



# Los contratos laborales de la Ley de la ciencia y su adecuación a los requerimientos de la reforma laboral de diciembre de 2021

**Fernando Ballester Laguna**

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

*Universidad de Alicante (España)*

[fernando.ballester@ua.es](mailto:fernando.ballester@ua.es) | <https://orcid.org/0000-0002-2456-0630>

## Extracto

Las modificaciones de mayor o menor calado introducidas por la Ley 17/2022 en relación con los contratos laborales específicos del personal dedicado a la ciencia están alineadas con los objetivos de la reforma laboral de diciembre de 2021 en materia de contratación, fomentando también en el ámbito de la ciencia la contratación por tiempo indefinido y mejorando el régimen jurídico y, por ende, la calidad de la contratación temporal del personal dedicado a la ciencia. Sin embargo, la reforma ha creado también ciertos desajustes que se podían haber evitado observando un mínimo cuidado. Tampoco se han solucionado algunos problemas que se arrastraban de la regulación anterior.

**Palabras clave:** contratos de trabajo; predoctoral; de acceso del personal investigador doctor; de investigador/a distinguido/a; de actividades científico-técnicas; contratos temporales en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia; contratos temporales con cargo a fondos de la Unión Europea.

Recibido: 28-10-2022 / Aceptado: 12-11-2022 / Publicado: 01-12-2022

**Cómo citar:** Ballester Laguna, F. (2023). Los contratos laborales de la Ley de la ciencia y su adecuación a los requerimientos de la reforma laboral de diciembre de 2021. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 472. <https://doi.org/10.51302/rtss.2023.7269>



# The labour contracts of the Law of Science and their adaptation to the requirements of the labour reform of December 2021

**Fernando Ballester Laguna**

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad de Alicante (España)*

[fernando.ballester@ua.es](mailto:fernando.ballester@ua.es) | <https://orcid.org/0000-0002-2456-0630>

## Abstract

The modifications of greater or lesser significance introduced by Law 17/2022 in relation to the specific employment contracts of science staff are in line with the objectives of the labour reform of December 2021 in terms of hiring. These modifications also promote indefinite contracts and the improvement of the legal regime in the field of science and, therefore, the quality of temporary contracts of staff in this sector. However, the reform has also led to situations of imbalance that could have been avoided, and some problems that were carried over from the previous regulation have not yet been solved.

**Keywords:** labour contracts; PhD research staff; postdoctoral research staff; distinguished researcher; scientific-technical activities; temporary contracts within the framework of the Recovery, Transformation and Resilience Plan; temporary contracts charged to European Union funds.

Received: 28-10-2022 / Accepted: 12-11-2022 / Published: 01-12-2022

**Citation:** Ballester Laguna, F. (2023). The labour contracts of the Law of Science and their adaptation to the requirements of the labour reform of December 2021. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 472. <https://doi.org/10.51302/rtss.2023.7269>



## Sumario

1. Introducción
  2. Las modalidades del contrato de trabajo específicas del «personal investigador»
    - 2.1. Las modalidades contractuales del ET en el ámbito de la ciencia
  3. El contrato predoctoral
    - 3.1. La ampliación del objeto del contrato al periodo de orientación posdoctoral
    - 3.2. Las nuevas causas de interrupción del cómputo de duración del contrato
    - 3.3. El derecho a la indemnización fin de contrato
  4. El contrato de acceso del personal investigador doctor
    - 4.1. Las modificaciones menores operadas en el régimen jurídico del contrato de acceso
    - 4.2. La orientación del contrato de acceso a la estabilización
  5. El contrato de investigador/a distinguido/a
  6. El contrato de actividades científico-técnicas
    - 6.1. Extinción del contrato. Especial referencia a la pérdida de financiación como causa extintiva del contrato de actividades científico-técnicas
  7. La contratación temporal en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, y con cargo a fondos de la Unión Europea
  8. Conclusiones
- Referencias bibliográficas



## 1. Introducción

La reciente Ley 17/2022, de 5 de septiembre (BOE de 6 de septiembre), ha modificado la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la innovación (LCTI). Se trata de una adaptación al contexto actual –no de un cambio de paradigma– del marco normativo estatal en materia de ciencia, tras más de 10 años de vigencia de la LCTI, la cual incorpora novedades en materia de recursos humanos al servicio de la I+D+i (personal laboral y funcionariado), transferencia del conocimiento y gobernanza, e incluye la perspectiva de género en materia de ciencia.

El objeto de este estudio, sin embargo, está mucho más acotado. Se centra en el análisis de los recursos humanos y, más concretamente, en las modalidades de contrato de trabajo específicas del personal investigador (en verdad, del personal investigador y, en determinados casos, del personal técnico y del personal de administración o gestión de la investigación). Se trata del contrato predoctoral, el contrato de acceso de personal investigador doctor, el contrato de investigador/a distinguido/a y el contrato de actividades científico-técnicas. Y a este respecto conviene clarificar desde el principio que las modificaciones de mayor o menor calado que han afectado a todos los contratos laborales específicos del ámbito de la ciencia<sup>1</sup> están alineadas con los objetivos de la reforma laboral de diciembre de 2021 en materia de contratación (Real Decreto-Ley –RDL– 32/2021, de 28 de diciembre –BOE de 30 de diciembre–), fomentando también en este ámbito la contratación por tiempo indefinido y mejorando el régimen jurídico y, por ende, la calidad de la contratación temporal. En algunos pasajes, la reforma se ha limitado a mejorar la redacción de algunos preceptos, tratando de hacerlos más comprensibles y/o haciendo uso de un lenguaje más inclusivo por razón de género. Pero también existen preceptos oscuros que adolecen de una mala o deficiente técnica legislativa. De todo lo cual se dará cuenta en este trabajo. Además, y ya fuera de las modalidades del contrato de trabajo específicas del personal investigador, me referiré muy someramente a la contratación laboral ordinaria en el ámbito de la ciencia, así como a la contratación de duración determinada en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y con cargo a fondos de la Unión Europea. Sobre este último ha incidido también la Ley 17/2022. El estudio termina recogiendo las principales conclusiones que cabe extraer de la nueva ordenación legal de todos estos contratos.

---

<sup>1</sup> Se prefiere este término amplio para dar cabida a los distintos sujetos que pueden suscribir estos contratos: el personal investigador propiamente dicho, el personal técnico y el de gestión de la investigación.

## 2. Las modalidades del contrato de trabajo específicas del «personal investigador»

La Ley 17/2022 ha modificado los apartados 1, 2 y 4 del artículo 20 de la LCTI procediendo a redefinir las modalidades del contrato de trabajo específicas del personal investigador. Ahora se recogen como tales el contrato predoctoral, el contrato de acceso de personal investigador doctor (anteriormente denominado «contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación» –CASECTI–), el contrato de investigador/a distinguido/a (anteriormente identificado como contrato de investigador distinguido) y el contrato de actividades científico-técnicas (introducido mediante un nuevo art. 23 bis LCTI por RDL 8/2022, de 5 de abril –BOE de 6 de abril–, aunque sin incluirlo expresamente entonces dentro de los contratos específicos enunciados en el art. 20 LCTI).

En cuanto al marco normativo aplicable a estos contratos, el artículo 20.1, párrafo 2.º, de la LCTI se refiere a las previsiones de la propia LCTI y de sus normas de desarrollo, el Estatuto de los Trabajadores (ET) y sus normas de desarrollo, los convenios colectivos aplicables (identificados por primera vez en el precepto) y, en su caso, la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) (también identificada por vez primera en la norma). No se establece prelación alguna entre todas estas fuentes más allá de su enumeración secuencial. Sin embargo, parece evidente que deben primar las previsiones contenidas en la normativa específica (LCTI y normas de desarrollo de esta), debiendo jugar el ET y su normativa de desarrollo un papel supletorio, para colmar las lagunas de regulación. Así se especificaba con anterioridad a la modificación operada por la Ley 17/2022 y así debe interpretarse también en la actualidad, como consecuencia del carácter singular de los contratos que centran nuestra atención, determinando con ello una preferencia de la ordenación contenida en su propia normativa reguladora. Por su parte, los convenios colectivos ocuparán el lugar que les corresponde en el ámbito de las relaciones laborales (arts. 3.3 y 3.5 ET), con las especialidades que resulten, en su caso, del carácter público de la parte empleadora. Asimismo, el EBEP podrá resultar aplicable, debiéndose coherente su lectura con el ET, aunque jugando también un papel supletorio respecto de lo no regulado en la LCTI y su normativa de desarrollo. Las normas que regulan algunas de las modalidades del contrato de trabajo específicas en el ámbito de la ciencia subrayan el papel supletorio del ET y del EBEP<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Específicamente en relación con el contrato predoctoral, el artículo 3 del Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo (BOE de 15 de marzo), por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación (EPIPF), declara expresamente al ET como fuente supletoria. Por su parte, el artículo 22.1 g) *in fine* de la LCTI dispone que en lo no previsto en este artículo en relación con el contrato de acceso del personal investigador doctor serán de aplicación el EBEP y el ET. Y en los mismos términos se expresa el artículo 23 bis.4 de la LCTI en relación con el contrato (indefinido) de actividades científico-técnicas.

El apartado 2 del artículo 20 de la LCTI se refiere a los sujetos contratantes. Por la parte empleadora se identifican los siguientes: a) los organismos públicos de investigación (OPI) de la Administración General del Estado o de otras Administraciones públicas, incluidos los centros del Sistema Nacional de Salud o vinculados o concertados con este, las fundaciones del sector público y los consorcios públicos de investigación<sup>3</sup>; y b) las universidades públicas. Se produce en este punto una modificación de relieve, ya que hasta el momento las universidades públicas únicamente podían recurrir a las modalidades de contrato de trabajo específicas del personal investigador cuando eran «perceptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador o para el desarrollo de sus programas propios de I+D+i» (art. 20.1 b) LCTI en su versión anterior), es decir, cuando las universidades dispusieran de fondos no estables, propios o ajenos, de carácter finalista. Con la reforma operada por la Ley 17/2022, la contratación por parte de las universidades públicas no está subordinada a la existencia de determinadas fuentes de financiación de los contratos, pudiéndose plantear incluso el recurso al capítulo I de sus presupuestos (gastos de personal) para ello. Con la particularidad de que en tal caso la celebración de estos contratos requerirá autorización<sup>4</sup>.

Junto a las entidades contratantes a las que se refiere el artículo 20.2 de la LCTI existen otras recogidas extrasistemáticamente en la disposición adicional primera de la LCTI, a las cuales se les exigen determinados requisitos para poder recurrir a todas o a algunas de estas modalidades del contrato de trabajo.

Tal es el caso de las universidades privadas y las universidades de la Iglesia católica (se identifican por separado), las cuales pueden concertar: a) contratos predoctorales; b) contratos de acceso de personal investigador doctor (en este caso no se aplican las reglas sobre la posibilidad de evaluar la actividad investigadora a partir de la finalización del segundo año del contrato –apdo. 2 art. 22– ni todo lo referido a la obtención del certificado R3 ni a la participación en los procesos selectivos a los que se refieren el apdo. 3 art. 22 y

---

<sup>3</sup> A las fundaciones del sector público y a los consorcios públicos de investigación se refiere también la disposición adicional primera de la LCTI. Es muy posible que esta reiteración obedezca a un olvido del legislador de 2022, que ha incluido a estos entes como posibles sujetos contratantes en el artículo 20 de la LCTI sin hacerlos desaparecer de la disposición adicional primera de la LCTI en la que se contemplaban desde el año 2011.

