las que había sido beneficiaria la parte actora, puso de manifiesto que «(...) las becas, pese a tal cobertura jurídica, no fueron realmente tales, pues no se ha acreditado en modo alguno su finalidad formativa para el supuesto becario o en palabras de la Orden 954/97, "potenciar la formación de personal cualificado de investigación", sino que por el contrario se ha demostrado la apropiación del fruto del trabajo del actor por parte del CSIC». En la misma dirección, la STSJ de Madrid de 12 de febrero de 2008 al analizar las sucesivas becas postdoctorales de las que había sido beneficiario un investigador concluye que «(...) en el presente caso no se ha acreditado por la demandada la finalidad docente primordial de la beca, no figurando en el relato fáctico la existencia de un plan de formación, consistiendo la labor desarrollada por el demandante desde el año 1999 en la investigación de tumores infantiles, sin perjuicio de otras actividades que se dirán más adelante, haciendo la entidad suyos los frutos del trabajo del becario y por tanto se trata de un contrato de trabajo y no de una beca, por todo lo cual debe calificarse como laboral la prestación de servicios durante el período que estuvo ligado por las becas mencionadas».

³⁵ En esta misma dirección, la STSJ de Madrid de 24 de marzo de 2008 pone de manifiesto que «no es obstáculo a la calificación de laboralidad el dato de que exista una actuación administrativa si en la ejecución de la convocatoria se comprueba que no se ajusta la realidad de los hechos a la calificación jurídica que ha efectuado la Administración».

Fijados los criterios de delimitación entre una beca de investigación postdoctoral y una relación laboral previstos por la legislación laboral, cabe plantearse si los mismos son respetados por el EPIF cuando califica como laboral la actividad desarrollada por los investigadores postdoctorales y, en consecuencia, deja de considerarlos como becarios de investigación postdoctorales para pasar a considerarlos como trabajadores por cuenta ajena. Con esta finalidad, en este apartado se procederá a analizar si el criterio en el que se basa el EPIF para proceder a dicha diferenciación –la obtención del título de doctor– se ajusta plenamente a los criterios contemplados por la legislación laboral para considerar que la actividad desarrollada por estos investigadores debe ser considerada como una actividad laboral. En otros términos, vamos a proceder a analizar el significado del título de doctor, así como su incidencia en el desarrollo de la carrera investigadora, para ver si el mismo puede justificar que con posterioridad a su obtención el investigador deba ser calificado necesariamente como trabajador y en ningún caso como becario.

El Real Decreto 1293/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, indica en su artículo 8 que «las enseñanzas universitarias conducentes a la obtención de títulos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional se estructurarán en tres ciclos, denominados respectivamente Grado, Máster y Doctorado». Respecto al tercero de los ciclos enumerados, es decir, el doctorado, se prevé en el artículo 11 de esta misma norma que estas enseñanzas «tienen como finalidad la formación avanzada del estudiante en las técnicas de investigación, podrán incorporar cursos, seminarios u otras actividades orientadas a la formación investigadora e incluirá la elaboración y presentación de la correspondiente tesis doctoral, consistente en un trabajo original de investigación». La superación de estas enseñanzas dará derecho a la obtención del título de doctor o doctora. Finalmente, el capítulo V de esta norma regula específicamente las enseñanzas de doctorado.

A partir de estas premisas el EPIF procede a calificar la actividad investigadora realizada por los investigadores doctores como laboral y no como beca, apoyándose fundamentalmente en que la obtención del título de doctor supone la culminación del proceso de formación investigadora, no en vano las enseñanzas de doctorado tienen como finalidad la formación avanzada del estudiante en las técnicas de investigación y, en consecuencia, la obtención del título de doctor acredita la plena capacidad investigadora del investigador. Como consecuencia de este razonamiento, el EPIF considera que si la obtención del título de doctor otorga plena capacidad para investigar, la actividad de los investigadores que se encuentran en posesión del mismo no puede ser considerada ya como una actividad formativa, sino que debe ser considerada a todos los efectos como una actividad plenamente productiva, en provecho, fundamentalmente, del centro, organismo o universidad de adscripción del becario. En estos términos, el EPIF se adaptaría al artículo 1.1 del ET, así como también a la doctrina expuesta relativa a la distinción entre beca y relación laboral que, como ya se ha analizado, toma como principal punto de referencia la preponderancia del elemento formativo o del productivo a la hora de fijar si se trata de una beca o de una relación laboral ³⁶.

³⁶ MORÓN PRIETO, R.: «El Estatuto del Personal Investigador...», cit., pág. 477, concluye al respecto que «con esta regulación el EPIF realiza una importante reordenación de las fronteras tradicionales entre el territorio de la beca y de la relación laboral de mayor alcance, al menos cuantitativo, que la realizada con relación a los investigadores en formación. Y, de modo claro y directo, incorpora un nuevo criterio que habrá de ser utilizado en sus decisiones por los tribunales».

A tal efecto, el EPIF establece una graduación de la carrera investigadora, en virtud de la cual, mientras que la finalidad formativa –finalidad de facilitar el estudio y formación de becario– prima en el caso de los investigadores en formación que carecen del DEA o del documento administrativo que lo sustituya –personal investigador en formación de beca– y, por tanto, los mismos aún pueden ser calificados como becarios de investigación, por el contrario, no es la formación, sino una actividad investigadora plenamente productiva –desarrollo de proyectos de investigación, innovación y desarrollo– la que predomina en relación con aquellos investigadores en formación que ya se encuentran en disposición del DEA –personal investigador en formación de contrato– y, fundamentalmente, respecto a aquellos investigadores que se encuentran en posesión del título de doctor, lo que conlleva necesariamente que los mismos deban ser ya calificados como trabajadores ³⁷.

IV. ALGUNAS CUESTIONES PROBLEMÁTICAS QUE PLANTEA LA CONTRATACIÓN LABORAL DE LOS INVESTIGADORES POSTDOCTORALES

1. La contratación de los investigadores doctores que desarrollan su actividad en centros de investigación extranjeros.

A pesar de la contundencia con que se establece la obligación de contratar laboralmente a los investigadores doctores, el cumplimiento de esta obligación ha planteado problemas a la hora de determinar quién debe proceder a contratar a los investigadores doctores en aquellos supuestos en que los mismos desarrollan esta fase de su carrera investigadora en un centro de investigación extranjero. La preocupación generada por esta falta de contratación laboral de aquellos investigadores beneficiarios de ayudas a la investigación postdoctorales que desarrollan su actividad investigadora en el extranjero y la correlativa minoración de la protección social de los mismos, ha propiciado que en la tramitación en el Congreso de los Diputados de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social se haya incorporado la disposición adicional vigésima primera que bajo la rúbrica de «protección social de los investigadores» en la cual se establece que «antes del 31 de diciembre de 2007, la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación y la Secretaría de Estado de la Seguridad Social realizarán una evaluación conjunta de la aplicación del Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, en lo tocante a la incorporación al régimen de protección social del personal becario, y adoptarán las medidas necesarias para garantizar esta incorporación a los sectores del colectivo en los que se hayan manifestado mayores dificultades, tales como los becarios en el extranjero (...)» ³⁸.

En este contexto, y pese a que el EPIF dispone muy claramente que la contratación de los investigadores doctores, corresponde a la entidad receptora del investigador, la imposibilidad o, en

³⁷ MORÓN PRIETO, R.: «El Estatuto del Personal Investigador...», cit., pág. 477, considera que la opción adoptada por el EPIF en relación con el personal investigador doctor es coherente con el resto de la regulación contenida en el EPIF, ya que si la obtención del DEA supone la concurrencia en la actividad investigadora de las notas propias de la relación laboral ello resulta más evidente aún en el caso de la actividad de los investigadores que hayan obtenido el título de doctor.

³⁸ BOCG. Congreso de los Diputados, VIII Legislatura, serie A, Proyectos de Ley, núm. 126-17, de 20 de septiembre de 2007.

todo caso, la gran dificultad que se plantea en la práctica de imponer esta obligación a los centros de investigación extranjeros ha comportado que desde diferentes foros se haya planteando la posibilidad de que sean las propias universidades en que se ha doctorado el investigador doctor o el CSIC u otro organismo público de investigación estatal o una fundación vinculada al ámbito de la investigación, los que en su caso deban proceder a contratar a estos investigadores doctores. En esta dirección, la Resolución de 13 de noviembre de 2006, del Instituto de Salud Carlos III, por la que se publicaba la convocatoria para la concesión de ayudas del Instituto de Salud Carlos III/CSIC/Instituto Salk para Estudios Biológicos, dentro del programa de Recursos Humanos y Difusión de la Investigación del Ministerio de Sanidad y Consumo, establecía de forma expresa «que el beneficiario de estas ayudas formalizará un contrato laboral con el Instituto de Salud Carlos III, de acuerdo con lo que establece el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el artículo 17 de la Ley 13/1986» En la misma dirección, encontramos numerosos ejemplos de convocatorias de ámbito autonómico que han abogado por la contratación de aquellos investigadores que deben desarrollar su actividad en centros de investigación extranjeros a través de su contratación por entidades ubicados en España (Programa «Ángeles Alvariño» de la Comunidad Autónoma de Galicia y Programa «Clarín» de la Comunidad Autónoma de Asturias).

En esta misma dirección se encuentra el que con toda seguridad es el programa de ayudas postdoctorales más importante que se convoca en el Estado Español, es decir, el del Ministerio de Educación y Ciencia (actualmente Ministerio de Ciencia e Innovación). Tras la entrada en vigor del EPIF los beneficiarios de estas ayudas, como ya se ha indicado, quedaron afectados por lo dispuesto en su disposición adicional sexta, en virtud de la cual las entidades de adscripción debían formalizar un contrato laboral de acuerdo con lo dispuesto en el ET. Como consecuencia de esta previsión, se aprobó la Orden ECI/3769/2006, de 4 de diciembre, por la que se fijaron, en su punto octavo, apartado 3, las situaciones transitorias referidas a los beneficiarios de las ayudas cuando la entidad de adscripción se encontrara situada fuera del territorio nacional. En este punto, esta norma establecía que «(...) se mantendrá en situación de régimen de beca, cuando la entidad de adscripción se encuentre situada fuera del territorio nacional. No obstante, se formalizará el contrato cuando el centro de adscripción situado en el extranjero dependa de algún organismo español o cuando un organismo español haya dado la conformidad».

Este criterio se recogió, posteriormente, en la Resolución de 29 de diciembre de 2006, de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, por la que se convocaban ayudas para investigación postdoctoral en centros españoles y extranjeros, incluidas las ayudas para becas MEC/Fulbright, y Cátedras «Príncipe de Asturias». El punto I.4 de dicha convocatoria bajo el epígrafe de «adecuación de las ayudas al Estatuto del personal investigador», establecía que: «1.4.1. (...) las ayudas que se concedan al amparo de la presente convocatoria cuyos centros receptores estén situados en España o en el extranjero pero dependan de un organismo o entidad española, quedarán sujetas al ámbito de aplicación del Real Decreto 63/2006, por el que se aprueba el EPIF. Las entidades receptoras o de adscripción de los beneficiarios de las ayudas deberán establecer la contratación de los beneficiarios adscritos, mediante la formalización de un contrato laboral de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional sexta del mencionado Real Decreto. 1.4.2. Las ayudas a beneficiarios cuyos centros receptores estén situados en el extranjero y no pertenezcan a un organismo o entidad española se considerarán como

becas. No obstante, podrá establecerse un contrato con un organismo o entidad española que desarrolle las funciones expresadas en el punto I.3.2. de la presente resolución y en las condiciones señaladas en el párrafo anterior, que presente al candidato y acepte las condiciones de la presente convocatoria para el período de estancia en el extranjero del beneficiario de la ayuda».

En definitiva, tras la aprobación del EPIF, la contratación de los beneficiarios de las ayudas a la investigación postdoctoral se ha efectuado en los términos y plazos previstos en esta norma, cuando el centro de adscripción se encuentra en territorio nacional, pero no así cuando el centro de adscripción se ubica en el extranjero, donde el investigador doctor, por regla general, no ha sido contratado, sino que el mismo ha continuado desarrollando su actividad investigadora como un mero becario de investigación postdoctoral. En esta dirección encontramos, entre otras muchas convocatorias de ayudas a la investigación postdoctorales, la convocatoria Beatriu de Pinós de la Generalitat de Cataluña, que tiene por objeto «otorgar becas de investigación postdoctoral para realizar estancias fuera de Cataluña y del Estado español, y ayudas a las entidades que desarrollen actividades de investigación o innovación, sitas en Cataluña, para proyectos de investigación, desarrollo e innovación que fomenten la contratación de personal investigador posdoctoral». Como puede observarse, en este programa se distinguen dos modalidades distintas: la modalidad A, en la que se ofrecen becas para realizar estancias de investigación postdoctoral en universidades, centros de investigación o empresas de fuera de Cataluña y del Estado español; y la modalidad B, que ofrece ayudas a entidades de Cataluña para proyectos de investigación, desarrollo e innovación que fomenten la contratación de personal investigador postdoctoral. Ambas modalidades reciben un tratamiento jurídico diametralmente opuesto, en tanto que mientras que en la modalidad A los investigadores son beneficiarios de becas de investigación, en la modalidad B, los mismos son contratados laboralmente.

En algunos de estos supuestos en que pese a lo previsto en el EPIF no se ha procedido a la contratación de los investigadores doctores, permaneciendo los mismos como meros becarios, se ha optado, sin embargo, por incluirlos en el RGSS, de conformidad con lo previsto en el EPIF, es decir, como asimilados a los trabajadores por cuenta ajena, en los mismos términos que los investigadores en formación que se encuentran en la fase de beca. Este es el caso, por ejemplo, de las ayudas para investigación postdoctoral en centros españoles y extranjeros, incluidas las ayudas para becas MEC/Fulbright y Cátedras «Príncipe de Asturias», en las que se prevé que «los beneficiarios de ayudas que no sean contratados por los centros receptores por estar situados en el extranjero, serán incluidos en el RGSS, de conformidad con el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero»³⁹. Pese a que esta medida encuentra su fundamento en la voluntad de asegurar al investigador doctor una mínima protección social, dicha opción cuenta con un más que dudoso fundamento legal.

En este contexto y ante numerosas demandas presentadas en la jurisdicción social por estos investigadores doctores que desarrollan su actividad investigadora en centros de investigación ubicados en el extranjero reclamando su contratación laboral, el Ministerio de Educación y Ciencia (actualmente Ministerio de Ciencia e Innovación) ha optado, al menos de forma provisional, por suscribir un convenio con la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT), en virtud

³⁹ Vid. Base 1.6.2 de la Resolución de 29 de diciembre de 2006, de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, por la que se convocaban ayudas para investigación postdoctoral en centros españoles y extranjeros.

del cual esta institución asume la condición de entidad colaboradora para la contratación de beneficiarios de ayudas a la investigación postdoctoral en centros de destino ubicados en el extranjero. En definitiva, parece ser que, al menos por el momento, la situación en la que se van a encontrar los investigadores doctores beneficiarios de los programas de ayudas a la investigación postdoctoral del Ministerio de Educación y Ciencia (actualmente Ministerio de Ciencia e Innovación) va a ser la siguiente. Por una parte, aquellos investigadores doctores que desarrollen su actividad investigadora en centros situados en España o en el extranjero, pero dependientes de un organismo o entidad española, serán contratados laboralmente por dichas entidades. Por el contrario, aquellos investigadores doctores que desarrollen su actividad investigadora en organismos situados en el extranjero, y que no pertenezcan a un organismo o entidad española, serán contratados por la FECYT.

En esta misma dirección, la última convocatoria de ayudas postdoctorales para el año 2008, que se contiene en la Resolución de 5 de marzo de 2008, de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, por la que se hace pública la convocatoria correspondiente al año 2008, de ayudas del Programa Nacional de Movilidad de Recursos Humanos de Investigación, en el marco del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación 2008-2011, prevé que a los efectos de lo previsto en el EPIF, se considerarán como entidades de adscripción de los beneficiarios a las entidades españolas que presenten al candidato y acepten las condiciones de la convocatoria para el período de estancia en el centro de destino en el extranjero del beneficiario de la ayuda. Tales entidades deberán formalizar la contratación de los beneficiarios de las ayudas y asumirán las obligaciones correspondientes a entidades colaboradoras. Pero en el supuesto de que los candidatos no encuentren una entidad de adscripción al efecto, se promoverá la contratación del investigador a través de una entidad que asuma la condición de entidad colaboradora de adscripción de dichos beneficiarios, que es de prever que continúe siendo la FECYT.

La opción adoptada por estas convocatorias de ayudas postdoctorales debe complementarse con las previsiones contenidas en la Resolución de 12 de diciembre de 2007, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, sobre encuadramiento en el sistema de la Seguridad Social del personal investigador en formación y de los doctores beneficiarios de programas de ayuda a la investigación que desempeñen su actividad en el extranjero, aprobada en el marco de la habilitación otorgada por la disposición adicional vigésima primera de la Ley 40/2007, relativa a la adopción de las medidas necesarias para garantizar la incorporación al régimen de protección social de los investigadores en el extranjero. Esta resolución parte de la constatación de que las actividades desarrolladas por el personal investigador doctor, pueden realizarse en parte en instituciones o entidades radicadas fuera de España, por lo que resulta oportuno impartir criterios respecto al encuadramiento en el sistema de la Seguridad Social de aquellas personas que se trasladen temporalmente al extranjero para el ejercicio de sus labores de investigación y formación.

Por lo que respecta a los investigadores doctores, que constituyen el objeto de este trabajo, la citada Resolución de 12 de diciembre de 2007 prevé lo siguiente: «los doctores beneficiarios de programas de ayuda a la investigación, a que se refiere la disposición adicional sexta del Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, que se trasladen temporalmente al extranjero para desarrollar sus actividades de investigación, tendrán también la consideración de desplazados, en idénticos términos a los señalados en el apartado anterior, mientras estén adscritos y contratados por una entidad espa-

ñola, que asumirá los derechos y obligaciones de Seguridad Social respecto de dichas personas. En el supuesto de que los doctores a que se refiere esta instrucción queden adscritos a una entidad extranjera que no resulte obligada a incluirles en el correspondiente sistema de Seguridad Social con arreglo a la normativa vigente en el país de traslado, podrán solicitar y suscribir el convenio especial para emigrantes a que se refiere el artículo 15 de la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social. En este caso, la entidad española convocante del programa de ayuda a la investigación podrá ser el sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar por tal convenio mientras dure la estancia en el extranjero, en los términos previstos en el artículo 8 de la citada Orden, con cargo a la cantidad global de ayuda aprobada a tal efecto».

En este contexto, como ya se ha avanzado, numerosos investigadores doctores que habían disfrutado de becas de investigación postdoctorales del Ministerio de Educación y Ciencia (actualmente Ministerio de Ciencia e Innovación), con anterioridad al momento en que la FECYT ha empezado a contratar a los beneficiarios de estas ayudas a la investigación, plantearon una demanda judicial reclamando el reconocimiento de la existencia de relación laboral y consecuente obligación de afiliación, alta y cotización a la Seguridad Social, con efectos desde el 4 de febrero de 2006, fecha de entrada en vigor del EPIF, o desde una fecha posterior en aquellos casos en que los investigadores empezaron a ser beneficiarios de dichas ayudas a la investigación con posterioridad a la entrada en vigor del EPIF. Esta demanda judicial fue finalmente resuelta mediante Sentencia del Juzgado de lo Social número 33 de Madrid, de 21 de abril de 2008.

La pretensión formulada por estos investigadores doctores se apoya en el EPIF que, como ya se ha analizado, establece en su disposición adicional sexta que «las ayudas a la investigación dirigidas a aquellas personas que tengan el título de doctor deberán establecer la contratación de los beneficiarios de dichos programas por parte de las entidades a las que se adscriban, mediante la formalización de un contrato laboral de acuerdo con lo que establece el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo». Según los demandantes, el no cumplimiento de lo establecido en esta norma genera un agravio para los doctores becados por el programa postdoctoral MEC/Fulbright (Resolución de 13 de septiembre de 2005, de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación por la que se establecen las bases reguladoras y se convoca el programa de becas postdoctorales, incluidas las becas MEC/Fulbright, y Resolución de 7 de diciembre de 2006 de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, por la que se conceden becas postdoctorales, incluidas las becas MEC/Fulbright) que están realizando la actividad investigadora en el extranjero, puesto que dentro del mismo programa hay beneficiarios que realizan la actividad investigadora en el territorio nacional y ya han sido contratados, mientras que los que la realizan en centros extranjeros aún permanecen como simples becarios de investigación. Por todo lo cual, se considera que se está vulnerando el principio fundamental de igualdad reconocido en el artículo 14 de la CE.

A dichos argumentos se añade por la parte demandante que en las citadas resoluciones a través de las cuales se convocan las referidas ayudas a la investigación se prevé que la Dirección General de Universidades realizará las actuaciones oportunas para que, de conformidad con la disposición adicional sexta del Real Decreto 63/2006, los organismos y universidades procedan a la contratación

de los beneficiarios de dichas ayudas, lo cual no se ha llevado a cabo de forma efectiva hasta la contratación de dichos investigadores doctores por la FECYT el 28 de febrero de 2008.