<sup>4</sup> Así se deduce *a sensu contrario* del siguiente enunciado normativo: «Cuando el contrato esté vinculado en su totalidad a financiación externa o procedente de convocatorias de ayudas públicas en concurrencia competitiva en su totalidad, [el contrato] no requerirá del trámite de autorización previa».

Tal es lo que disponen los artículos 21 b) (en relación con el contrato predoctoral), 22.1 e) (en relación con el contrato de acceso) y 23 bis.3 (en relación con el contrato de actividades científico-técnicas). Curiosamente, no se ha establecido una previsión análoga en relación con el contrato de investigador/a distinguido/a.

Para el profesor Moreno Gené (2022b, p. 4), la necesidad de autorización se circunscribe a los contratos financiados con fondos propios de carácter finalista, no estructurales.

el art. 22 bis LCTI); y c) contrato de investigador/a distinguido/a. Además, la celebración de cualquiera de estos contratos se condiciona a que «sean perceptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador». El mismo tratamiento parece darse a las universidades privadas sin ánimo de lucro («cuando sean perceptoras de fondos cuya contratación incluya la contratación de personal» a secas), con la particularidad de que se permite a estas últimas recurrir también al contrato de actividades científico-técnicas para la contratación de personal investigador (art. 23 bis LCTI) y de personal técnico de apoyo a la investigación y a la transferencia de conocimiento (art. 32 bis LCTI).

Otro supuesto contemplado en la disposición adicional primera de la LCTI es el de las entidades privadas sin ánimo de lucro que realicen actividades de investigación y desarrollo tecnológico, generen conocimiento científico o tecnológico, faciliten su aplicación y transferencia o proporcionen servicios de apoyo a la innovación en las entidades empresariales, y a los centros tecnológicos inscritos en el correspondiente registro. Todos ellos pueden recurrir a los mismos contratos que las universidades privadas y las de la Iglesia católica, exclusivamente «cuando sean beneficiarias de ayudas o subvenciones públicas que tengan como objeto la contratación de personal [...] concedidas en el marco de la Estrategia española de ciencia y tecnología o de la Estrategia española de innovación».

Por su parte, otros organismos de investigación de la Administración General del Estado distintos de los OPI podrán recurrir sin cortapisas a los contratos predoctorales, de acceso de personal investigador doctor y de actividades científico-técnicas. En el caso concreto del Banco de España y de la Fundación Centro de Estudios Monetarios y Financieros, el elenco de contratos disponibles para atender su actividad investigadora se enriquece con el contrato de investigador/a distinguido/a (disp. adic. primera LCTI).

Del lado de la parte trabajadora, el artículo 20.1 de la LCTI se refiere lacónicamente al «personal investigador». Pero se trata de una aparente limitación de los sujetos contratantes, pues las normas que disciplinan estos contratos extienden algunos de ellos al personal técnico (contrato de investigador/a distinguido/a y contrato de actividades científico-técnicas) y al personal de administración o gestión (contrato de actividades científico-técnicas), como ya ha sido anunciado y se detallará en el momento oportuno.

Para terminar estas reflexiones sobre las modalidades del contrato de trabajo específicas en el ámbito de la ciencia conviene poner de manifiesto que, sin perjuicio de las peculiaridades que poseen estos contratos, diferenciándose así de las modalidades contractuales típicas del ET, no se trata de genuinas relaciones especiales de trabajo, tal y como se desprende de lo dispuesto en el artículo 2 l) del ET: de una parte, porque ninguno de estos contratos está incluido en el catálogo de relaciones especiales del propio artículo 2 del ET y, de otra, porque su normativa reguladora –que es la otra vía por la que se pueden crear nuevas relaciones laborales de carácter especial, siempre y cuando se trate de normativa de rango legal, como es el caso– omite cualquier referencia al carácter especial de los contratos de trabajo del personal investigador.

## 2.1. Las modalidades contractuales del ET en el ámbito de la ciencia

De conformidad con el inalterado artículo 20.2, párrafo 2.º, de la LCTI, se sigue permitiendo a las entidades anteriormente mencionadas proceder a la contratación de personal investigador (entiéndase *lato sensu*) «a través de las modalidades del contrato de trabajo establecidas por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores». Lo que sin duda remite a los contratos laborales típicos de «derecho común», los cuales se han visto dimensionados tras la reforma laboral de diciembre de 2021. Ello no significa, sin embargo, que sea posible recurrir a todas y cada una de las modalidades contractuales del vigente ET, pues existe una limitación clara al respecto: es necesario que las necesidades concretas existentes en el ámbito de la investigación puedan satisfacerse a través del contrato escogido. Lo que permite de entrada excluir algunos contratos tales como los formativos (art. 11 ET), en su doble modalidad de en alternancia y para la práctica profesional adecuada, para la contratación de personal investigador propiamente dicho, pues ya existen contratos formativos específicamente diseñados para ello: señaladamente el contrato predoctoral; al que se suma el de ayudante en el ámbito de las universidades públicas (aunque parece que este último tiene los días contados<sup>5</sup>). Otra cosa es la contratación de personal técnico y de personal administrativo de gestión, respecto del cual no parecen existir inconvenientes para recurrir a los contratos formativos del ET, especialmente, por lo que se refiere al contrato formativo para la práctica profesional adecuada. Tampoco parece que haya nada que objetar a la posible utilización de otras figuras contractuales del ET, tales como el contrato de duración determinada por circunstancias de la producción (art. 15.1 y 2 ET), el contrato de duración determinada por sustitución de la persona trabajadora (art. 15.1 y 3 ET)<sup>6</sup> o, inclusive, el contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo (art. 16 ET)<sup>7</sup>. Todo dependerá de las concretas necesidades que surjan en el ámbito de la ciencia, tales como el disfrute de las vacaciones de la persona titular del contrato de actividades científico-técnicas (contrato de duración determinada por circunstancias de la producción); la necesidad de cubrir la actividad investigadora que venía desarrollando una persona sujeta a un contrato

<sup>5</sup> El Proyecto de Ley orgánica del sistema universitario (LOSU), en vía de tramitación parlamentaria, hace desaparecer este contrato, por lo que de confirmarse esta medida su espacio podrá ser cubierto por el contrato predoctoral. El Proyecto de LOSU puede consultarse en [https://www.congreso.es/public\\_oficiales/L14/CONG/BOCG/A/BOCG-14-A-111-1.PDF](https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/A/BOCG-14-A-111-1.PDF)

<sup>6</sup> A la posibilidad de recurrir al contrato de interinidad por sustitución se refiere explícitamente el artículo 48.1 de la Ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades (LOU) (BOE de 24 de diciembre).

<sup>7</sup> La disposición adicional cuarta del RDL 32/2021 permite la celebración de contratos indefinidos fijos-discontinuos cuando ello resulte esencial para el cumplimiento de los fines de las Administraciones públicas y de las entidades que conforman el sector público institucional. Pero este contrato consume tasa de reposición, salvo que se solicite y se obtenga autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública para una tasa de reposición específica.

Sobre las dificultades y posibilidades de encajar el contrato indefinido fijo-discontinuo en el ámbito de la ciencia, véase Molina Navarrete (2022, pp. 72-75).



de acceso de personal investigador doctor que ve suspendido su contrato de trabajo por maternidad, nacimiento y cuidado de menor (contrato de duración determinada por sustitución de la persona trabajadora); la necesidad de atender proyectos de investigación que requieran una dedicación intermitente (contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo); o la contratación temporal de un/a técnico/a de laboratorio recién graduado/a (contrato formativo para la práctica profesional adecuada).

Pero volvamos la mirada a las modalidades del contrato de trabajo específicas en el ámbito de la ciencia –contrato predoctoral, contrato de acceso del personal investigador doctor, contrato de investigador/a distinguido/a y contrato de actividades científico-técnicas– que son las que se han visto alteradas por la reforma de la Ley 17/2022. Dado que ninguno de estos contratos es nuevo, me centraré en las modificaciones que han afectado a los mismos, remitiendo para un estudio completo de su régimen jurídico (precedente) a otros estudios de la doctrina científica<sup>8</sup>.

### 3. El contrato predoctoral

El régimen jurídico del contrato predoctoral se contiene primordialmente en el artículo 21 de la LCTI, así como en el EPIPF. Se trata de un contrato de duración determinada y a tiempo completo, de naturaleza formativa, cuyo objeto principal consiste en la realización de la tesis doctoral.

Las novedades introducidas por la Ley 17/2022 en este contrato son las siguientes: 1) la introducción del denominado «periodo de orientación posdoctoral» dentro del objeto mismo del contrato; 2) la ampliación de las causas que interrumpen el cómputo de su duración; y 3) el reconocimiento explícito de la misma indemnización fin de contrato predoctoral que la prevista en el artículo 49.1 c) del ET a favor de los contratos de duración determinada. Veámoslas.

#### 3.1. La ampliación del objeto del contrato al periodo de orientación posdoctoral

Junto a la realización de la tesis doctoral, así como del conjunto de actividades que integran el programa de doctorado, la Ley 17/2022 ha previsto que: «Asimismo, el contrato tendrá por objeto la orientación posdoctoral por un periodo máximo de 12 meses<sup>9</sup>. En cualquier caso, la duración del contrato no podrá exceder del máximo indicado en el párrafo c)», esto es, los 4 años o 6 en caso de personas discapacitadas, de duración máxima del contrato predoctoral.

<sup>8</sup> Para un estudio completo de todas o algunas de estas figuras contractuales, me remito a Luján Alcaraz (2012, pp. 175 y ss.), Moreno Gené (2011, pp. 92 y ss.; 2022a, pp. 57 y ss.) y Sirvent Hernández (2016).

<sup>9</sup> Es de suponer que, si la obtención del título de doctorado se produce cuando falten más de 12 meses de duración posible del contrato predoctoral, este se extinguirá anticipadamente.

El asunto trae causa de las consecuencias anudadas a la obtención del título de doctor sin haber agotado la duración máxima del contrato predoctoral. Un asunto controvertido que en su día dio lugar a dos interpretaciones de signo opuesto<sup>10</sup> y cuya solución acabó decantándose en el EPIPF recogiendo expresamente como causa extintiva del contrato la obtención del título de doctor con anterioridad al agotamiento de su duración máxima posible; previamente el entonces Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades había optado por esta misma lectura del problema en las distintas convocatorias de ayudas a la contratación de personal investigador predoctoral en formación. Sin embargo, esta causa extintiva del contrato predoctoral (primero aplicada por el ministerio del ramo y después asumida por el EPIPF) venía planteando problemas de índole práctico. Así, no era descartable, por ejemplo, que el personal investigador predoctoral tuviera la tentación de alargar innecesariamente la culminación de la tesis doctoral para conseguir así mantener vivo el contrato de trabajo hasta su duración máxima. Anticipándose a este tipo de problemas y seguramente también para no desaprovechar un parte de las ayudas ya concedidas, algunas convocatorias públicas de ámbito nacional, autonómico y universitario venían previendo un denominado «periodo de orientación posdoctoral», en aquellos casos en los que se culminaba la defensa de la tesis doctoral con anterioridad al tiempo estipulado para la realización de la misma. A este respecto, las soluciones eran variadas, aunque todas ellas tenían como denominador común la suscripción de un nuevo contrato temporal distinto del predoctoral, con mayores retribuciones que este (normalmente asumidas por las entidades contratantes) y con un objeto también diferente.