Para resolver esta cuestión el Juez de instancia parte del Real Decreto 1326/2003 y del Real Decreto 63/2006. Considera al respecto que «con estas normas se intenta por el legislador racionalizar una situación fronteriza en el derecho del trabajo, cual es la del llamado "becario", figura en la dogmática excluida de la relación contractual laboral al considerarse que con su quehacer recibía formación y no aportaba trabajo al empresario». Según el Juez, sin embargo, «esta consideración teórica chocaba en muchas ocasiones con la realidad, pues la figura se empleaba interesadamente por el empresario las más de las veces, para negar y ocultar una auténtica relación laboral, dado que el becario no recibía ninguna otra formación distinta de la que su mismo trabajo le proporcionaba». En este contexto, en la sentencia comentada se mantiene que «los decretos indicados parten de esta realidad e intentan introducir elementos de racionalidad considerando el actualmente vigente artículo 4 y disposición adicional 6.^ª solo becarios a quienes disfrutaban de ayudas de investigación y durante los dos primeros años desde que les son concedidas». Superado este período de beca considera el Juez que «el titulado aporta más trabajo que formación recibe y, por tanto, su relación es contractual laboral, distinguiéndose entonces dos situaciones por razón de las modalidades de contratación previstas: en prácticas durante los dos siguientes años y de obra para los que ya han alcanzado el grado de doctor».

A partir de estas premisas, la sentencia considera que los demandantes son todos ellos doctores y, por tanto, cuando se les concedió la beca entraron en el ámbito de aplicación de la disposición adicional sexta del EPIF, la cual prevé que «las entidades a las que estos doctores se adscriban formalizarán con ellos un contrato laboral de duración determinada, hasta la terminación del proyecto de investigación». Sin embargo, en el caso de los demandantes esta obligación no se cumplió hasta el 28 de febrero de 2008, fecha en la que la FECYT procedió finalmente a la contratación de estos investigadores, lo cual constituye, precisamente, el objeto de la controversia planteada, al considerar la parte demandante que el Ministerio de Educación y Ciencia (actualmente Ministerio de Ciencia e Innovación) debía haber procedido con anterioridad a la contratación de estos investigadores.

La citada sentencia, sin embargo, no es del mismo parecer por considerar que la citada disposición adicional sexta establece de forma clara que la relación contractual laboral quedará fijada entre el investigador doctor y la entidad a la que el mismo se adscriba, es decir, aquella en la que el investigador va a desarrollar su proyecto de investigación, ya se trate de una universidad, una empresa u otra institución cualquiera relacionada con la disciplina de la que el doctor es conocedor, pero en ningún caso, según el Tribunal, dicha relación laboral puede fijarse con el Ministerio de Educación y Ciencia (actualmente Ministerio de Ciencia e Innovación). Por el contrario, en esta sentencia se considera que la posición de este Ministerio se podría calificar de mecenazgo, siendo dicho Ministerio el que concede y financia las ayudas económicas para que los doctores lleven a cabo su proyecto investigador en la entidad a la que se adscriben, siendo a partir de este momento totalmente ajeno a su realización. En definitiva, según la sentencia «no existe en definitiva entre el MEC y los demandantes causa alguna que justifique la existencia del vínculo contractual laboral».

Con estos antecedentes, es decir, que los investigadores doctores deben ser contratados por la entidad de adscripción y no por el Ministerio de Educación y Ciencia (actualmente Ministerio de

Ciencia e Innovación), el Juez de instancia entra a analizar las causas por las que los investigadores doctores que desarrollan su actividad investigadora adscritos a una entidad extranjera no han sido contratados hasta el día 28 de febrero de 2008 y no por el citado centro de adscripción del investigador, sino por la FECYT. A tal efecto, la sentencia pone de manifiesto que el EPIF se dicta por el Ministerio de Educación y Ciencia en el ejercicio de sus potestades y competencias, de modo que su ámbito de aplicación solo puede ser el coincidente con el ámbito en el que ejerce su potestad. En este punto resulta evidente para el Juez de instancia que en ningún caso el Ministerio estaría legitimado para establecer obligaciones legales a universidades o instituciones extranjeras, de modo que cuando la disposición adicional sexta se refiere a las entidades a las que los investigadores doctores se adscriban, únicamente puede referirse a las entidades nacionales y no a las extranjeras. De lo expuesto, deduce la sentencia que «estaríamos en presencia de una laguna legal: la regulación contractual de los doctores con ayudas para la formación que realicen sus proyectos en el extranjero». Esta laguna es precisamente la que se ha intentado obviar a través de la FECYT, en tanto que dicha fundación, ante la imposibilidad de que la Administración española imponga obligaciones a entidades extranjeras, interviene garantizando formalmente la contratación laboral de los demandantes y su afiliación al sistema de Seguridad Social, operando de forma análoga a una ETT.

Finalmente, pese a que la sentencia desestima la petición de que el Ministerio de Educación y Ciencia (actualmente Ministerio de Ciencia e Innovación) deba contratar a estos investigadores doctores, en la misma se pone de manifiesto que, como consecuencia de que el legislador no ha previsto su situación adecuadamente y de que ha tardado dos años en darse solución al problema suscitado al respecto, se han podido derivar daños susceptibles de reparación, en cuyo caso, a los investigadores doctores afectados les quedaría aún abierta la vía de reclamación patrimonial para intentar resarcirse de dichos daños.

De todo lo expuesto hasta el momento sobre la contratación laboral de los investigadores postdoctorales que desarrollan su actividad en centros de investigación extranjeros, cabe reafirmarse en que la obligación impuesta por el EPIF de contratar de forma laboral a los investigadores doctores corresponde al centro de adscripción de los mismos y, en consecuencia, cuando nos encontramos con investigadores doctores que desarrollan su actividad investigadora en centros de investigación extranjeros, debe corresponder a estos la contratación laboral de dichos investigadores, sin que sean a priori de recibo otras fórmulas alternativas, como por ejemplo, la contratación de los mismos por aquellas universidades en las cuales se han doctorado o por una fundación del ámbito de la investigación, como es el caso de la FECYT. Estas fórmulas alternativas de contratación de los investigadores doctores que desarrollan su actividad investigadora en centros de investigación extranjeros además de no estar expresamente previstas en el EPIF, se encuentran muy próximas a la figura de la cesión de trabajadores prohibida en nuestro ordenamiento jurídico, excepto cuando la misma se realiza en el marco de las empresas de trabajo temporal (art. 43 del ET).

Por el contrario, consideramos que la vía que más se ajusta a lo previsto en el EPIF para contratar a los investigadores doctores que desarrollan su actividad en centros de investigación extranjeros consistiría en que el Ministerio de Educación y Ciencia (actualmente Ministerio de Ciencia y Tecnología) y, en su caso, cualquier otra entidad convocante de ayudas a la investigación dirigidas a investigadores doctores, procediera a formalizar los correspondientes convenios de colaboración con las

entidades extranjeras en las cuales deban adscribirse los investigadores doctores beneficiarios de dichas ayudas, en virtud de los cuales la entidad convocante de las ayudas se comprometiera, entre otros aspectos, a proporcionar investigadores doctores, así como la dotación económica necesaria para financiar su contratación, y la entidad de adscripción de los mismos, se comprometiera, también entre otros aspectos –acogida, formación, participación en actividades docentes e investigadoras– a proceder a su contratación laboral, mediante una modalidad contractual que se ajustara a las previsiones del EPIF.

No obstante, ante las dificultades que esta opción puede plantear, consideramos que en cualquier caso debe garantizarse la contratación de estos investigadores doctores que desarrollan su actividad investigadora en centros de investigación extranjeros, de modo que de no ser posible su contratación por el centro de adscripción correspondiente, es conveniente que los mismos sean contratados por las universidades en las cuales los mismos se han doctorado o, en su caso, por una fundación del ámbito de la investigación, como es el caso de la FECYT. Ahora bien, en estos supuestos es necesario que la relación jurídica entre la entidad convocante de las ayudas, la entidad contratante del investigador y el centro de recepción del mismo se articule de modo que no pueda ser calificada como una cesión ilegal de trabajadores, prohibida por el ordenamiento jurídico laboral (art. 43 del ET).

2. Las dificultades de elección de la modalidad contractual a emplear para la contratación de los investigadores doctores.

2.1. Diferentes vías de contratación de los investigadores postdoctorales: «contrato en prácticas» versus «contrato de obra o servicio determinado».

Una vez establecida la obligación de contratar laboralmente a los investigadores doctores, en el ámbito laboral tan importante como conocer la naturaleza jurídica del vínculo existente entre prestador y receptor de los servicios laborales, es determinar cuál debe ser la concreta modalidad contractual que debe emplearse para formalizar dicho vínculo, puesto que de la misma depende gran parte del régimen jurídico y, por tanto, los derechos y obligaciones de las partes contractuales. En esta dirección y fruto de las diversas finalidades perseguidas con la contratación del personal investigador doctor, a saber, mayoritariamente formativas, una combinación equitativa de finalidades formativas y productivas o una finalidad exclusivamente productiva, también han sido diversas las modalidades contractuales tradicionalmente empleadas, pudiéndose distinguir al respecto dos vías predominantes, por un lado, la contratación en prácticas del personal investigador y, por otro lado, la contratación por obra o servicio determinado del mismo. En relación con ambas modalidades contractuales pueden distinguirse a su vez las modalidades ordinarias o comunes previstas en el Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo y las modalidades específicas diseñadas por la Ley 13/1986 de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica, en la redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio. En definitiva, las modalidades contractuales utilizadas de forma más habitual para contratar al personal investigador doctor han sido las siguientes: a) contrato por obra o servicio determinado, regulado por el artículo 15.1 a) del ET y el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre; b) contrato en prácticas de régimen general, que se rige por el artículo 11.1 del ET y el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo;

c) contrato para la realización de un proyecto específico de investigación, previsto en el artículo 17.1 a) de la Ley 13/1986, y d) contrato para la incorporación de investigadores al sistema de ciencia y tecnología también regulado en el artículo 17.1 b) de la Ley 13/1986.

En este punto el EPIF parece optar en primera instancia, como la modalidad contractual a través de la cual deben ser contratados los investigadores doctores, por el contrato de obra o servicio determinado previsto en el artículo 15.1 a) del ET, no en vano, el apartado 3 de la disposición adicional sexta establece que «la duración, retribución, prórrogas y extinción del contrato se regirá por lo que establece el artículo 15.1 a) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (...) y su normativa de desarrollo». Sin embargo, para aquellos supuestos en que la entidad de adscripción sea un organismo público de investigación de la Administración General del Estado, se prevé la posibilidad de que se puedan utilizar las vías de contratación que regula el artículo 17 de la Ley 13/1986, es decir, los contratos para la realización de un proyecto específico de investigación y para la incorporación de investigadores al sistema de ciencia y tecnología. En todo caso, con carácter general, se ha considerado que la remisión expresa a estas modalidades contractuales no ha de interpretarse como una exclusión de otras figuras contractuales, pues en la medida en que el EPIF declara como laboral la actividad de los investigadores doctores, esta relación podrá formalizarse mediante cualquiera de las modalidades contractuales legalmente admitidas y para las que se cumplan los requisitos legales, incluidos, por tanto, los contratos laborales indefinidos ⁴⁰.

Pese a esta variedad de modalidades contractuales existentes para la contratación de los investigadores doctores, puede constarse la insuficiencia y falta de adecuación de las mismas a las peculiaridades de la actividad investigadora, lo cual ha generado y seguirá generando en la práctica una importante y costosa conflictividad jurídico-laboral. Precisamente, en los apartados siguientes intentaremos desgranar algunas de las principales cuestiones que desde la perspectiva jurídico-laboral plantea la contratación del personal investigador doctor mediante el contrato por obra o servicio determinado y el particular contrato en prácticas para la incorporación de investigadores al sistema de ciencia y tecnología.

2.2. La contratación de los investigadores postdoctorales mediante el contrato de obra o servicio determinado: ¿el proyecto de investigación como objeto del contrato?

La contratación de personal investigador doctor para la realización de un proyecto de investigación debe ajustarse a las exigencias contempladas en el artículo 15 del ET, desarrollado por el Real Decreto 2720/1998, de 12 de diciembre, de desarrollo del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación laboral ⁴¹. A tal efecto, dicho precepto establece que, entre otros supuestos, podrá rea-

⁴⁰ En esta dirección, CRISTÓBAL RONCERO, R.: *El Estatuto jurídico del personal...*, cit., pág. 108, afirma que el organismo de adscripción del investigador postdoctoral tiene libertad absoluta para elegir la modalidad contractual que resulte más adecuada al programa de ayudas en el que este se integre. En todo caso, MORÓN PRIETO, R.: «El Estatuto del Personal Investigador...», cit., pág. 479, considera que la remisión que hace el EPIF a determinadas modalidades contractuales debe entenderse «como una habilitación para su utilización en los supuestos en los que los programas de ayuda a la investigación cumplan los requisitos propios de dichas modalidades contractuales».

⁴¹ Esta es la opción que adoptan, por ejemplo, las SSTSJ de Madrid de 7 de mayo y de 14 septiembre de 1998 (AS 1711 y 3313, respectivamente), al considerar que los contratos celebrados por el organismo de investigación (INTA) con base al

lizarse un contrato de duración determinada cuando «se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta». A partir de esta previsión pueden distinguirse dos elementos que definen al objeto del contrato por obra o servicio determinado: por un lado, un elemento objetivo o material, caracterizado porque la actividad contratada debe referirse a obras o servicios determinados con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y, por otro lado, un elemento temporal, dado que su ejecución, aunque limitada en el tiempo, es de duración incierta ⁴².

En consecuencia, lo primero que debe analizarse es si el objeto del contrato que debe formalizarse con el investigador doctor, es decir, «la realización de un proyecto de investigación», constituye «una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa». Para poder responder a esta cuestión, el primer interrogante que se plantea es el de determinar si «la realización de un proyecto de investigación» se corresponde con la actividad de los posibles empresarios del contrato, en nuestro caso las universidades u otros centros de investigación, o si por el contrario, no se trata de una actividad normal de los mismos, teniendo en cuenta que debe entenderse por actividad de la empresa aquella que pertenece al ciclo productivo de la misma, es decir, aquella que forma parte de sus actividades productivas ⁴³. A partir de este concepto de «actividad normal del empresario», no cabe duda de que la actividad investigadora desarrollada a través de los proyectos de investigación constituye, junto con la docencia, la actividad propia de las universidades y otros centros de investigación. Por tanto, deberemos analizar la adecuación del objeto del contrato formalizado con el investigador doctor –la realización de un proyecto de investigación– a los requisitos de autonomía y sustantividad propia exigidos por el artículo 15 del ET, teniendo en cuenta que esta actividad forma parte de la actividad normal del empresario.

Esta circunstancia comporta una dificultad añadida para la formalización en estos supuestos de un contrato de obra o servicio determinado, puesto que si «la realización de un proyecto de investigación» no formara parte de la actividad social o ciclo productivo del empresario –universidad u otro centro público de investigación–, esta única circunstancia sería suficiente para dotar a esta actividad de la «autonomía y sustantividad propia» exigida por el artículo 15 del ET. Por el contrario, al corresponderse «la realización de un proyecto de investigación» con la actividad social de la empresa, no pueden radicar en la mera actividad desarrollada por los investigadores las notas de autonomía y sustantividad, sino que, por el contrario, las mismas deberán radicar en el carácter limitado o no en el tiempo de la actividad investigadora desarrollada por el investigador contratado para realizar el proyecto de investigación.

Sin embargo, la circunstancia de que la actividad para la que se formaliza el contrato por obra o servicio determinado –la realización de un proyecto de investigación– forme parte de la actividad

artículo 17 de la Ley 13/1986, debían cumplir la normativa reguladora del contrato de obra o servicio determinado a la sazón vigente. *Vid.*, también, GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «El personal adscrito a proyectos de investigación», SEMPERE NAVARRO, A. V. (Dir.): *El personal docente e investigador (PDI) laboral de centros universitarios*, Ediciones Laborum, Murcia, 2006, pág. 372 y ss.

⁴² *Vid.* VICENTE PALACIO, M.A.: *El contrato de trabajo temporal para obra o servicio determinado*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, pág. 68.

⁴³ *Vid.* VICENTE PALACIO, M.A.: *El contrato de trabajo temporal...*, cit., pág. 73.

habitual de las universidades u otros centros de investigación –actividad investigadora–, no impide necesariamente que se pueda acudir a esta modalidad contractual, siempre que se trate de trabajos específicos y perfectamente delimitados del resto de la actividad investigadora desarrollada por la universidad u otro centro de investigación, es decir, que se trate de tareas con autonomía y sustantividad propia con una vocación limitada en el tiempo. En otros términos, debe tratarse de actividades que no estén insertas en un ciclo productivo constante, es decir, distintas a las actividades investigadoras que se desarrollan ordinariamente, de manera que se trate de actividades individualizadas y no permanentes, esto es, que tengan una vida separable de su actividad permanente, con un principio y un fin definidos objetivamente ⁴⁴.

En esta dirección, no faltan resoluciones judiciales que admiten sin reparos la contratación de investigadores a través del contrato de obra o servicio determinado para la realización de proyectos de investigación, indicando que en estos supuestos «basta examinar el contrato para concluir que la actividad objeto de la contratación efectivamente constituye una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia, en la medida en que se trata de un específico y singular proyecto de investigación, para la realización de un concreto y preciso estudio» ⁴⁵. En esta dirección, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 5 de febrero de 2008, al analizar la contratación de un investigador doctor mediante un contrato por obra o servicio determinado para la realización de los trabajos de investigación propios de un proyecto de investigación, consideró que «aunque la actividad relativa al estudio de la "degradación de contaminantes por bacterias anaeróbicas", es una actividad ordinaria desarrollada por el CSIC, ello no obsta a que pueda válidamente concertarse un contrato de obra o servicio determinado para la realización de una serie de investigaciones, sobre la materia, en el marco de un proyecto concreto de investigación» ⁴⁶.

Esta posibilidad de contratación por obra o servicio determinado de investigadores para la realización de un proyecto de investigación se encuentra especialmente amparada y justificada, además, en los supuestos en que se acude al artículo 17 de la Ley 13/1986, puesto que dicho precepto

⁴⁴ En esta dirección, la STSJ de Cataluña de 3 de julio de 2000 (AS 3689) pone de manifiesto que «nada impide –sin embargo– que la obra o servicio sea propia de la actividad habitual a que el empresario se dedica, porque lo relevante, a estos efectos, es analizar si la actividad que se concierta y ejecuta tiene autonomía y sustantividad propia, así como que su duración no se prevea indefinida, de tal forma que, aunque se enmarque dentro de la actividad habitual de la empresa, pueda deslindarse nítidamente de otras por sí misma, y también que, por su propia naturaleza, esté acotada en el tiempo, aunque no pueda precisarse la fecha exacta de su terminación».

⁴⁵ Vid. STSJ de Cataluña de 26 de junio de 2000 (AS 3610). Vid., también, STSJ de Asturias de 31 de octubre de 2002 (AS 3480), que admite el contrato de obra o servicio concertado entre la Universidad de Oviedo y un investigador para la realización de un proyecto de investigación consistente en «planificación automática de los procesos de punzonado y plegado de la chapa»; STSJ de Madrid de 7 de mayo de 1998 (AS 1711), que admite un contrato de obra o servicio formalizado entre un investigador y el Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial (INTA-Ministerio de Defensa) «para el proyecto (Lanzador de Microsatélites)», etc.

⁴⁶ En la misma dirección, la STSJ de Madrid de 12 de febrero de 2008 considera ajustado a derecho un contrato por obra o servicio determinado «puesto que consta (...) que el controvertido contrato se concertó para la realización de un proyecto de investigación concreto, el desarrollo de la investigación mutacional de retinoblastoma y emisión de informe correspondiente en el marco del proyecto de investigación "estudio mutacional de retinoblastoma en la población española". Por tanto, el contrato contaba con un objeto cierto, delimitado en función de un proyecto que además, se especificaba de forma adecuada». Sin embargo, en este supuesto enjuiciado no se admitió finalmente la legalidad de este contrato porque el investigador había participado al mismo tiempo en otros proyectos propios del mismo organismo de investigación ajenos al objeto propio del contrato.

parece equiparar *ex lege* la realización de un proyecto específico de investigación con el cumplimiento de la referida exigencia de que se trate de una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia que se contiene en el artículo 15 del ET ⁴⁷.

No faltan, sin embargo, interpretaciones más restrictivas según las cuales la circunstancia de que el objeto del contrato «la realización de un proyecto de investigación» coincida con la actividad social de la empresa –actividad investigadora de la universidad u otro centro de investigación–, cuestiona, por no decir que hace casi imposibles las notas de autonomía y sustantividad de la obra o servicio objeto del contrato. De forma que se considera que solo si la investigación misma, en cuanto proyecto, es de naturaleza excepcional, no habitual o no permanente, o requiere fondos externos de mucha magnitud, podrá sostenerse la adecuación a la contratación temporal de personal investigador para el desarrollo de este tipo de investigación ⁴⁸.