Pues bien, con la reforma operada por la Ley 17/2022 se integra como objeto mismo del contrato predoctoral el denominado «periodo de orientación posdoctoral». Esta opción tiene sin duda la ventaja de simplificar la gestión del periodo de orientación posdoctoral, que no requiere la celebración de un contrato nuevo y diferente, lo cual además se había convertido en más complicado a partir de la reforma laboral de diciembre de 2021. Téngase en cuenta que el contrato que venía siendo utilizado para cubrir el periodo de orientación posdoctoral era el de obra o servicio determinado para la realización de proyectos específicos de investigación, cuya desaparición dejaba prácticamente como único contrato a utilizar el CASECTI –ahora denominado «contrato de acceso de personal investigador doctor»–, cuya utilización para cubrir el periodo de orientación posdoctoral presentaba –y presenta, si ponemos el acento en la nueva versión del contrato– los siguientes problemas: 1) su duración mínima de 1 año, que impedía recurrir a la figura para cubrir periodos más

---

<sup>10</sup> Dos fueron las hipótesis interpretativas: 1) poniendo el acento en la calificación del predoctoral como un contrato de duración determinada (art. 21 c) LCTI), se defendía que el mismo tiene un principio y un fin ciertos, no viéndose interferida la duración del contrato como consecuencia de la culminación de la tesis doctoral; y 2) partiendo de la naturaleza formativa del contrato predoctoral (art. 21 a) LCTI) y teniendo en cuenta que la consecución del título de doctor pone fin a la etapa formativa del personal investigador (art. 20.4 LCTI), se interpretaba que el contrato predoctoral combina un término cierto (la duración máxima posible) con otro incierto (la culminación *ante tempus* de la tesis doctoral), pudiendo finalizar el contrato en cualquiera de esos dos escenarios.

cortos de orientación posdoctoral. Ahora la duración mínima del contrato de acceso del personal investigador doctor es de 3 años empeorando, por tanto, la situación; 2) la imposibilidad de poder disfrutar con posterioridad de un contrato de acceso completo (por su duración máxima); y 3) el nuevo sesgo del contrato desde la reforma operada por la Ley 17/2022 orientado a la realización de un itinerario de acceso estable al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación (SECTI).

Sin embargo, la inclusión de este periodo de orientación posdoctoral en el seno del contrato predoctoral plantea también ciertos desajustes. Uno de ellos –tal vez el de más enjundia jurídica– tiene que ver con las dificultades de justificar en clave constitucional el mantenimiento más allá de la lectura de la tesis doctoral de un régimen retributivo singular que es propio de los contratos formativos<sup>11</sup>, máxime teniendo en cuenta que el artículo 20.4 de la LCTI afirma rotundamente que «la consecución de la titulación de doctorado pondrá fin a la etapa de formación del personal investigador». Quizás la manera de sortear el problema de constitucionalidad que se cierne sea la de considerar que el periodo de orientación posdoctoral, incluido expresamente en el artículo 21 de la LCTI como objeto posible del contrato predoctoral, constituye la excepción a la regla general contenida en el artículo 20.4 de la LCTI que se acaba de transcribir, cohonestando y haciendo compatibles así ambas previsiones de la LCTI. Por otro lado, no se identifica en la ley qué actividad o actividades pueden integrar la orientación posdoctoral objeto del contrato. Hasta la fecha eran las propias convocatorias de ayudas a las que me he referido anteriormente las que procedían a concretar el tipo de tareas a realizar en este marco (señaladamente, actividades tendentes a la publicación de la tesis doctoral). Sin embargo, sería deseable que el contenido del periodo de orientación posdoctoral recibiera un tratamiento más homogéneo que pusiera el acento, además, en actividades relacionadas con la tesis doctoral. No parece razonable que el periodo de orientación posdoctoral pueda ser utilizado para realizar cualquier tipo de investigación posdoctoral. Para ello se podría modificar el artículo 4 del EPIPF. De hecho, ninguna mención a la orientación posdoctoral se contiene actualmente en el EPIPF, pese a que esta se ha convertido en posible objeto del contrato. Por último, parece evidente que el

---

<sup>11</sup> Como es sabido, la menor retribución del contrato predoctoral podía encontrar explicación en la finalidad formativa del contrato, la cual fue considerada en su día por el Tribunal Constitucional en relación con el contrato en prácticas como una justificación objetiva y razonable de su diferencia retributiva respecto de la relación laboral común (Sentencia del Tribunal Constitucional 136/1987, de 22 de julio).

Las retribuciones mínimas del contrato predoctoral se fijan por referencia a unos porcentajes aplicables sobre el salario reconocido en el convenio colectivo de aplicación para las categorías equivalentes al contrato predoctoral. Dichos porcentajes se cifran en un 56 % durante los 2 primeros años de duración del contrato, un 60 % durante el tercer año y un 75 % durante el cuarto año, sin que en ningún caso se pueda percibir un salario por debajo del mínimo interprofesional fijado anualmente por el Gobierno de conformidad con el artículo 27 del ET. Este régimen retributivo se intenta mejorar en el EPIPF, en el que se dispone que: «Para el establecimiento de las retribuciones anteriores se tomará como referencia mínima la categoría correspondiente al grupo 1 de personal laboral de la tabla salarial recogida en el convenio único de personal laboral de la Administración General del Estado», garantizándose así con carácter general un suelo retributivo mínimo por encima del salario mínimo interprofesional.

precepto legal que contempla el periodo de orientación posdoctoral como objeto del contrato predoctoral colisiona con el artículo 9.2 del EPIPF, que declara expresamente causa extintiva del contrato la lectura de la tesis doctoral. De ahí que la norma reglamentaria deba considerarse –es verdad que por causas sobrevenidas– *contra legem*. Por razones de seguridad jurídica convendría proceder a su pronta modificación, matizando el alcance de esta causa extintiva, la cual no operará en todos los casos.

## 3.2. Las nuevas causas de interrupción del cómputo de duración del contrato

Originariamente, el artículo 21 de la LCTI aparejaba efectos «suspensivos» sobre la duración del contrato predoctoral a las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia. Con posterioridad, el EPIPF procedió a adaptar la terminología, contemplando las nuevas denominaciones introducidas por la Ley 26/2015, de 28 de julio (BOE de 29 de julio), e introdujo dos nuevos supuestos suspensivos. Así, junto a la adopción y al acogimiento se contempla separadamente la guarda con fines de adopción. Además, se recogen dos nuevas causas suspensivas del contrato predoctoral: una, referida a la suspensión del contrato como medida de protección de las mujeres víctimas de la violencia de género, y la otra, relacionada con el incumplimiento por parte de la dirección de la tesis doctoral de las tareas propias de dirección de la misma.

La Ley 17/2022 ha procedido a ampliar considerablemente los supuestos que dan lugar al alargamiento de la duración del contrato, aglutinándolos bajo la denominación más precisa de «interrupción»<sup>12</sup> del cómputo de duración del contrato predoctoral. Es posible afirmar así que este contrato (al igual que el contrato de acceso del personal investigador doctor) se ha erigido en la modalidad contractual de carácter temporal que mejor permite conciliar la vida laboral, personal y familiar por la vía de prever *ex lege* el alargamiento de la duración del contrato ligado al ejercicio de estos derechos. Junto a las situaciones anteriormente enumeradas –a excepción del supuesto de incumplimiento del director o de la directora de la tesis doctoral de las tareas de dirección<sup>13</sup>– se contemplan otras nuevas, como enseguida

<sup>12</sup> Hasta el momento se utilizaba incorrectamente el término «suspensión» para referirse a los efectos que se aparejan a este tipo de vicisitudes en la duración del contrato temporal: un periodo de no cómputo, de tal modo que el tiempo de duración del contrato se alarga proporcionalmente como consecuencia del acaecimiento de estas vicisitudes.

<sup>13</sup> Llama la atención que no se haya aprovechado esta reforma para incorporar en el texto de la LCTI el único supuesto creado *ex novo* por el EPIPF en el año 2019. Lo que seguramente obedece a un descuido –otro más– del legislador, que no ha acompasado las previsiones de la ley y el reglamento en este y en otros muchos puntos. Sobre el régimen jurídico de esta particular causa de interrupción de la duración del contrato predoctoral, me permito remitir a Ballester Laguna (2019, pp. 227-230).

se verá. Sin embargo, la técnica legislativa empleada deja mucho que desear. Los distintos supuestos se recogen ahora en dos párrafos distintos, según se trate de vicisitudes a tiempo completo o a tiempo parcial, aparejando a las primeras la interrupción del «cómputo de la duración del contrato» y a las segundas la «prórroga del contrato por el tiempo equivalente a la jornada que se ha reducido», esto es, el mismo efecto anterior, pero aplicado con criterios de proporcionalidad. Pero dado que algunas de las situaciones que se recogen admiten tanto su disfrute a tiempo completo como a tiempo parcial (por ejemplo, el permiso de lactancia), aquellas se repiten en sendos párrafos haciendo la regulación muy farragosa. Algo que hubiera podido evitarse de una manera muy sencilla, recogiendo por una sola vez todas las situaciones que interrumpen el cómputo de la duración del contrato y matizando que cuando su disfrute lo sea a tiempo parcial dicha interrupción (el alargamiento del contrato) lo será en la misma proporción que se ve reducido el tiempo de trabajo. También resulta llamativa la falta de precisión en el uso de la terminología para referirse a las distintas vicisitudes que interrumpen el cómputo de la duración del contrato. A este respecto debe tenerse en cuenta que, si bien el grueso de las personas contratadas bajo las modalidades del contrato de trabajo específicas de la LCTI tendrán la condición de empleados/as públicos/as, la contratación es posible también en el marco de las universidades privadas y de otras entidades privadas sin ánimo de lucro, como se ha visto anteriormente. Y aunque en cada uno de estos ámbitos las situaciones son bastante próximas entre sí, sin embargo, la normativa se refiere a aquellas con cierta frecuencia con distinta denominación. Un ejemplo paradigmático de lo que se dice es el de la «excedencia» por violencia de género (art. 21 c), párr. 4.º, LCTI), que es la fórmula empleada en el EBEP para referirse a esta vicisitud en relación con los empleados públicos, mientras que, en el ámbito del empleo privado, sometido al ET en este punto, esta misma situación se califica como «suspensión». No parece razonable, desde luego, que en atención al tenor literal del artículo 21 de la LCTI –que utiliza el término «excedencia»– haya que considerar excluidas del derecho a la interrupción de su contrato a las personas trabajadoras contratadas por las universidades privadas o por otras entidades privadas sin ánimo de lucro. Aunque habría sido mucho más acertado utilizar alguna otra fórmula más neutra y omnicompreensiva como «situación» o «vicisitud», por ejemplo. Por último, el artículo 21 c), párrafos 4.º y 5.º, de la LCTI recoge también como vicisitudes que interrumpen el cómputo de la duración del contrato «otras situaciones análogas relacionadas con las anteriores». Fórmula abierta que, si bien tiene la ventaja de poder incluir en el supuesto de hecho de la norma otras vicisitudes de contenido análogo ya existentes o que se puedan crear en el futuro, plantea también serios problemas de seguridad jurídica, siendo una cuestión eminentemente valorativa determinar qué es análogo y qué no lo es<sup>14</sup>. Asimismo, se pueden generar dudas sobre si interrumpen también el cómputo de duración del contrato otras vicisitudes análogas provenientes de otros instrumentos normativos distintos de la ley estatal, tales como la normativa autonómica e, inclusive, los convenios colectivos.

<sup>14</sup> ¿Se considerarán análogas a las excedencias por violencia de género las nuevas violencias sexuales reconocidas en la Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual?