En esta línea numerosas resoluciones judiciales cuestionan en estos supuestos la validez del recurso al contrato de obra o servicio determinado, exigiéndose un especial rigor a la hora de constatar la especificidad del proyecto de investigación dentro de la actividad investigadora desarrollada de forma ordinaria y habitual por el empresario. En esta dirección, la jurisprudencia ha puesto de manifiesto que cuando la actividad propia de la empresa «es precisamente la de llevar a efecto proyectos de investigación, debe exigirse con mayor rigurosidad si cabe, que se exprese en el contrato, o cuanto menos se acredite posteriormente, la adscripción del trabajador a un concreto y específico proyecto que pueda estimarse que reúne las notas de sustantividad y autonomía propias, que precisamente, constituye la causa de esta modalidad contractual» ⁴⁹.

⁴⁷ En esta dirección, GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «El personal adscrito a proyectos...», cit., págs. 380-381, mantiene que «(...) se trataría de entender que esta norma legal –art. 17 de la Ley 13/1986– constituye una excepción al requisito del ET de la autonomía o sustantividad en la tarea, permitiendo, aunque estos rasgos no se den, que pueda concluirse un contrato temporal laboral por obra o servicio; como si dicha norma lo que estuviera implantando fuera una modalidad particular, con reglas propias, de la contratación regulada en el artículo 15.1 a) del ET. Para lo que bastaría la existencia del proyecto mismo, sin mayor indagación acerca de los trabajos o tareas a cumplir por el investigador, siempre que se enmarcaran en dicho proyecto (...). De forma que, dándose todas estas circunstancias, la Ley 13/1986 permite la contratación laboral por obra o servicio, no tanto porque se cumplan las exigencias del artículo 15.1 a) del ET en la forma habitual en que se interpretan por la jurisprudencia social, sino porque la Ley 13/1986 cumple una función de ley laboral modificando el artículo 15.1 a) del ET al establecer unos requisitos distintos, adaptados a la tarea investigadora, para la contratación por obra o servicio determinado. Dando origen, si se quiere ver así, a una modalidad específica del contrato laboral por obra o servicio determinado».

⁴⁸ GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «El personal adscrito a proyectos...», cit., págs. 379-380. El autor exige, además, «que las funciones a desarrollar dentro del proyecto por el personal investigador contratado sean, en relación con las investigaciones centrales o nucleares de dicho proyecto, autónomas o con sustantividad propia: un muy concreto estudio, una investigación complementaria no habitual, el recurso a técnicos de especialidades diferentes de los componentes permanentes del grupo de investigación, pueden ser ejemplos de contratos temporales por obra o servicio con causa laboral suficiente. De no ser así, habría que buscar en el proyecto mismo los suficientes rasgos (no la subvención, ni la duración limitada de la misma) que lo conviertan en una tarea diferenciada y autónoma. Y difícilmente la existencia misma y la definición del proyecto bastarían para conseguirlo ya que, de pretenderlo así, se estaría confundiendo lo que es la autonomía y sustantividad, en el plano investigador o académico, de un proyecto (y cómo no puede serlo si, justamente, se requiere del mismo originalidad, nuevos objetos de análisis y conclusiones igualmente innovadoras), con la autonomía y sustantividad, desde la perspectiva laboral, de la tarea a desarrollar. Que es sencillamente la de investigación, siempre igual, y seguramente permanente y habitual, como tal tarea aunque verse sobre objetos diversos y se integre en proyectos diferentes».

⁴⁹ *Vid.* STSJ de Cataluña de 23 de junio de 1995 (AS 2416). En caso contrario, la STSJ de Madrid de 12 de febrero de 2007 considera que «si se parte de que la actividad del centro se limita a la labor investigadora en determinadas líneas, integradas por distintos proyectos, la aplicación o realización de los mismos forma parte de la actividad en sí misma consi-

Ante las dificultades que se plantean a la hora de identificar cuándo un proyecto de investigación puede cumplir los requisitos exigidos para la formalización de un contrato por obra o servicio determinado, puede resultar interesante la posibilidad contenida en el artículo 15.1 a) del ET de que por medio de convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, puedan identificarse aquellos trabajos o tareas con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza y, por tanto, que por vía de negociación colectiva se prevea qué actividades investigadoras son las habituales y, por tanto, deben cubrirse de forma indefinida y qué actividades investigadoras pueden amparar la contratación temporal por obra o servicio determinado. En cualquier caso, debe recordarse que el convenio colectivo no puede prever contrataciones por obra o servicio determinado distintas a las previstas en el artículo 15 del ET, sino que únicamente juega un papel auxiliar o interpretativo de la norma legal, precisando las obras o servicios que cumplen con las exigencias de dicho precepto⁵⁰. Asimismo, la actividad negocial también puede actuar como límite para la celebración de contratos de obra o servicios para la realización de proyectos de investigación, restringiendo, seleccionando o definiendo a priori los supuestos en que dichos contratos se pueden formalizar.

2.3. La contratación «en prácticas» de los investigadores postdoctorales: el limitado espacio para la contratación «en prácticas» de los investigadores doctores.

La redacción actual dada al artículo 17.1 de la Ley 13/1986 por la Ley 12/2001 prevé que «los organismos públicos de investigación podrán celebrar, con cargo a sus presupuestos administrativos o

derada, de ahí que la sentencia de instancia concluya en su pronunciamiento entendiendo que al ser una actividad habitual y permanente dentro del organismo demandado, el contrato deba calificarse como fraudulento». En parecidos términos, la STSJ de Madrid de 7 de diciembre de 2007 al analizar diferentes contratos de obra o servicio determinado suscritos de forma reiterada considera que «los sucesivos contratos temporales concertados bajo esta modalidad contractual, no especificaban el objeto con precisión y claridad, realizando el demandante una actividad que no gozaba de autonomía y sustantividad dentro de la empresa, sino que desarrollaba las tareas propias de la actividad permanente del organismo demandado», de todo lo cual concluye que «el actor presta servicios para la parte demandada con una relación laboral indefinida». En la misma dirección, la Sentencia del Juzgado de lo Social número 33 de Barcelona de 13 de mayo de 2008 declara el carácter fraudulento de las sucesivas contrataciones temporales de una investigadora por considerar que «el organismo demandado utiliza los servicios de la trabajadora para atender necesidades de funcionamiento permanentes y habituales, destinándola a la realización de diferentes proyectos de investigación sobre determinadas y variadas materias (...). A ello se añade que «la relación laboral entre las partes se inició en julio de 2000 y desde entonces la demandante ha venido prestando servicios y desarrollando las mismas tareas como investigadora de forma ininterrumpida al amparo de diferentes contratos por obra o servicio formalmente vinculados a distintos proyectos de investigación». A partir de estas premisas la sentencia considera que «la conclusión no puede ser otra que la de entender que su contratación obedece en realidad a necesidades de carácter permanente ajenas a cualquier causa de temporalidad, por lo que incurre en fraude de ley y se convierte en indefinida».

⁵⁰ En esta dirección, GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «El personal adscrito a proyectos...», cit., págs. 366 y 373, pone de manifiesto que «(...) ni siquiera la negociación colectiva, salvo en lo que la ley se lo permita (lo que no hace, habilitándola solo para concretar algunas de las reglas legales, no para modificarlas), podría alterar las exigencias legales en relación con este tipo de contratos». A lo cual, el autor añade que «(...) los trabajos listados (y también las condiciones en que se prestan) han de reunir los rasgos exigidos tanto por el ET como por el Real Decreto 2720/1998, esto es, han de ser trabajos con autonomía y sustantividad propia. Dicho de otra forma, el convenio colectivo no les atribuiría por sí mismo esa condición por el hecho de incluirlos en su articulado como tareas susceptibles de contratación por obra o servicio determinado; han de reunir previamente esa característica, siendo el convenio una mera concreción o especificación de las posibilidades de contratación temporal por esa vía. De no ser así, posiblemente el convenio sería considerado ilegal, por contravenir el mandato legal que no es susceptible de modificación en este punto por la autonomía colectiva».

comerciales, y de acuerdo con lo que establezcan sus respectivos Estatutos, los siguientes contratos laborales: (...) b) contratos para la incorporación de investigadores al sistema español de ciencia y tecnología». A su vez, el apartado 2 de la misma norma amplía la posibilidad de acudir a esta modalidad contractual a «los organismos públicos y las instituciones sin ánimo de lucro que realicen actividades de investigación y desarrollo» y a «las universidades públicas», si bien, estas últimas únicamente podrán celebrar este contrato cuando sean beneficiarias de ayudas o subvenciones públicas para la contratación temporal de personal investigador, científico o técnico, para el desarrollo de nuevos programas o proyectos singulares de investigación que no puedan llevar a cabo con personal propio.

Una vez prevista esta vía de contratación, el artículo 17.1 de la Ley 13/1986 prevé que esta modalidad contractual se regirá por lo dispuesto en el artículo 11.1 del ET, por el cual se regula el contrato en prácticas, si bien, inmediatamente se contemplan numerosas particularidades en relación con el mismo, las cuales permiten afirmar que nos encontramos ante una modalidad contractual ciertamente independiente o desgajada del tronco común del citado contrato en prácticas, en la que no predomina tanto la función formativa del investigador, como la finalidad de inserción del mismo en el mercado laboral. Esta inclinación por la finalidad de fomento del empleo del contrato de incorporación de investigadores al sistema español de ciencia y tecnología determina el completo régimen jurídico de esta modalidad contractual, que básicamente puede resumirse en los siguientes términos:

- Solo puede concertarse con quienes se encuentren en posesión del título de doctor, sin que sea de aplicación el límite de cuatro años a que se refiere el precepto antes citado.
- El trabajo a desarrollar consistirá en la realización de actividades, programas o proyectos de investigación que permitan ampliar, perfeccionar o completar la experiencia científica de los interesados.
- La actividad desarrollada por los investigadores será evaluada, al menos, cada dos años, pudiendo ser resuelto el contrato en el supuesto de no superarse favorablemente dicha evaluación.
- La duración del contrato no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cinco años. Cuando el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a cinco años podrá prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener una duración inferior al año. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento durante el período de duración del contrato, interrumpirán su cómputo.
- Ningún investigador podrá ser contratado, en el mismo o distinto organismo y con arreglo a esta modalidad, por un tiempo superior a cinco años.
- La retribución de estos investigadores no podrá ser inferior a la que corresponda al personal investigador que realice idénticas o análogas actividades.

La principal manifestación del predominio de la finalidad de inserción, frente a la finalidad formativa de esta modalidad contractual, la constituye la previsión introducida tras la reforma llevada a cabo por la Ley 12/2001 de que solo pueda concertarse este contrato «con quienes estuviesen

en posesión del título de doctor» o estén en condiciones de obtenerlo por haber terminado los estudios correspondientes al mismo. 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.

Esta circunstancia se ve reforzada por el hecho de que la regulación de esta modalidad contractual elimina la exigencia que sí se contiene tradicionalmente en relación con los contratos en prácticas, en virtud de la cual únicamente podrá concertarse esta modalidad contractual «dentro de los cuatro años, o seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios». Por el contrario, el artículo 17.1 b) de la Ley 13/1986 establece de forma expresa que no será de aplicación el citado límite de cuatro años. Esta circunstancia vuelve a poner en evidencia que la finalidad última de esta modalidad contractual no es tanto la formativa, sino fundamentalmente la de inserción en el mercado laboral, puesto que la supresión del límite de los cuatro años 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, por haber tenido que optar en ese momento, por ejemplo, por seguir su formación a través del disfrute sucesivo de becas de investigación postdoctorales o por haber sido contratados por obra o servicio determinado en diferentes proyectos, convenios o contratos de investigación. A la finalización de dicho período, que en no pocas ocasiones puede superar el plazo de cuatro años, estos investigadores doctores podrán formalizar el contrato de incorporación de investigadores que les hubiera estado vedado si se hubiera fijado el límite temporal de cuatro años previsto con carácter general para el contrato en prácticas *ex* artículo 11.1 del ET. 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, da lugar a la formalización de esta modalidad contractual con investigadores de avanzada edad y, lo que es más importante, con una gran experiencia teórico-práctica, que pone en tela de juicio el recurso a esta modalidad contractual.

Esta cuestión se plantea precisamente en la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 19 de junio de 2007, que conoce de la pretensión de una investigadora doctora que tras ser contratada «en prácticas» por el CSIC al amparo de lo establecido en el artículo 17.1 b) de la Ley 13/1986, con cargo al Programa «Ramón y Cajal», solicita el reconocimiento de una relación laboral fija o subsidiariamente indefinida con el CSIC ⁵¹.

El Tribunal aborda la cuestión planteada recordando las circunstancias en que se ha procedido a la contratación de la citada investigadora, entre otras: que la misma fue contratada para prestar los servicios propios de su titulación como contratada del CSIC, con la categoría profesional de titulado superior; que el objeto del contrato era la realización de actividades, programas o proyectos de inves-

⁵¹ AS 2007, 2698.

tigación que permitan ampliar, perfeccionar o completar la experiencia científica del investigador; que la actora había obtenido el grado de doctor en el año 1995; que durante todo el tiempo que duró la contratación su trabajo había consistido en el estudio sobre la ontogénesis y desarrollo embrionario del sistema nervioso central, etc.

A partir de la concurrencia en el supuesto objeto de análisis de estas circunstancias, el Tribunal considera que la conducta de la empleadora no puede calificarse, sino como de fraude de ley, por imperio de lo dispuesto en los artículos 15.3 del ET y 6.3 del CC. Para llegar a esta conclusión, el Tribunal se apoya en la Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de marzo de 1996, según la cual la condición esencial de este tipo de contratación excepcional –contratación en prácticas *ex art.* 11 del ET– falta si al empresario le consta que el trabajador posee ya los conocimientos prácticos de la tarea que se le encomienda, burlando así la finalidad contractual pactada, al utilizar los servicios de la trabajadora para otros fines al amparo de una norma legal prevista para proporcionarle una experiencia de la que se supone carece anticipadamente. Pues bien, a partir de estas premisas, el Tribunal considera que en el supuesto enjuiciado la trabajadora ya había prestado servicios como investigadora a plena satisfacción durante un dilatado período de más de 10 años antes de producirse la contratación en prácticas, de modo que hay que entender que la empresa conocía de primera mano que la trabajadora poseía la capacidad profesional necesaria para el desempeño del puesto de trabajo de investigadora⁵².

Como consecuencia de ello, el Tribunal concluye declarando el carácter indefinido de la relación laboral existente entre la misma y el CSIC desde el 1 de enero de 1991, fecha en que la actora empezó a desarrollar su actividad investigadora para la citada entidad a través de una beca de investigación predoctoral. En definitiva, con esta sentencia se adopta un criterio según el cual aunque la

⁵² En la misma dirección, la STSJ de Madrid de 24 de marzo de 2008 pone de manifiesto que «el contrato en prácticas previsto en esta ley ofrece algunas particularidades (...) relacionadas en el apartado 1 b) del precepto transcrito, relativas a los elementos subjetivos del contrato, la eliminación del límite de los cuatro años para su celebración a partir de la obtención del título, la duración máxima, la evaluación de la actividad de los investigadores y su retribución. Pero sigue siendo de aplicación (STS de 15 de 3 de marzo de 1996) la finalidad del contrato en prácticas conforme al artículo 11.1 a) del ET, que es la de permitir al trabajador la obtención de una práctica profesional adecuada al nivel de estudios, de modo que si faltara la condición esencial de este tipo de contratación excepcional, se burlaría la finalidad contractual pactada. De manera específica, la Ley 13/1986 dispone que el trabajo a desarrollar consistirá en la realización de actividades, programas o proyectos de investigación que permitan ampliar, perfeccionar o completar la experiencia científica de los interesados. Pero en este caso no se cumple tal objeto, pues el contrato se limita a reproducir esa previsión legal sin concretar cuáles eran esas actividades, programas o proyectos que habrían de servir a la finalidad referida. Y de otro lado se ha acreditado que en realidad el demandante ya venía realizando la misma actividad desde el inicio de su prestación de servicios, por lo que es claro que no existía programa o proyecto que justificara la contratación en prácticas tendente a proporcionar al investigador una práctica o experiencia científica que ya tenía más que acreditada al haber venido prestando servicios en las tareas investigadoras desde el año 1995. Por ello la contratación temporal en prácticas se revela en este caso como fraudulenta, al no responder a su causa y aparecer como un mero instrumento de pretendida cobertura de la prolongación de los servicios del demandante sin reconocerle la condición de indefinido». *Vid.*, también, STSJ de Madrid de 5 de febrero de 2008 y Sentencia del Juzgado de lo Social número 33 de Barcelona de 13 de mayo de 2008. En esta última resolución se indica al respecto que «el requisito constitutivo para validar estos contratos de trabajo es que los mismos se concierten para promover la investigación, mediante la formación de "nuevos" investigadores, de modo que en aquellos supuestos en los que se acredite que el trabajador contratado ya ha realizado prolongadamente tareas de investigación, acreditando, de este modo, un nivel científico suficiente, deberá concluirse que se celebraron en fraude de ley, ya que su objeto real no trae causa en la realización de prácticas científicas, que habiliten al trabajador para acceder en plenitud de conocimientos a la actividad investigadora, sino la utilización temporal de fuerza de trabajo altamente cualificada sin someterse a las exigencias del derecho del trabajo».

contratación del investigador doctor se efectúe a través de lo previsto en el artículo 17 de la Ley 13/1986, la misma deberá respetar la finalidad básica del contrato en prácticas de posibilitar una práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursado, lo cual no se produce cuando, como sucede en el caso enjuiciado, la persona contratada ya dispone con anterioridad a la contratación de una acreditada capacidad profesional para el desempeño del puesto de trabajo para el que ha sido contratada.

Este criterio adoptado en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 19 de junio de 2007 no ha sido secundado, sin embargo, por la posterior Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 23 de julio de 2007⁵³, en la cual también se aborda la contratación «en prácticas» por parte del CSIC de un investigador doctorado en 1991, mediante el referido contrato para la incorporación de investigadores al sistema español de ciencia y tecnología, en base al Programa «Ramón y Cajal», siendo la fecha de inicio del mismo el 1 de noviembre de 2004. Como sucedía en el supuesto anteriormente comentado, el objeto de la relación era la prestación de servicios propios de la situación del investigador como contratado del CSIC en la modalidad referida, y con la categoría profesional de titulado superior con el grado de doctor, teniendo la contratación por objeto la realización de actividades, programas o proyectos de investigación que permitan ampliar, perfeccionar o completar la experiencia científica del investigador, estableciéndose una duración del contrato máxima de cinco años. Asimismo, el actor ya había prestado servicios con anterioridad para el CSIC –del 12 al 31 de diciembre de 2001, mediante contrato de trabajo de obra o servicio determinado en el marco de un proyecto de investigación–, así como para otros organismos también dedicados a la investigación –de enero de 2002 a noviembre de 2004 en el Instituto Nacional de la Salud de Estados Unidos de América–.

En este supuesto, el actor también solicita ser declarado como personal laboral indefinido, por considerar que el contrato de trabajo fue suscrito en fraude de ley, ya que al tener en el momento de la contratación suficiente formación y experiencia científica, en ningún caso podía haberse formalizado, como así se hizo, un contrato en prácticas. Pese a ello, el Tribunal, acogiendo un criterio a nuestro entender excesivamente formalista, desestima dichas pretensiones. Como fundamento de esta decisión, la citada sentencia mantiene que el actor suscribió un contrato en el que se especificaba que su finalidad era la incorporación de nuevo personal investigador en centros de investigación científica y desarrollo tecnológico tras haber sido seleccionado en virtud de convocatoria, con remisión a la Ley 13/1986 en lo no regulado en el contrato.

El artículo 17 de la citada norma, según el Tribunal, establece una modalidad atípica de contrato formativo, ya que tras remitirse al artículo 11.1 del ET, prescribe, entre otras cosas, que solo puede contratarse a quienes estén en posesión del título de doctor, que no es de aplicación el límite de los cuatro años, que su duración no podrá ser inferior a un año ni exceder de cinco, que el trabajo a desarrollar consistirá en la realización de actividades, programas o proyectos de investigación que permitan ampliar, perfeccionar o completar la experiencia científica de los interesados y, sobre todo, a diferencia de lo que ocurre en la práctica con los contratos formativos ordinarios, que la retribución no podrá ser inferior a la que corresponda al personal investigador que realice idénticas o análogas actividades. En consecuencia, el Tribunal considera que en estos supuestos no nos encontramos ante un trabajador ordinario en prácticas, en tanto que el contrato suscrito no se adscribe sin

⁵³ AS 2007, 2888.

más al artículo 11 del ET, sino que presenta notables especialidades, de conformidad con lo previsto en la Ley 13/1986⁵⁴. Y, por tanto, concluye el Tribunal afirmando que habiéndose optado por la utilización de esta modalidad atípica de contrato formativo, dicha actuación, a falta de otros elementos de juicio, no conculca derecho alguno del investigador contratado, ni vulnera jerarquía normativa alguna, ajustándose a los fines generales de fomento de la investigación científica.