A continuación, se recoge el catálogo completo contenido en la Ley 17/2022 de vicisitudes que interrumpen el cómputo de la duración del contrato, indicando la normativa básica que las regula, amén de realizarse algunas observaciones:

- «situaciones de incapacidad temporal». A ellas se refiere el artículo 45.1 c) del ET y los artículos 50.2 y 51 del EBEP. En este caso resulta acertada la utilización del término genérico «situaciones» dado que el ET califica la incapacidad temporal como un supuesto de «suspensión» del contrato de trabajo, mientras que el EBEP la considera un «permiso», aglutinando de esta forma ambos supuestos.
- «permisos a tiempo completo por gestación, embarazo, riesgo durante la gestación, el embarazo y la lactancia». Empezando por las situaciones descritas en último lugar, el riesgo durante la gestación y el embarazo (que son una misma cosa) y el riesgo durante la lactancia son supuestos a los que se refiere tanto el EBEP (art. 50.2) como el ET (art. 45.1 e), debiéndose poner en relación estos preceptos con el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (BOE de 10 de noviembre). Por su parte, la disposición adicional decimosexta del EBEP recoge un permiso retribuido a favor de las funcionarias en estado de gestación a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, salvo que se trate de un embarazo múltiple, en cuyo caso el permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de gestación. Dada su ubicación sistemática, no parece que este permiso pueda extenderse a todas las empleadas públicas (personal laboral), a diferencia de lo que sucede con las situaciones recogidas en los artículos 48 y 49 del EBEP de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50 del propio EBEP. Tampoco existe en la normativa estatal ningún otro permiso por gestación o por embarazo, a no ser que se consideren como tales los permisos para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto a que se refieren los artículos 48 e) del EBEP y 37.3 f) del ET. De no ser así, ¿se podrían considerar situaciones análogas a las que también se refiere la norma con posterioridad?
- «permisos (a tiempo completo o parcial) por nacimiento, maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar». A todas estas situaciones se refieren tanto el EBEP (art. 49 a), b) y c) como el ET (art. 45.1 d). Llama la atención que la LCTI siga conteniendo referencias a la maternidad y a la paternidad cuando ambas situaciones se han fusionado en el «nacimiento» sin más, si bien en el EBEP se califica como «permiso», mientras que en el ET se considera una causa de «suspensión» del contrato de trabajo. Por ello, la LCTI tendría que haber utilizado un término más neutro («vicisitud» o «situación», por ejemplo), en lugar del término «permiso» en evitación de posibles interpretaciones restrictivas de la norma.
- «permisos por lactancia acumulada a jornadas completas» y «reducción de jornada laboral por razones de lactancia». Tales situaciones se regulan en el artículo 48 f) del EBEP y en el artículo 37.4 del ET.

- «permisos a tiempo completo por situaciones análogas relacionadas con las anteriores» y «reducciones de jornada por situaciones análogas relacionadas con las anteriores». Fórmulas abiertas que, si bien permiten integrar otros supuestos no expresamente recogidos, actuales o futuros, y con origen en distintas fuentes de regulación, plantean, a la par, los problemas de seguridad jurídica anteriormente apuntados.
- «permisos a tiempo completo [...] o reducciones de jornada por razones de conciliación o cuidado de menores, familiares o personas dependientes». Es de suponer que se trata de necesidades de conciliación distintas de las que ya cuentan con una ordenación específica. A dichas situaciones genéricas se refieren los artículos 14 j) y 48 j) *in fine* del EBEP, así como el artículo 34.8 del ET.
- «excedencias por cuidado de hijo/a, de familiar o por violencia de género». Véanse el artículo 89.4 y 5 del EBEP y los artículos 45.1 n) y 46.3 del ET.
- «reducciones de jornada laboral por razones de [...] nacimiento de hijo/a prematuro/a u hospitalizado/a tras el parto, cuidado de menores afectados por cáncer o enfermedad grave, de familiares afectados por accidente o enfermedad grave o de personas dependientes, o por violencia de género». Artículos 48 a), g) y h), y 49 e) y d) del EBEP y artículo 37.3, 5, 6 y 8 del ET.

Por último, debe tenerse en cuenta que dependiendo de la vicisitud de que se trate nos podemos encontrar con situaciones muy variadas por lo que se refiere a la cotización (que puede mantenerse o no o, inclusive, computarse como tal –ficticiamente– a los efectos de lucrar ciertas prestaciones futuras), al mantenimiento o no del salario y la generación o no de prestaciones de la Seguridad Social. Pero a los efectos que ahora interesan debe tenerse en cuenta que en todos aquellos casos en los que subsista el salario (por ejemplo, en los permisos retribuidos) y/o en los supuestos en los que se mantenga la obligación de cotizar, ello generará unos sobrecostes que difícilmente van a ser asumidos por las entidades financiadoras de los contratos. Téngase en cuenta que se trata de situaciones sobrevenidas y, por ende, no estimables en el momento de fijar la cuantía de las ayudas, por lo que con toda probabilidad se van a desplazar estos sobrecostes –ahora potencialmente mayores dado el incremento exponencial de vicisitudes que interrumpen el cómputo de duración del contrato– a las entidades empleadoras. A no ser que las entidades que conceden las ayudas decidan incrementar el porcentaje de financiación de los costes indirectos y permitan el abono de estos eventuales sobrecostes con cargo a aquellos.

### 3.3. El derecho a la indemnización fin de contrato

La Ley 17/2022 ha reconocido un derecho a la indemnización fin de contrato predoctoral en los mismos términos que se prevén en el artículo 49.1 c) del ET en relación con la extinción de los contratos de duración determinada, esto es, una indemnización de 12 días de salario por año de servicio o parte proporcional (nuevo apdo. e) art. 21 LCTI). Además,



este derecho indemnizatorio se ha extendido también a los contratos predoctorales suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de la reforma (disp. trans. segunda Ley 17/2022).

Se satisface así una reivindicación histórica del personal investigador predoctoral en formación que, desde la introducción de esta modalidad contractual en el año 2011, venía reivindicando el reconocimiento de un derecho a la indemnización fin de contrato predoctoral. Por mi parte, sin embargo, vengo sosteniendo desde hace algún tiempo que el derecho a la indemnización fin de contrato predoctoral ya existe con fundamento en el artículo 49.1 c) del ET. No es este el momento de desarrollar en detalle mi tesis al respecto<sup>15</sup>. Aunque no me resisto a exponer sintéticamente las razones que me llevan a sostenerla. A saber: 1) el artículo 20 de la LCTI remite expresamente al ET como normativa aplicable a las modalidades del contrato de trabajo específicas del personal investigador; 2) el silencio de la normativa específica de aplicación sobre la existencia o no de un derecho a la indemnización fin de contrato predoctoral era una laguna normativa que integrar; 3) el artículo 49.1 c) del ET contiene una regla general favorable al derecho a la indemnización fin de contrato temporal y unas excepciones que, como tales, han de ser objeto de una interpretación restrictiva; 4) los contratos formativos que resultan excluidos del derecho a la indemnización fin de contrato temporal por el artículo 49.1 c) del ET son los contratos formativos recogidos con esa denominación en el propio ET, esto es, los contratos formativos en alternancia y para la práctica profesional adecuada (art. 11 ET); 5) el contrato predoctoral es un contrato de naturaleza formativa propio y distinto de los contratos formativos del artículo 11 del ET, estando incluido, por tanto, en el ámbito de aplicación de la regla general favorable al derecho indemnizatorio; y 6) los fines de la indemnización fin de contrato (el fomento del empleo estable y, sobre todo, la mejora de la calidad de la contratación temporal), así como una interpretación conforme a la Directiva 1999/70/CE y al principio de igualdad ante la ley (art. 14 Constitución española –CE–), contribuyen también a la vis expansiva de la regla general favorable a la indemnización contenida en el artículo 49.1 c) del ET, también en relación con el contrato predoctoral.

En atención a lo anteriormente expuesto, creo que es posible afirmar que este reconocimiento explícito del derecho a la indemnización fin de contrato predoctoral que ahora realiza el artículo 21 e) de la LCTI nada añade ni quita a lo que se deduce de la aplicación al caso del artículo 49.1 c) del ET. Sin embargo, hay que tener en cuenta que el asunto ha sido muy polémico, con sentencias de los tribunales de signo opuesto sobre el particular<sup>16</sup>, habiéndose decantado el Tribunal Supremo por una solución contraria a la existencia de un derecho indemnizatorio fin de contrato predoctoral<sup>17</sup>. De ahí que, aunque soy de la opinión

<sup>15</sup> Para un estudio detallado de esta cuestión, me permito remitir a Ballester Laguna (2022). Específicamente sobre el contrato predoctoral, pueden consultarse las páginas 132 a 137.

<sup>16</sup> A favor del derecho a la indemnización fin de contrato predoctoral se ha dictado la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Galicia de 11 de abril de 2019 (rec. 34/2017). En contra, las SSTSJ de Asturias de 23 de junio (rec. 129/2020) y de 30 de junio de 2020 (rec. 48/2020); y Sentencia del Juzgado de lo Social número 3 de Sevilla de 12 de febrero de 2020 (proc. 10/2019).

<sup>17</sup> Se trata de la Sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 13 de octubre de 2020 (rec. 119/2019). Los principales argumentos esgrimidos por esta sentencia para sustentar su negativa al reconocimiento



de que el artículo 49.1 c) del ET brinda cobertura suficiente a la existencia de un derecho a la indemnización fin de contrato predoctoral, reconozco también la oportunidad de su reconocimiento expreso en este caso para acabar con una doctrina judicial que, aunque errónea, se había impuesto en la práctica en el primer recurso de casación resuelto sobre el particular. Además, este reconocimiento expreso del derecho a la indemnización fin de contrato predoctoral determinará que el mismo se convierta en un coste elegible de las ayudas concedidas para la contratación del personal predoctoral en formación, facilitando así su financiación por las entidades convocantes de las ayudas, junto al resto de los costes laborales y de seguridad social. Algo que no ocurría hasta la fecha dada la confusión reinante sobre la existencia o no de este derecho indemnizatorio ligado a la terminación regular del contrato predoctoral<sup>18</sup>, el cual se reconoce ahora sin ambages merced a la Ley 17/2022.

## 4. El contrato de acceso del personal investigador doctor

Regulado en el artículo 22 de la LCTI, el CASECTI pasa a denominarse de la mano de la Ley 17/2022 contrato de acceso del personal investigador doctor (en adelante, contrato de acceso). Pero no solo se trata de un mero cambio de nombre, pues la ley introduce algunas mejoras de su régimen jurídico que afectan a la descripción del objeto del contrato y, dentro de este, a las posibilidades de impartición de docencia, el tiempo de dedicación, la duración del contrato y las causas que interrumpen el cómputo del mismo, así como los efectos indemnizatorios anudados a la terminación del contrato por expiración del plazo convenido. De todas formas, la modificación más relevante que ha experimentado el contrato tiene que ver con su finalidad y su renovada orientación a facilitar el tránsito del personal investigador doctor hacia relaciones jurídicas estables, laborales o funcionariales, tanto en el seno de los OPI como de las universidades públicas. A ello obedece el nuevo artículo 22 bis de la LCTI.

---

de un derecho a la indemnización fin de contrato predoctoral son los siguientes: 1) de entre las modalidades del contrato de trabajo específicas del personal investigador, solo en relación con el contrato de investigador/a distinguido/a se determinan los efectos económicos de la extinción (en verdad los efectos económicos de la extinción vía desistimiento de la parte empleadora); 2) la LCTI no reconoce una indemnización ligada a la extinción del contrato predoctoral y tampoco ha efectuado una remisión al ET en este punto; 3) el ET resulta de aplicación supletoria en aquellos aspectos en los que la LCTI no contenga regulación expresa; 4) para activar la supletoriedad del ET es necesario calificar el contrato predoctoral, pues hay contratos a los que dicho precepto estatutario priva del derecho a la indemnización fin de contrato; y 5) el contrato predoctoral constituye una modalidad contractual de carácter formativo asimilable al contrato en prácticas (en su versión anterior) del artículo 11 del ET.