Una vez expuestas las sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 19 de junio y 23 de julio de 2007, pueden vislumbrarse dos visiones distintas a la hora de abordar la contratación «en prácticas» de los investigadores Ramón y Cajal a través del contrato para la incorporación de investigadores al sistema español de ciencia y tecnología recogido en el artículo 17 de la Ley 13/1986. Una primera, que considera que con independencia de que se haya acudido a la vía prevista en la Ley 13/1986 debe aplicarse en toda su extensión el fundamento o causa que define al contrato en prácticas común u ordinario y, una segunda, según la cual, el hecho de haber acudido a esta modalidad atípica de contrato en prácticas permitiría flexibilizar en estos supuestos las exigencias propias del contrato en prácticas común u ordinario.

Ante esta controversia, considero totalmente adecuado el razonamiento que se contiene en el voto particular formulado por la magistrada María José Hernández Vitoria a la citada Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 23 de julio de 2007. Según esta magistrada, la Ley 13/1986 intenta articular un marco legal dentro del cual queda comprendido el ámbito de investigación de nuestro país, en el que, lógicamente, hay que incluir una previsión referida a la clase de vínculo jurídico que mantiene el personal investigador con los organismos donde presta sus servicios. A tal efecto, este vínculo podía haberse articulado de muchos modos, pero el legislador ha optado por dos únicas y exclusivas modalidades laborales: el contrato de obra o servicio determinado y el contrato en prácticas. Una vez hecha esta opción, según la magistrada, únicamente cabe interpretarla de forma coherente con el marco legal en el que se inscribe, lo que nos remite al marco general del contrato en prácticas.

En el voto particular no se llega a esta conclusión por considerar que la Ley 13/1986 no podría modificar el régimen general del contrato en prácticas, puesto que indudablemente puede hacerlo, sino por la consideración de que en este supuesto el legislador ha descartado crear una relación laboral específica para el personal investigador, acogiendo, aunque con particularidades, al contrato en prácticas, de lo cual se desprende, de modo inequívoco, que el núcleo esencial de esta clase de contratos tiene que concurrir en todos los casos en que se aplique esta figura jurídica, aun cuando otros aspectos no esenciales de este contrato se vean modificados. Según la magistrada, esta esencia del contrato en prácticas consiste en la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Por tanto, resulta inadmisibles considerar que con el contrato previsto en el artículo 17 de

⁵⁴ Parecido razonamiento parece encontrarse en la STSJ de Madrid de 12 de febrero de 2008 que al analizar la contratación de un investigador mediante la modalidad contractual prevista en el artículo 17 de la Ley 13/1986, concluye que en principio dicha contratación se podría ajustar a la legalidad, «no siendo obstáculo el hecho de que el demandante tuviera una cierta experiencia profesional con carácter previo a la contratación, ni que esté en posesión de un doctorado –que se precisa para celebrar este contrato–, ni que imparta clases en la universidad o haya dirigido o codirigido tesis doctorales y evaluado proyectos de otros colegas». Pese a ello, esta resolución acaba declarando el carácter fraudulento de esta contratación por considerar que «lo que en modo alguno es factible es que realice en la modalidad "en prácticas" la misma actividad que había desempeñado en virtud de un contrato anterior que no tenía esta naturaleza (...) lo que lleva consigo rechazar que este contrato no fuera suscrito en fraude de ley».

la Ley 13/1986 no se pretende dar formación a los investigadores contratados, sino que por el contrario, el empleador, al recurrir a dicha modalidad contractual, debe asumir el compromiso de que los trabajadores contratados reciban formación investigadora. De no ser esta la voluntad del empresario, el mismo debería haber optado por el contrato de obra o servicio determinado. Como refuerzo a dicha afirmación, la magistrada afirma que las especialidades introducidas por la Ley 13/1986 respecto al régimen general del contrato en prácticas tienden a ampliar el ámbito de esta modalidad contractual, favoreciendo la posibilidad de acogerse al mismo con menos límites que los que serían aplicables a tenor del Real Decreto 488/1998, pero solo en determinados aspectos (titulación académica que pueden acreditar quienes se ajustan a estos contratos y duración de los mismos), sin desvirtuar su núcleo esencial.

En consecuencia, según este criterio, siendo la esencia del 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 11.1 del ET, sino que, por el contrario, por poseer ya el investigador específicos y profundos conocimientos en su campo del conocimiento y, por tanto, encontrarse perfectamente capacitado para el desarrollo profesional de una labor de investigación, el mismo es contratado por el organismo de investigación para el desarrollo de las tareas propias y ordinarias del mismo. No se opone a esta conclusión el hecho de que siempre la cualificación profesional ya adquirida puede perfeccionarse gracias a la nueva contratación, ya que, como acertadamente mantiene la magistrada, esta eventual mejora de la capacidad investigadora ya no forma parte de lo que la ley entiende como «período en prácticas de un trabajador», puesto que la habilitación plena para incorporarse al mercado laboral ya está adquirida, sin perjuicio de que el posterior ejercicio profesional afiance o amplíe los conocimientos del investigador, lo cual, por otra parte, es propio de cualquier profesión, puesto que cuanto más se trabaja más se perfecciona una técnica, sin que de ello se desprenda que en tanto que el trabajador sigue avanzando deba considerarse que el mismo se encuentra aún en fase de práctica.

La opción por este criterio permite aunar a nuestro entender la finalidad perseguida con esta vía de contratación en prácticas prevista en el artículo 17 de la Ley 13/1986 con la protección de los derechos y garantías de los investigadores, puesto que el recurso a la misma quedaría restringida a aquellos supuestos de doctores recientes, que pese a haber obtenido el grado de doctor, aún se encuentran en un momento propicio para su formación y perfeccionamiento, excluyéndose, por el contrario, del recurso a dicha modalidad contractual, a aquellos investigadores doctores que por su dilatada trayectoria académica y profesional ya acreditan una capacitación profesional más que suficiente para desarrollar su labor investigadora, como es el caso más que habitual de los «investigadores Ramón y Cajal». En estos supuestos resulta preferible acudir al contrato por obra o servicio determinado, si bien, el recurso a esta modalidad contractual, como se ha indicado en el apartado anterior, tampoco se encuentra totalmente exenta de dificultades. De todos modos, aún adoptándose esta interpretación, debe cuestionarse la propia lógica de la contratación «en prácticas» del investigador doctor, puesto que aunque dicha modalidad contractual siempre ha exigido una titulación que presuma determinados conocimientos teóricos del trabajador, que son los que se aplican y perfeccionan mediante la contratación en prácticas, la exigencia de una titulación del nivel del doctorado cuestiona, cuanto menos, la faceta formativa de este contrato, en tanto que habiéndose realizado los estudios de

doctorado y el trabajo de investigación que conduce a la obtención del título de doctor, ya se puede afirmar, sin riesgo a equivocarse, que el sujeto contratado posee la aptitud y la experiencia laboral suficientes para realizar los trabajos de investigación que son objeto de su contratación.

V. LA DIFÍCIL ESTABILIZACIÓN LABORAL DE LOS INVESTIGADORES DOCTORES

El diseño actual de carrera investigadora basado en el paso sucesivo por parte del investigador doctor por diferentes becas de investigación y contratos –de obra o servicio determinado o en prácticas– postdoctorales ofrece escasas o nulas posibilidades de plantear una verdadera carrera investigadora, dadas las limitadas perspectivas que esta vía de financiación de la investigación plantea a medio y largo plazo. A tal efecto, tradicionalmente la principal vía de consolidación de este colectivo de investigadores ha sido el siempre complicado y restringido acceso a la función pública en universidades y otros centros de investigación y, más recientemente tras la aprobación de la LOU, el acceso a las figuras permanentes previstas en la LOU, especialmente la figura del profesor contratado doctor. Ello ha motivado que en diversos Estados europeos, incluido el Estado español, se haya abierto un intenso debate en torno a la necesidad de fortalecer la carrera de los investigadores, favoreciéndose al efecto la aparición de nuevas formas permanentes de contratación laboral de los mismos.

En esta dirección, con carácter general, se considera que la preferencia por encauzar la contratación del personal investigador mediante fórmulas temporales, además de los problemas jurídicos que esta vía plantea, constituye por diferentes motivos una solución parcial y transitoria y, por tanto, poco satisfactoria. En primer lugar, en relación con los investigadores, esta opción supone el mantenimiento de un alto grado de precariedad, puesto que en no pocas ocasiones la contratación temporal de los investigadores no significa más que posponer un problema durante algunos años más, como lamentablemente se ha puesto de manifiesto con ocasión de la finalización de los primeros contratos temporales realizados al amparo del Programa «Ramón y Cajal», tras los cuales, numerosos investigadores han sido literalmente expulsados del sistema de ciencia y tecnología pese a superar satisfactoriamente las evaluaciones correspondientes. En segundo lugar, en relación con el sistema de investigación, la reiterada contratación laboral del personal investigador no abunda en el establecimiento de criterios ciertos y estables para el acceso y permanencia de los investigadores, quedándose en meros parches parciales y claramente insuficientes. Finalmente, desde el punto de vista del empleo, la opción adoptada potencia la temporalidad en el conjunto de los organismos de investigación y, particularmente, en las Administraciones públicas, contra los criterios postulados en diferentes acuerdos adoptados por el Gobierno y las principales organizaciones sindicales y empresariales que han abogado sin fisuras por fomentar la estabilidad en el empleo ⁵⁵.

En este contexto, las *tenure-track* americanas han constituido, tradicionalmente, el principal punto de referencia. Esta figura, usada habitualmente en las universidades americanas para la con-

⁵⁵ MORÓN PRIETO, R.: «El Estatuto del Personal Investigador...», cit., pág., 480. También se muestra crítica respecto de esta tendencia excesiva hacia la temporalidad CRISTÓBAL RONCERO, R.: *El Estatuto jurídico del personal...*, cit., pág., 108.

tratación de su personal, consiste en una serie de contratos renovables tras sucesivas supervisiones y ascensos, que desembocan tras un período de tiempo de aproximadamente 10 años en un contrato permanente. Sin embargo, tradicionalmente no hemos encontrado en nuestro sistema de ciencia y tecnología ninguna figura que se asemeje a las *tenure-track*, puesto que inicialmente ni el Programa «Ramón y Cajal» ni otros programas de ayudas a la investigación similares han comportado ninguna posibilidad automática o, en cualquier caso, cierta o real para la posterior integración o incorporación de los investigadores doctores al final de sus contratos temporales, ya sea mediante nuevos contratos temporales o mediante otras opciones de estabilización.