<sup>18</sup> Quizás por ello, el Ministerio de Ciencia e Innovación ha anunciado que asumirá el coste de las indemnizaciones fin de contrato predoctoral (y fin de CASECTI) de los contratos suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 17/2022 (<https://www.ciencia.gob.es/Noticias/2022/Octubre/El-Ministerio-de-Ciencia-e-Innovaci-n-asumir--el-pago-de-las-indemnizaciones-por-finalizaci-n-de-los-contratos-predoctorales-y-posdoctorales.html>).

A todas estas cuestiones me referiré a continuación, distinguiendo el análisis de las modificaciones menores –llamémosle así– de su régimen jurídico de la que se considera más relevante relacionada con el cambio de orientación del contrato.

#### 4.1. Las modificaciones menores operadas en el régimen jurídico del contrato de acceso

Como se ha anticipado, la Ley 17/2022 ha introducido algunos cambios menores en el régimen jurídico del renovado contrato de acceso.

El primero de ellos tiene que ver con el objeto del contrato, que si bien se define en los mismos términos en que lo hacía el CASECTI («La finalidad del contrato será la de realizar primordialmente tareas [...] orientadas a la obtención del personal investigador de un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional, que conduzca a la consolidación de su experiencia profesional»), se especifica ahora que dichas tareas no son solo «de investigación», sino también de «desarrollo, transferencia de conocimiento e innovación», acomodando así el objeto del contrato al concepto amplio de ciencia reinante en la actualidad. Asimismo, se incrementa de 80 a 100 horas anuales las que se pueden dedicar al desempeño de la actividad docente, dejándose de exigir, además, que se trate de «colaboraciones complementarias en tareas docentes relacionadas con la actividad de investigación propuesta» (art. 21.1 e) en su versión anterior). Todo ello supone una ampliación de la actividad docente, tanto desde el punto de vista cuantitativo (el número de horas) como cualitativo (el tipo de docencia, no limitado a las colaboraciones complementarias que debían estar además relacionadas con la investigación que se lleva a cabo, ganando así en autonomía y en diversidad la docencia a impartir). Lo que debe valorarse como un paso positivo encaminado a facilitar la incorporación estable de este personal en el seno de las universidades públicas, aunque la carga docente de este contrato sigue siendo notoriamente inferior –menos de la mitad– a la que tiene su homólogo el contrato de profesor/a ayudante doctor/a (art. 50 LOU). Lo que sin duda deja el contrato de acceso en una peor posición de partida que el contrato de ayudante doctor de cara a la acreditación de los méritos docentes (otra cosa son los méritos investigadores) en el seno de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y la Acreditación (ANECA).

También la duración del contrato ha experimentado algunos retoques, estableciéndose la duración mínima en 3 años (antes era de 1) y la máxima en 6, salvo cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad<sup>19</sup>, en cuyo caso la duración máxima será

<sup>19</sup> Sobre el concepto de «discapacidad» a los efectos de la duración ampliada del contrato de acceso, considero que resulta de aplicación analógicamente lo previsto en el artículo 6.1, párrafo 2.º, del EPIPF sobre el particular en relación con la duración del contrato predoctoral, a cuyo tenor:

A estos efectos, se considerarán personas con discapacidad las previstas en el texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

de 8 años (con anterioridad, la duración máxima era de 5 años en todos los casos). Las prórrogas dentro de la duración máxima del contrato siguen siendo de 1 año como mínimo, salvo en un supuesto excepcional que antes no se contemplaba en el CASECTI (aunque sí en el contrato predoctoral, lo que suponía un agravio comparativo entre ambos): cuando se hayan consumido más de 5 años, o de 7 en caso de personas discapacitadas, se permite que se concierte un nuevo contrato con otro/a empleador/a o prorrogarse el contrato vigente con el mismo/a empleador/a por el tiempo que reste –menos de 1 año– hasta el máximo establecido en cada caso. Además, se ha dispuesto que el tiempo consumido bajo la extinta modalidad de CASECTI se contabilizará para el cálculo de los periodos máximos del nuevo contrato de acceso. Lo que significa que una persona que viera extinguido el CASECTI tras 2 años de duración, por ejemplo, puede suscribir un nuevo contrato de acceso por el tiempo mínimo de 3 años y máximo de 4; a no ser que se trate de una persona con discapacidad, en cuyo caso el contrato de acceso podrá concertarse por un máximo de 6 años. Sin embargo, y salvo en relación con las personas discapacitadas, duraciones del CASECTI superiores a 3 años hacen inviable la suscripción del contrato de acceso con posterioridad, puesto que la duración mínima de este es de 3 años y la máxima de 6. Ello produce una verdadera distorsión, ya que la persona interesada no podrá completar la duración máxima del CASECTI mediante la suscripción de un nuevo contrato de este tipo, el cual resulta inviable desde la entrada en vigor de la Ley 17/2022, ni tampoco podrá recurrir al nuevo contrato de acceso al no poderse suscribir por un tiempo inferior a 3 años. Para evitarlo, considero que cabría interpretar que los 3 años como mínimo de duración del contrato de acceso se computan sumando el tiempo consumido en el CASECTI (por ejemplo, 3 años y 6 meses), permitiendo celebrar después el nuevo contrato de acceso (por ejemplo, con una duración inicial de 1 año y eventuales prórrogas hasta alcanzar la duración máxima posible). Es razonable interpretar que, si el tiempo consumido en el CASECTI cuenta a los efectos de la duración máxima del contrato de acceso, también debería contar a los efectos de su duración mínima.

En otro orden de ideas, aunque directamente vinculado con la duración del contrato de acceso, se ha planteado un problema relacionado con el desfase entre la duración mínima del contrato de acceso (3 años) y la duración de las ayudas posdoctorales de algunas convocatorias publicadas con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 17/2022, las cuales hasta la fecha se saldaban con la contratación a través del CASECTI y que se han visto privadas de la posibilidad de recurrir al nuevo contrato de acceso, quedando como única salida prácticamente viable la de recurrir al contrato (indefinido) de actividades científico-técnicas. Es evidente que en el futuro las convocatorias de ayudas posdoctorales ajustarán sus duraciones a la nueva realidad. Pero ello no es óbice para que resulte criticable que la Ley 17/2022 no haya previsto una regla de derecho transitorio que hubiera permitido seguir recurriendo a la contratación mediante el CASECTI en relación con todas las convocatorias de ayudas posdoctorales que se hubieran lanzado con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 17/2022 con una duración inferior a 3 años, determinando que en tales casos rigiese la norma vigente al tiempo de la convocatoria de

las ayudas, en lugar de la norma vigente al tiempo de la celebración del contrato que ha sido el criterio adoptado sin excepciones.

Asimismo, la Ley 17/2022 ha precisado que el contrato de acceso es de «dedicación a tiempo completo» (art. 22.1 c) LCTI), cuestión sobre la que guardaba silencio la regulación del CASECTI permitiendo en aquel momento ambas modalidades de contratación (a tiempo completo y a tiempo parcial)<sup>20</sup>. Por otro lado, la Ley 17/2022 ha hecho desaparecer la referencia al artículo 11.1 del ET (sobre el contrato en prácticas, ahora evolucionado en el contrato de formación para la práctica profesional) como norma supletoria para colmar las lagunas de regulación. Supresión que considero acertada dado que la remisión a dicho precepto estatutario contribuía a alimentar la falsa idea de la naturaleza formativa del contrato, la cual debe considerarse completamente superada desde la aprobación misma de la Ley de la ciencia en el año 2011, a la vista de la claridad con la que se expresa el artículo 20.4 de la LCTI, a cuyo contenido ya me he referido con anterioridad.

Por último, y al igual que ha ocurrido en el caso del contrato predoctoral, se han ampliado las causas que interrumpen el cómputo de duración del contrato de acceso. Asimismo, se ha reconocido un derecho a la indemnización fin de contrato de acceso por remisión a lo dispuesto en el artículo 49.1 c) del ET. Dado que ambas cuestiones ya han sido analizadas en relación con el contrato predoctoral, a lo allí expuesto me remito con carácter general. Aunque sí quiero realizar una puntualización en relación con el derecho a la indemnización fin de contrato de acceso. Y es que, a diferencia de lo acontecido sobre esta misma problemática en el marco del contrato predoctoral, los tribunales todavía no se han pronunciado –y es posible que ya no lo hagan– sobre la existencia o no de un derecho a la indemnización fin de CASECTI (a extinguir) con fundamento en el artículo 49.1 c) del ET.

## 4.2. La orientación del contrato de acceso a la estabilización

Con una regulación que presenta todavía algunos flecos abiertos, se anuncia en la exposición de motivos de la Ley 17/2022 que el nuevo contrato de acceso (en verdad tan solo el concertado en el seno de determinados organismos, todos ellos de carácter público<sup>21</sup>) está

<sup>20</sup> Recuérdese que el artículo 12.2 del ET dispone que: «El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación», debiéndose entender que está permitida siempre que no resulte excluida, como ocurre ahora con el contrato de acceso.

<sup>21</sup> Así, las universidades públicas, los OPI de la Administración General del Estado o de otras Administraciones públicas, los centros del Sistema Nacional de Salud y aquellos vinculados o concertados con este, y las fundaciones del sector público y los consorcios públicos de investigación (art. 22.2 LCTI). Quedan fuera de esta posibilidad, por tanto, los contratos de acceso concertados por las universidades privadas y por otras entidades privadas de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional primera de la LCTI.

orientado a la incorporación estable del personal investigador doctor al SECTI, favoreciéndose el tránsito desde este contrato de duración determinada y a tiempo completo hacia relaciones jurídicas estables, laborales o funcionariales, tanto en el seno de los OPI como de las universidades públicas. Modelo que, se afirma, está inspirado en el anglosajón denominado «*tenure track*». Para concurrir a la promoción, será necesario obtener el (nuevo) certificado R3, de investigador/a establecido/a, al que se podrá optar tras haber recibido una evaluación positiva de la actividad investigadora realizada en el marco del propio contrato de acceso.

Dicha evaluación (calificada por la exposición de motivos como intermedia<sup>22</sup>) posee las siguientes características de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22.2 de la LCTI: 1) se podrá realizar a partir de la terminación del segundo año del contrato de acceso; 2) quedará sujeta a los requisitos que se establezcan, precisándose que la evaluación se utilizará exclusivamente a efectos de promoción; y 3) se llevará a cabo por distintos organismos o entidades según los casos<sup>23</sup>. Además, se prevé la posibilidad de que los organismos financiadores del SECTI incluyan en sus convocatorias la posibilidad de evaluar la actividad investigadora desarrollada por personas que, sin haber sido contratadas a través del contrato de acceso, cuenten con experiencia posdoctoral, incluida la llevada a cabo en el extranjero, mayor de 3 años. Lo que en la exposición de motivos de la ley se presenta como una medida introducida para reducir la endogamia.

Tras haber superado esta evaluación del apartado 2 del artículo 22 de la LCTI, se podrá optar a la obtención de una certificación como investigador/a establecido/a (certificado R3), cuya concesión está en manos en todos los casos de la Agencia Estatal de Investigación<sup>24</sup>.

<sup>22</sup> La primera evaluación se habrá producido en el propio proceso selectivo del contrato de acceso que, de acuerdo con la exposición de motivos, «se produce en concurrencia competitiva a través de una evaluación científica».

<sup>23</sup> Así, si el contrato se realiza en el marco de programas de incorporación posdoctoral financiados por los organismos financiadores del SECTI, la evaluación será realizada por el organismo financiador correspondiente. En otro caso, se distinguen cuatro situaciones: 1) personal contratado por los OPI de la Administración General del Estado y otros organismos, fundaciones y consorcios de investigación que integran el sector público estatal: la Agencia Estatal de Investigación; 2) personal contratado por los OPI de otras Administraciones públicas: el organismo que designe cada comunidad autónoma o, en su defecto, la Agencia Estatal de Investigación; 3) personal contratado por centros del Sistema Nacional de Salud o vinculados o concertados con este, o con institutos de investigación sanitaria: el Instituto de Salud Carlos III; y 4) personal contratado por las universidades públicas: la ANECA o las agencias de evaluación del profesorado de ámbito autonómico.

<sup>24</sup> En la exposición de motivos se afirma que:

El nuevo sistema de evaluaciones externas promueve la excelencia y la transparencia en la selección y promoción del personal investigador, de acuerdo con los criterios OTM-R (*Open, Transparent and Merit-Based Recruitment of Researchers, Working Group of the Steering Group of Human Resources Management Under the European Research Area*, julio 2015) sobre selección y evaluación del personal investigador, y los incluidos en la Declaración de San Francisco sobre evaluación de la investigación (*Declaration of Research Assessment, DORA*, 2012), a la que se ha adherido la Agencia Estatal de Investigación a principios de 2021.

Se prevé incluso que la superación de la anterior evaluación intermedia puede considerarse un requisito suficiente para la obtención del certificado R3, siempre que, de conformidad con el criterio técnico de la Agencia Estatal de Investigación, queden garantizadas la calidad y la homogeneidad de criterios de dichas evaluaciones; en tal caso se acortarían considerablemente los plazos para poder optar a la promoción<sup>25</sup>. De acuerdo con lo previsto en el artículo 22 bis de la LCTI, este certificado será reconocido en los procesos selectivos de personal de nuevo ingreso estable convocados por determinados organismos y entidades de naturaleza pública y tendrá efectos de exención o compensación de parte de las pruebas o fases de evaluación curricular o equivalentes. En el ámbito universitario (público), dicha compensación o exención de méritos investigadores se llevará a cabo en el proceso de acreditación. Las plazas de nuevo ingreso estable a cuyos procesos selectivos podrá concurrir el personal investigador con certificado R3 serán las siguientes: 1) en los OPI de la Administración General del Estado: escala de personal científico titular y escalas de personal laboral fijo; 2) en las universidades públicas: profesorado titular y profesorado contratado doctor; y 3) en los OPI de otras Administraciones públicas: escalas de personal funcionario o estatutario equivalentes y escalas de personal laboral fijo.

Adicionalmente, se prevé una reserva dentro del límite de la tasa de reposición del 25 % (en los OPI) y del 15 % (en las universidades públicas) a favor de las personas que hayan obtenido el certificado R3 o hayan superado una evaluación equivalente a la del Programa de Incentivación de la Incorporación e Intensificación de la Actividad Investigadora (el reputado certificado I3). Lo que hace pensar que ambos certificados (el nuevo R3 y el conocido I3) serán más o menos equivalentes y, por ende, exigentes de cara a su obtención; es posible, incluso, que el certificado R3 acabe desplazando al certificado I3. En el supuesto de que no se cubran todas las plazas de reserva, se prevé su acumulación al resto de plazas ofertadas<sup>26</sup>.

Tal y como se apuntó con anterioridad, quedan todavía algunas incógnitas sobre el contrato de acceso que se tendrán que despejar, fundamentalmente relacionadas con los criterios de adjudicación de las ayudas a la contratación, los requisitos para superar la evaluación intermedia y los que se establezcan para la obtención del nuevo certificado R3. De la mayor o menor exigencia de unos y/o de otros va a depender que nos quedemos más cerca o más lejos de la consecución del doble desiderátum manifestado en la exposición de motivos de la Ley 17/2022 de que el contrato de acceso se erija en un instrumento en pos

---

<sup>25</sup> Así se afirma en la exposición de motivos: el modelo «está diseñado para reducir la edad de incorporación al sistema».

<sup>26</sup> Desde el año 2021, estos cupos ya existían en el marco del CASECTI, si bien estaban reservados a determinados programas de excelencia tales como el Ramón y Cajal y Miguel Servet (disp. adic. decimosexta LCTI en su redacción dada por el RDL 29/2021, de 21 de diciembre –BOE de 22 de diciembre–).

de la estabilización del personal así contratado en el seno de los OPI y de las universidades públicas y de que ello se pueda lograr, además, en el menor tiempo posible. No parece que la suscripción de un contrato de acceso sin experiencia posdoctoral previa permita el cumplimiento de los requisitos para la obtención del certificado R3 en un tiempo récord de 2 años. Tampoco parece probable que un uso masivo del contrato de acceso, como ha ocurrido hasta la fecha con el CASECTI, permita conseguir la «fijeza» en el empleo público de todo el personal contratado bajo esta modalidad. Aunque en relación con esto último hay que ser conscientes de que los OPI y, sobre todo, las universidades públicas pueden tener dificultades en incorporar a sus plantillas estables todo el personal investigador contratado a través del contrato de acceso.

## 5. El contrato de investigador/a distinguido/a

Se trata de un contrato que puede ser tanto indefinido como de duración determinada, a tiempo completo o a tiempo parcial, otorgándose un peso importante a la autonomía individual en la determinación de su régimen jurídico. Dos son las novedades que cabe destacar en relación con el contrato de investigador/a distinguido/a: la redefinición de su objeto y la inclusión expresa de la posibilidad de impartir docencia. Asimismo, se prevé una regla de derecho transitorio en relación con los contratos de esta tipología concertados con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 17/2022.

Ciertamente, la principal novedad introducida por la Ley 17/2022 en el régimen jurídico del contrato de investigador/a distinguido/a consiste en una mejor delimitación del objeto del contrato, con la finalidad de que este sirva realmente para la contratación de investigadores e investigadoras de excelencia, corrigiéndose así una práctica extendida, sobre todo en los OPI, consistente en recurrir a esta figura para la contratación estable del grueso del personal investigador doctor; pretensión que a partir de la reforma se va a poder ver colmada recurriendo al contrato (indefinido) de actividades científico-técnicas regulado en el artículo 23 bis de la LCTI, al que más adelante me referiré.

El artículo 23 de la LCTI en su versión original ya dispuso que este contrato se podía celebrar con personal investigador, español y extranjero, de reconocido prestigio. Sin embargo, el objeto del contrato parecía desmentir esta orientación hacia la excelencia, ya que junto a «la dirección de equipos humanos, centros de investigación, instalaciones y programas científicos y tecnológicos singulares de gran relevancia en el ámbito del conocimiento de que se trate» (lo excelente), se permitía recurrir al contrato para «la realización de actividades de investigación» (sin más), siendo aquí donde se canalizaba la contratación estable de cualquier doctor o doctora. Con la reforma, sin embargo, se refuerza la idea de excelencia que subyace tras esta contratación: de una parte, exigiendo al personal contratado (investigadores/as y tecnólogos/as) que:



[...] goce[n] de una reputación internacional consolidada basada en la excelencia de sus contribuciones en el ámbito científico o técnico. Asimismo, se podrá celebrar también con tecnólogos/as que gocen de una reputación internacional consolidada basada en la excelencia de sus contribuciones, tanto en el avance de técnicas concretas de investigación, como en valorización y transferencia del conocimiento e innovación que han generado;

y, de otra, circunscribiendo el objeto del contrato a:

[...] la dirección de equipos humanos como investigador/a principal, dirección de centros de investigación o transferencia de conocimiento e innovación, o de instalaciones y programas científicos o tecnológicos singulares de gran relevancia en el ámbito de conocimiento de que se trate.

De esta forma, se pretende que el contrato de investigador/a distinguido/a haga honor a su nombre. Lo que dicho sea de paso es lo mínimo que se puede pedir dado el peso que se concede a la autonomía individual en la determinación de buena parte del contenido contractual (duración del contrato; jornada laboral, horarios, fiestas, permisos y vacaciones), así como por el fortalecimiento que existe de los poderes empresariales (el contrato estará sometido al sistema de seguimiento objetivo que se establezca por la persona empleadora; exigencia de exclusividad, salvo autorización expresa por aquella; y posibilidad de extinguir el contrato por desistimiento de la empleadora). Lo que es típico de aquellas relaciones jurídico-laborales en las que se presupone a la parte trabajadora –al investigador/a verdaderamente distinguido/a– un cierto poder contractual.

La otra novedad que incorpora el contrato consiste en la posibilidad –antes inexistente en la letra de la ley– de impartir docencia hasta un máximo de 100 horas anuales, previo acuerdo con el departamento u organismo implicado, con la aprobación de la entidad para la que presta servicios y con sometimiento a la normativa vigente de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas.

Por último, la disposición transitoria primera, párrafo 2.º, de la Ley 17/2022 dispone que los contratos de investigador/a distinguido/a que estuvieren vigentes en el momento de la entrada en vigor de la ley podrán continuar en las mismas condiciones en que fueron suscritos hasta su finalización, salvo que su objeto no encaje en la nueva ordenación legal del contrato. En tal caso, los contratos deberán modificarse en el plazo de 6 meses para adaptarse a otra de las modalidades contractuales vigentes, sin necesidad de autorización previa y sin cómputo del nuevo contrato en la tasa de reposición si este fuere indefinido o fijo. Se prevé así una suerte de novación extintiva, impuesta *ex lege*, por pérdida sobrevenida de su objeto y su transformación en cualquier otra modalidad contractual. Es de suponer que también cabría ajustar el objeto del contrato de investigador/a distinguido/a a los nuevos requerimientos actuales del contrato, evitando así su extinción y transformación en otro distinto.



## 6. El contrato de actividades científico-técnicas

El contrato (indefinido) de actividades científico-técnicas fue introducido en la LCTI (art. 23 bis) mediante el RDL 8/2022, de 5 de abril (BOE de 6 de abril), y ahora se convalida de la mano de la Ley 17/2022 con algunas modificaciones de detalle, aunque sin solventar el principal problema interpretativo que planea sobre este contrato relacionado con su extinción.

La desaparición de la mano del RDL 32/2021<sup>27</sup> del contrato de obra o servicio determinado, incluido aquel que tenía por objeto la realización de proyectos de investigación científico-técnica, hacía presagiar su sustitución por una figura contractual indefinida<sup>28</sup>. En un principio, parecía que iba a ocupar ese espacio el contrato indefinido para la ejecución de planes y programas públicos de investigación dotado de financiación externa, incorporado en la disposición adicional vigesimotercera de la LCTI mediante el RDL 3/2019, de 8 de febrero (BOE de 9 de febrero). Sin embargo, el RDL 8/2022 procedió a sustituir este contrato indefinido por otro de nuevo cuño, introducido en un nuevo artículo 23 bis de la LCTI, denominado «contrato de actividades científico-técnicas», al que se dota de un régimen jurídico con el que se pretenden superar –sin conseguirlo del todo– las deficiencias que planteaba el *cuasi-non-nato* contrato indefinido de la disposición adicional vigesimotercera de la LCTI<sup>29</sup>, derogado a partir de su introducción.

Las principales características que posee el contrato de actividades científico-técnicas son las siguientes<sup>30</sup>:

- Es un contrato indefinido, no forma parte de la Oferta de empleo público y no requiere autorización cuando esté vinculado a financiación externa o a financiación procedente de convocatorias de ayudas públicas en concurrencia competitiva en su totalidad. En todo caso, los procedimientos de selección de personal se regirán por convocatorias públicas en las que se garantizarán los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y concurrencia.
- El objeto del contrato consiste en la realización de actividades vinculadas a líneas de investigación o de servicios científico-técnicos, incluyendo la gestión científico-técnica de estas líneas, las cuales se definen como un conjunto de conocimientos, inquietudes, productos y proyectos, contruidos de manera sistemática alrededor de un eje temático en el que confluyan actividades realizadas por uno

<sup>27</sup> Véanse sus disposiciones derogatoria única y transitoria tercera.