Con posterioridad, sin embargo, el Programa «Ramón y Cajal» ha dado algunos tímidos pasos para garantizar una mayor estabilidad laboral de los investigadores beneficiarios de este programa. En esta dirección, la Resolución de 8 de febrero de 2007 de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, por la que se hacía pública la convocatoria correspondiente al año 2007 de concesión de ayudas de los Programas «Ramón y Cajal» y «Juan de la Cierva», al llevar a cabo la valoración de los cinco primeros años de funcionamiento de este programa puso de manifiesto que «el Programa "Ramón y Cajal" debe focalizar ahora sus esfuerzos en mejorar el proceso de integración de los contratados en los organismos receptores y conseguir la máxima sinergia con los mimos. Es por ello, por lo que el fin natural del programa debería dar como resultado la estabilidad de los contratados. Para ello, en esta convocatoria se establece la necesidad de que los centros asuman el compromiso futuro de favorecer la estabilización a la finalización del contrato, a través de la creación de puestos permanentes en los que puedan participar con éxito los investigadores que hayan superado positivamente los procesos de evaluación y seguimiento que se establezcan al efecto».

Precisamente, en esta dirección de fomentar la contratación indefinida de los investigadores cabe contemplar el Programa I3, aprobado mediante Orden ECI/1520/2005, de 26 de mayo, por la que se establece el Programa de Incentivación de la Incorporación e Intensificación de la Actividad Investigadora, en el marco del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2004-2007 (Programa I3), a través del cual, entre otras medidas, se pretende reforzar la política de apoyo a la incorporación de doctores a centros de I+D, incentivar la oferta de puestos de carácter permanente en universidades y otros centros de I+D y fomentar la captación de profesores-investigadores, españoles o extranjeros, de alto nivel, así como de jóvenes con un buen potencial investigador que deseen incorporarse o retomar al sistema de ciencia y tecnología español.

Al margen de este programa y otros similares de ámbito autonómico (v. gr: Programa «Serra-Hünter» de la Comunidad Autónoma de Cataluña) a través de los que se fomenta la contratación estable de investigadores doctores con una acreditada trayectoria investigadora, únicamente se encuentran algunas acciones puntuales como las llevadas a cabo por el Instituto Catalán de Investigación y Estudios Avanzados (ICREA), que desde su creación ha apostado por la contratación indefinida de los investigadores. En esta dirección, en la convocatoria correspondiente al año 2007 se contemplaba el programa ICREA Júnior Academia, en virtud del cual a los investigadores seleccionados se les realizaba un contrato laboral de cinco años de duración. A la finalización de este contrato, ICREA ofrecía un contrato laboral indefinido a aquellos investigadores cuya evaluación hubiera sido excepcionalmente positiva. Pese a que el número de estos contratos era limitado, suponía la previsión de una posibilidad de estabilización de los investigadores doctores beneficiarios de este programa.

La posibilidad de acudir a la contratación laboral indefinida del personal investigador ha recibido un importante espaldarazo tras la modificación del artículo 17 de la Ley 13/1986, que sin lugar a dudas debe 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 incorpora a dicho precepto establece 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 exige el cumplimiento de determinados requisitos subjetivos. En primer lugar, respecto al empresario que puede contratar de forma indefinida a estos investigadores, el artículo 17.3 de la Ley 13/1986 limita esta posibilidad a las universidades públicas, las agencias estatales de investigación y centros públicos de investigación no estatales, así como las instituciones sin ánimo de lucro que realicen actividades de investigación y desarrollo tecnológico. Como puede observarse, esta previsión se dirige a todas aquellas entidades que habitualmente proceden a la contratación de personal investigador doctor. Por otra parte, ni las empresas ni las entidades con ánimo de lucro, que quedan al margen de lo previsto en el artículo 17.3 de la Ley 13/1986, tienen ningún impedimento legal para poder contratar investigadores de forma indefinida cuando lo consideren oportuno.

En segundo lugar, en relación con los trabajadores contratados, este cauce de contratación se restringe a los investigadores que previamente hayan sido contratados conforme a las previsiones de la letra b) del apartado 1, es decir, a aquellos investigadores que con anterioridad hayan sido contratados mediante «el contrato para la incorporación de investigadores al sistema español de ciencia y tecnología», que no olvidemos que se encuentra restringido a su vez a «quienes estuviesen en posesión del título de doctor». Además, para que estos investigadores sean contratados de forma indefinida se requiere que los mismos hayan superado con criterios de excelencia la evaluación correspondiente. No olvidemos que «el contrato para la incorporación de investigadores al sistema español de ciencia y tecnología» prevé, en consonancia con la práctica totalidad de programas de ayudas a la investigación postdoctorales, que «la actividad desarrollada por los investigadores será evaluada, al menos, cada dos años».

Junto con estos requisitos subjetivos, el artículo 17.3 de la Ley 13/1986 exige para proceder a la contratación indefinida de estos investigadores el cumplimiento de los siguientes requisitos objetivos: a) que la contratación se realice a través de convocatoria pública, mediante la cual se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, conforme a la legislación aplicable y a sus normas de organización y funcionamiento; y, b) que la contratación se realice 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 permite 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 son las previsiones que se contienen en relación con el régimen jurídico que debe regir esta vía de contratación: a) la duración del contrato de trabajo, que necesariamente es de carácter indefinida; b) la duración de la jornada de trabajo, que se circunscribe a una contratación a tiempo completo, excluyéndose, por tanto, una posible contratación indefinida a tiempo parcial; y, finalmente, c) el objeto del contrato, que debe 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, no creemos que en la práctica la misma vaya a tener una aplicación 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 vaya a ser contratado de forma indefinida haya sido previamente contratado mediante el «contrato para la incorporación de investigadores al sistema español de ciencia y tecnología» y que su contratación se lleve a cabo de conformidad con «las disponibilidades presupuestarias» de la entidad contratante. En relación con el primer requisito, ya se han puesto de manifiesto las dificultades que acarrea la contratación de investigadores mediante esta modalidad contractual, lo que ha comportado que no se esté acudiendo mayoritariamente a la misma, sino a la contratación por obra o servicio determinado para la realización de proyectos o trabajos de investigación, lo cual impide posteriormente la contratación indefinida de los investigadores por la vía prevista en el artículo 17.3 de la Ley 13/1986. En relación con el segundo requisito, la exigencia de que las contrataciones se lleven a cabo de conformidad con las «disponibilidades presupuestarias» de la entidad contratante, choca con las políticas restrictivas en materia de personal que se están aplicando en el ámbito público establecidas sobre la base de presupuestos económicos que no siempre responden a las necesidades reales de las organizaciones, lo cual comporta que en no pocas ocasiones, pese a cumplir el investigador todos los requisitos necesarios para su contratación indefinida, la entidad en la que desarrolla su actividad investigadora carezca de disponibilidad presupuestaria para proceder a su contratación. Este ha sido, por ejemplo, el caso de muchos investigadores beneficiarios del Programa «Ramón y Cajal» que, pese a haber superado satisfactoriamente todas las evaluaciones a las que han sido sometidos, no han sido posteriormente estabilizados por falta de los necesarios recursos económicos.

Frente a las dificultades que plantea la estabilización laboral del personal investigador doctor, debemos ratificarnos en la idea de que no es posible articular una verdadera carrera investigadora y, por extensión, un verdadero sistema de ciencia y tecnología, si tras las fases de formación y de perfeccionamiento en la investigación no se contempla una fase de estabilización en la investigación, en la cual, sin necesidad de acudir a la vía funcionarial, se dote al investigador doctor, que haya superado satisfactoriamente las evaluaciones correspondientes, de la estabilidad necesaria para desarrollar aquellos proyectos, trabajos u otras actividades de investigación que por su misma naturaleza requieren de una mayor permanencia o estabilidad en el tiempo. Con esta finalidad, deberían desarrollarse, con las mayores garantías de objetividad posibles, sistemas específicos de evaluación y financiación destinados a estabilizar la situación contractual de aquellos investigadores que hubieran superado de

manera satisfactoria la fase de perfeccionamiento. De este modo se daría un mejor cumplimiento a la Recomendación de la Comisión sobre una Carta Europea para los Investigadores y un Código de Conducta para el Reclutamiento de Investigadores que impone a los Estados miembros el deber de velar porque el rendimiento de los investigadores no se vea socavado por la inestabilidad de los contratos de empleo, puesto que la mejora de la estabilidad de las condiciones laborales de los investigadores que supondría su contratación por tiempo indefinido, sin lugar a dudas redundaría en favor de la mejora de la calidad de su investigación.

Somos conscientes, sin embargo, de las dificultades que puede suponer la contratación laboral indefinida del investigador para los diversos centros de investigación, puesto que su tradicional dependencia de las siempre variables e inciertas partidas presupuestarias con las que se financia su labor investigadora, desaconsejan asumir obligaciones laborales a largo plazo, siendo más aconsejable una actuación a corto y medio plazo. Ahora bien, consideramos que la ausencia de una planificación que impida la organización estable de la actividad investigadora, no puede repercutir exclusivamente en los investigadores, que se ven abocados a injustificadas situaciones de precariedad, sino que debe estar repartida entre los diversos agentes que participan en la actividad investigadora: Administraciones públicas, centros de investigación y los propios investigadores.

Con este objetivo, consideramos que la preferencia por la contratación laboral indefinida de los investigadores que se encuentren en la fase de estabilización en la investigación debe venir acompañada por dos factores que disminuyan el coste y riesgo que esta medida puede suponer para los centros de investigación contratantes: en primer lugar, en el marco de las políticas de fomento de la actividad investigadora deberían incorporarse bonificaciones de Seguridad Social y/o incentivos fiscales para la contratación laboral indefinida de los investigadores, que redujeran los costes que supone su contratación; y, en segundo lugar, debería flexibilizarse la regulación legal y la interpretación jurisprudencial en aras de facilitar la extinción de los contratos de los investigadores cuando la actividad investigadora que desarrollan carezca de la financiación económica necesaria. En este sentido, consideramos que las previsiones contenidas en el artículo 52 c) y e) del ET resultan adecuadas para atender a esta finalidad, siempre que sean interpretadas en atención a las peculiaridades que plantea la actividad investigadora. Pese a que esta medida comporta un ligero aumento de los gastos de extinción del contrato de trabajo de los investigadores, el mismo se vería compensado por el tratamiento más favorable que deberían recibir estos contratos a efectos fiscales y de Seguridad Social.