<sup>28</sup> Una panorámica general sobre las posibilidades de la contratación indefinida en el ámbito de la ciencia a partir de la reforma laboral de diciembre de 2021 en Molina Navarrete (2022, pp. 56-79).

<sup>29</sup> Para un estudio de este contrato, puede verse Ballester Laguna (2020).

<sup>30</sup> Para un estudio detallado del contrato, me remito a Moreno Gené (2022a).

o más grupos de investigación y requerirá su desarrollo siguiendo las pautas metodológicas adecuadas en forma de proyectos o contratos<sup>31</sup> de I+D+i. Así pues, el contrato de actividades científico-técnicas se celebra en el marco de las líneas de investigación o los servicios científico-técnicos, sobre los cuales cuelgan los proyectos y los contratos pertenecientes a la línea o al servicio, pudiendo depender de uno o de varios grupos de investigación<sup>32</sup>. Se advierte que la creación de líneas de investigación distintas para cada proyecto o contrato puede plantear problemas de fraude de ley cuando una misma persona aparezca vinculada con la misma entidad con sucesivos contratos indefinidos de actividades científico-técnicas.

- Es posible contratar personal investigador propiamente dicho, personal técnico e, inclusive, personal de gestión. Así se desprende tanto del objeto del contrato –al que se acaba de hacer referencia– como de las titulaciones que dan acceso al mismo: licenciatura, ingeniería, arquitectura, diplomatura, arquitectura técnica, ingeniería técnica, grado, máster universitario, técnico/a superior o técnico/a, y doctor o doctora. Específicamente en el caso de las universidades públicas, el artículo 32 bis de la LCTI establece que estas podrán contratar personal técnico de apoyo a la investigación y a la transferencia de conocimiento de acuerdo con lo previsto en el artículo 22 bis, es decir, a través del contrato de actividades científico-técnicas. Esta misma idea se refuerza en la exposición de motivos de la Ley 17/2022, en la que se afirma la creación de «un nuevo contrato indefinido denominado contrato de actividades científico-técnicas, para la contratación de personal investigador, técnico y de gestión». Volviendo sobre el asunto relativo a las titulaciones que permiten suscribir el contrato de actividades científico-técnicas, la Ley 17/2022 ha supuesto una ampliación de aquellas, al permitir también la contratación de «personal cuya formación, experiencia y competencias sean acordes con los requisitos y tareas a desempeñar en la posición que se vaya a cubrir». Se soluciona así un problema práctico que planteaba el contrato en su configuración original en

<sup>31</sup> En la primera versión del contrato, introducida mediante el RDL 8/2022, solo se contemplaban los «proyectos». Ahora se mencionan expresamente los «contratos» dentro de los cuales cabe considerar los del artículo 83 de la LOU.

<sup>32</sup> El profesor Moreno Gené (2022a, p. 75) ha calificado la descripción legal del objeto del contrato como kafkiana.

El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) ha elaborado dos modelos de contrato (indefinido) de actividades científico-técnicas, uno sometido al Convenio único de la Administración General del Estado (como es el caso de los OPI) y otro no sujeto a aquel. Dentro de su clausulado hay que indicar la línea de investigación o el servicio científico-técnico que constituye el marco general del contrato, debiéndose adjuntar una adenda al contrato por cada proyecto o contrato de investigación científico-técnica que se vincule a la línea o al servicio. En la hipótesis de que la persona contratada simultanee la prestación laboral en más de un proyecto o contrato deberán hacerse constar en la adenda los distintos proyectos o contratos en cuya ejecución participa simultáneamente.

la que había una lista cerrada de titulaciones de acceso, impidiendo con ello, por ejemplo, que un estudiante de grado procedente del bachillerato pudiera ser contratado bajo esta modalidad pese a ostentar los conocimientos necesarios para el desarrollo de la actividad contratada.

- Se afirma lacónicamente que corresponderá «al personal contratado la indemnización que resulte procedente tras la finalización de la relación laboral». Lo que resulta toda una obviedad que no permite resolver el principal problema interpretativo que planea sobre la extinción del contrato de actividades científico-técnicas y que no es otro que el de la aplicación del artículo 52 e) como causa objetiva de extinción del contrato. Cuestión que por su importancia se analiza a continuación en un epígrafe propio.
- De acuerdo con la disposición adicional tercera de la Ley 17/2022, a los contratos indefinidos para la ejecución de planes y programas públicos de investigación actualmente vigentes les resultará de aplicación, tras la entrada en vigor de la ley, el régimen previsto en el artículo 23 bis de la LCTI.

## 6.1. Extinción del contrato. Especial referencia a la pérdida de financiación como causa extintiva del contrato de actividades científico-técnicas

Como toda relación laboral, el contrato (indefinido) de actividades científico-técnicas queda sujeto, en potencia, a las distintas causas extintivas previstas con carácter general en el artículo 49 del ET<sup>33</sup>. Así se deduce de la aplicación supletoria del ET a este contrato de conformidad con lo dispuesto en los artículos 20.1 y 23 bis.4 de la LCTI. La única referencia explícita de la normativa específica a la extinción del contrato de actividades científico-técnicas es la que se contiene en el artículo 23 bis.4: «[...] correspondiendo al personal contratado la indemnización que resulte procedente tras la finalización de la relación laboral». Ya se ha dicho que esta afirmación es una verdad de Perogrullo. Pero es que, además, no es lo suficientemente precisa, ya que hay supuestos de finalización de la relación laboral que no generan indemnización alguna (por ejemplo, el mutuo acuerdo

---

<sup>33</sup> Se trata del mutuo acuerdo de las partes (incluyendo las causas consignadas válidamente en el contrato de trabajo), la decisión unilateral de la persona trabajadora (desistimiento *ad nutum*, resolución causal *ex art. 50 ET* y decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género), la decisión unilateral del empresario/a (despidos disciplinario, objetivo, colectivo o por fuerza mayor), u otras circunstancias que imposibilitan la continuidad del contrato de trabajo (muerte, jubilación o incapacidad).

Naturalmente, no resulta de aplicación la causa recogida en la letra c) del artículo 49 del ET (la expiración del tiempo convenido), prevista específicamente para la extinción de los contratos temporales.

de las partes, o el desistimiento *ad nutum* de la persona trabajadora o motivado específicamente por la situación de violencia de género). De ahí que hubiera sido conveniente relativizar el alcance de esta previsión —«la indemnización que resulte procedente»— con expresiones del tipo de «en su caso». Sea como fuere, la cuestión más importante a resolver es la relativa a la pérdida de financiación como causa extintiva del contrato que nos ocupa y su articulación normativa. Cuestión que no habiendo sido afrontada directamente por el artículo 23 bis de la LCTI ha de resolverse de la mano del artículo 49 del ET y otras normas concordantes del propio ET. Y para intentar dar a esta cuestión una respuesta lo más precisa posible, hay que partir de la premisa de que el contrato de actividades científico-técnicas admite distintas vías de financiación: propia, externa o mixta y sustentada (en todo o en parte) o no sustentada en convocatorias de ayudas públicas en concurrencia competitiva.

El principal problema interpretativo que planea sobre este asunto es el relativo a la aplicación (o no) del artículo 52 e) del ET<sup>34</sup> como causa objetiva de extinción del contrato de actividades científico-técnicas ligado a la pérdida de financiación<sup>35</sup>.

Parece bastante claro que antes de la reforma laboral operada por la Ley 3/2012, de 6 de julio (BOE de 7 de julio), esta cuestión hubiera tenido una respuesta positiva —si el contrato hubiere existido entonces, se sobreentiende—, pues hasta ese momento, junto a las entidades sin ánimo de lucro, se mencionaba también a las Administraciones públicas como sujetos empleadores que podían actuar esta particular causa extintiva. Sin embargo, el asunto se torna mucho más vidrioso a partir de la reforma laboral de 2012 a la que se acaba de hacer referencia. En primer lugar, porque la Ley 3/2012 llevó la regulación de los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (causas ETOP) en el sector público a la disposición adicional vigésima del ET —posteriormente reconvertida en la disp. adic. decimosexta—, la cual, manteniendo las reglas de procedimiento previstas para estos despidos en los artículos 51 y 52 c) del ET, a cuya regulación expresamente

---

<sup>34</sup> A cuyo tenor:

En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.

Cuando la extinción afecte a un número de trabajadores igual o superior al establecido en el artículo 51.1 se deberá seguir el procedimiento previsto en dicho artículo.

<sup>35</sup> Agradezco públicamente la contribución de los profesores Cristóbal Molina, Eduardo Rojo y Juan García Blasco en el abordaje de esta problemática gracias al intercambio epistolar —vía *e-mail*— de ideas que tuvimos los días 6 y 7 de abril de 2022.

Véanse a este respecto también Molina Navarrete (2022, pp. 75-77) y Rojo Torrecilla (2022).

remitió, redefinió las causas de un tipo y de otro para adaptarlas a las singularidades del sector público, haciéndolas más rigurosas. En segundo lugar, porque se modificó también el tenor literal del artículo 52 e) del ET, suprimiéndose la referencia expresa que contenía a las Administraciones públicas como sujetos que podían actuar esta singular causa extintiva, contemplando a partir de entonces tan solo a las entidades sin ánimo de lucro. A partir de esta doble modificación legal, se dictaron un puñado de sentencias de suplicación –no hay doctrina unificada del Tribunal Supremo sobre el particular– que interpretaron que las Administraciones públicas ya no podían recurrir a esta específica y singular causa de despido objetivo ligada a la pérdida de los fondos externos con los que se financian los contratos indefinidos cuya extinción se pretenda, concluyendo que aquellas debían acudir para ello a la causa económica prevista en la disposición adicional decimosexta del ET<sup>36</sup>. Causa económica que se venía interpretando de una forma ciertamente exigente, obligando a ponderar la situación presupuestaria de la Administración globalmente considerada<sup>37</sup>, afirmándose que la insuficiencia presupuestaria sobrevenida debía venir referida no al concreto puesto de trabajo afectado, sino al conjunto de la Administración<sup>38</sup>. Además, la insuficiencia presupuestaria debía ser persistente, considerándose como tal –entre otras situaciones– la que se produce durante tres trimestres consecutivos<sup>39</sup>. A todo ello hay que añadir –en tercer lugar– que el RDL 32/2021 ha derogado la disposición adicional decimosexta del ET, en la que se singularizaban los «expedientes de regulación de empleo» en el ámbito de las Administraciones públicas, dejando en el aire el problema de su sustanciación a partir de ese momento. Aunque la hipótesis más razonable, a mi juicio, es la de considerar que la extinción del contrato de trabajo por causas ETOP en el sector público debe discurrir a partir de ahora a través del marco general proporcionado por los artículos 51, 52 y 53 del ET.

Sea como fuere, queda todavía sin resolver el problema central sobre la idoneidad del artículo 52 e) del ET para extinguir el contrato indefinido de actividades científico-técnicas. Y ello resulta especialmente criticable, ya que este problema no es nuevo, sino que se arrastra desde el desaparecido contrato indefinido para la ejecución de planes y programas públicos de investigación y se reitera en la primera versión del contrato de actividades científico-técnicas; habiendo denunciado la doctrina científica en ambos casos el

<sup>36</sup> Véanse en tal sentido las SSTSJ de Andalucía/Granada de 26 de octubre de 2017 (rec. 1175/2017); de Asturias de 10 de octubre de 2017 (rec. 1153/2017) y de 31 de octubre de 2014 (rec. 1955/2014); y de Canarias/Las Palmas de 30 de septiembre de 2014 (rec. 376/2014).

<sup>37</sup> STSJ de Canarias/Las Palmas de 30 de septiembre de 2014 (rec. 376/2014).

<sup>38</sup> STSJ de Asturias de 31 de octubre de 2014 (rec. 1955/2014).

<sup>39</sup> Sobre la interpretación de las causas ETOP en el sector público antes de la reforma laboral de diciembre de 2021, pueden consultarse las siguientes monografías: Alfonso Mellado (2013), Rodríguez Escanciano (2013) y Roqueta Buj (2012).

problema de fondo que existía<sup>40</sup>. Hubiera bastado para solucionar la cuestión de un plumazo con que el artículo 23 bis de la LCTI hubiese incorporado un apartado en el que se declarase expresamente aplicable al contrato la causa extintiva del artículo 52 e) del ET. Sin embargo, la Ley 17/2022, al igual que su precedente el RDL 8/2022, ha preferido decir lo que dice: que corresponderá al personal contratado «la indemnización que resulte procedente tras la finalización de la relación laboral»<sup>41</sup>.

Pues bien, siendo consciente de las dudas que se suscitan en torno al ámbito de aplicación del artículo 52 e) del ET a la vista de su tenor literal y de su evolución normativa, considero, sin embargo, que debe decantarse una interpretación favorable a su aplicación para proceder a la extinción del contrato de actividades científico-técnicas, sea cual sea la naturaleza pública o privada del empleador/a. Vaya por delante que en el caso de que el empleador/a sea una entidad privada sin ánimo de lucro de las contempladas en la disposición adicional primera de la LCTI, la literalidad del artículo 52 e) del ET permite su aplicación plena. Pero considero que este mismo tratamiento debe dispensarse también a las entidades del sector público (el grueso en la práctica de los sujetos empleadores) por la vía de realizar una interpretación amplia de las «entidades sin ánimo de lucro» a las que se refiere el artículo 52 e) del ET, omnicomprensiva de todas las entidades sin ánimo de lucro, sean estas públicas o privadas<sup>42</sup>. Con ello no solo se evita un agravio comparativo sobre la vía extintiva a seguir según la naturaleza de la entidad empleadora, máxime una vez que han desaparecido las especialidades de los despidos por causas ETOP en el sector público, sino, sobre todo, se facilita la aplicación de una norma que permite la extinción objetiva del contrato por la concurrencia de unas circunstancias que pueden darse perfectamente en relación con el contrato que nos ocupa.

Naturalmente, ello no significa la corrección sin más del despido objetivo que afecta al contrato de actividades científico-técnicas. Ha de darse el supuesto de hecho previsto en el artículo 52 e) del ET y seguirse el procedimiento establecido al efecto en el artículo 53.1 del ET. Así, debe tratarse de un contrato financiado por «ingresos externos de carácter finalista», «sin dotación económica estable», como exige el artículo 52 e) del ET. Lo que tiene su importancia, porque el contrato de actividades científico-técnicas admite distintas vías de financiación, externas y propias, estables o no. Lo que determinará su inaplicación en los casos que no puedan reconducirse al supuesto de hecho regulado en la norma.

---

<sup>40</sup> Véase cuando se introdujo el contrato de actividades científico-técnicas mediante el RDL 8/2022 a Moreno Gené (2022a, p. 80).

<sup>41</sup> El modelo de contrato elaborado por el SEPE es, sin embargo, más atrevido y establece una cláusula (la octava) en la que se indica que:

A la finalización del contrato el/la trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización de acuerdo con lo establecido en la letra b) del artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores [esto es, la indemnización propia del despido objetivo] o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

<sup>42</sup> Esta parece ser la postura de Cairós Barreto (2022).

Además, habrá que valorar el tratamiento a dispensar a situaciones tales como los retrasos –que no pérdida– en el percibo de los fondos externos de carácter finalista con los que se nutre el contrato o los casos de cofinanciación de aquel entre la entidad que concede las ayudas y la entidad contratante<sup>43</sup>. Además, ha de tenerse en cuenta que «la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate» viene referida a los fondos que alimentan la línea de investigación de la que cuelgan los distintos proyectos y contratos. En cuanto al plano procedimental se refiere, la entidad empleadora debe cumplir los requisitos formales aparejados a la extinción del contrato por causas objetivas establecidos en el artículo 53.1 del ET: comunicación escrita a la persona trabajadora expresando la causa (la pérdida de la financiación externa) y puesta a disposición simultánea de la indemnización legal de 20 días de salario por año de servicio con el tope de 12 mensualidades, junto a las exigencias menores del preaviso (15 días) y del permiso (6 horas semanales). En la hipótesis de que la persona trabajadora afectada cuestionase judicialmente la procedencia del despido objetivo, deberá quedar acreditado que concurre la causa esgrimida para extinguir el contrato y, en su caso, que se cumplieron correctamente los requisitos formales de entrega de la carta de despido y de puesta a disposición de la indemnización legal. En el supuesto de que la extinción afectase a un número de personas trabajadoras igual o superior a los umbrales previstos en el artículo 51.1 del ET, deberá seguirse el procedimiento establecido para los despidos colectivos.

La otra opción interpretativa que se abre en caso de concluirse que la referencia genérica a las «entidades sin ánimo de lucro» no permite considerar incluidas dentro de las mismas a las entidades del sector público sería la de reconducir estas extinciones a las causas ETOP de los artículos 52 c) y 51 del ET<sup>44</sup>, pues no parece que la desaparición de la disposición adicional decimosexta del ET de la mano de la reforma laboral de diciembre de 2021 deba interpretarse como una prohibición absoluta a las Administraciones públicas de recurrir a estas vías extintivas, cuya interpretación, además, considero que debería modularse teniendo en cuenta los supuestos de hecho que centran nuestra atención caracterizados por la pérdida de los fondos de carácter finalista que nutren

<sup>43</sup> Los tribunales ya se han enfrentado a problemas de este tipo en ámbitos distintos del que nos ocupa, concluyendo que el mero retraso en la percepción de la subvención que nutre el contrato no es causa extintiva del mismo, dado que la entidad pública contratante puede adelantar los fondos necesarios para seguir manteniendo el contrato de trabajo con la seguridad de que la entidad financiadora acabará abonándolos (véase la STSJ de Canarias/Las Palmas de 30 de septiembre de 2014, rec. 376/2014).

En relación con los supuestos de cofinanciación, se ha concluido que la pérdida de los fondos externos que nutren parcialmente el contrato de trabajo no constituye causa extintiva suficiente (véase la STSJ de Andalucía/Sevilla de 27 de junio de 2013, rec. 2292/2012). Aunque a mi juicio ello dependerá en verdad del peso que tuvieran las aportaciones respectivas, puestas en relación con el requisito legal para que la extinción prospere. Y es que no es lo mismo un contrato cofinanciado al 50 % que otro en el que la entidad contratante aporta tan solo un 5 % o un 10 % de su financiación, por ejemplo, para atender los costes sobrevenidos no estimados en el momento de la concesión de las ayudas (por ejemplo, los gastos de seguridad social adicionales aparejados a una situación de incapacidad temporal).

<sup>44</sup> Tal es también la tesis interpretativa de Moreno Gené (2022a, p. 81).



el contrato de actividades científico-técnicas<sup>45</sup>. Inclusive cabría plantear la aplicación de la causa organizativa, que tal vez permitiría la extinción contractual cuando el puesto de trabajo quede vacío de funciones, como sucedería con el cierre total o parcial de la línea de investigación motivado por la pérdida de financiación externa con la que se sostiene el contrato.

Por último, solo queda por plantear la hipótesis de la inclusión en el contrato suscrito de una cláusula resolutoria ligada a la pérdida de los fondos externos con los que este se financia. Técnicamente se trataría de una condición de las denominadas «potestativas mixtas», al combinar la voluntad extintiva de una de las partes (la empleadora) con la concurrencia de un hecho objetivo futuro e incierto que escapa a su control (la pérdida de la financiación externa); condiciones que resultan admisibles en nuestro derecho de acuerdo con el artículo 1.115 del Código Civil<sup>46</sup>. Lo que ocurre es que la condición resolutoria, con fundamento laboral en el artículo 49.1 b) del ET, cuenta con límites adicionales en el derecho del trabajo, como consecuencia de la limitación de la autonomía de la voluntad que opera en este ámbito<sup>47</sup>. Ello ha llevado a sostener, por ejemplo, que la condición resolutoria como causa de extinción del contrato de trabajo no puede desplazar el marco legal de extinción del contrato, permitiéndose una ampliación de las causas legalmente establecidas, pero sin «puentearlas»; lo contrario chocaría con el principio de estabilidad en el empleo (art. 35.2 CE) y supondría una limitación de derechos reconocidos legalmente y una renuncia encubierta de aquellos (arts. 3.1 c) y 3.5 ET)<sup>48</sup>. De ahí que no creo que sea posible pactar una condición resolutoria ligada a la pérdida de fondos externos con los que se nutre el contrato en el caso de concluirse que para estos supuestos de hecho resulta aplicable el artículo 52 e) o c) del ET, donde se establecen procedimientos más garantistas para extinguir el contrato

---

<sup>45</sup> Así, aplicando la disposición adicional decimosexta del ET, entonces vigente, y sin necesidad de recurrir a lo dispuesto en el artículo 52 e) del ET, se ha declarado procedente el despido colectivo por razones económicas, con fundamento en la supresión de una subvención estatal con la que se financiaban los contratos de trabajo afectados, argumentándose que ello encaja en el concepto legal de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente (véase la STSJ de Castilla y León/Valladolid de 28 de mayo de 2013, rec. 9/2013).

<sup>46</sup> A cuyo tenor:

Cuando el cumplimiento de la condición dependa de la exclusiva voluntad del deudor, la obligación condicional será nula. Si dependiere de la suerte o de la voluntad de un tercero, la obligación surtirá todos sus efectos con arreglo a las disposiciones de este Código.

<sup>47</sup> Un estudio reciente de la operatividad de la condición resolutoria en el derecho del trabajo puede verse en Castiñeira Jerez y Ginès i Fabrellas (2019, pp. 1-21). Puede verse también Rodríguez Pastor (2013, pp. 40-52) y Villalba Sánchez (2018).

<sup>48</sup> Véase la STS de 17 de septiembre de 2014 (rec. 2069/2013), en la que se acuña el principio de tipicidad prioritaria:

Ejemplificativamente, no valdría la previsión extintiva para el caso de que la empresa sufriera pérdidas importantes, o la anudada a la desaparición de la persona jurídica empleadora, o la referida a la ineptitud del trabajador; en todos estos casos, y otros muchos, prevalece una tipicidad prioritaria, de modo que los acontecimientos de la realidad han de subsumirse en el apartado legal en que poseen su encaje más pertinente.



de trabajo por voluntad unilateral del empresario ligada a un hecho objetivo como este, de índole económico y/o productivo. Solo en la hipótesis –no deseable– de que los tribunales no encontraran encaje en el artículo 52 e) o c) del ET a la extinción del contrato de actividades científico-técnicas en los casos de pérdida total o sustancial de los fondos externos con los que se financia el contrato, entonces cabría admitir una cláusula resolutoria de este tipo, la cual siempre será menos garantista de los derechos de las personas trabajadoras<sup>49</sup>.

## 7. La contratación temporal en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, y con cargo a fondos de la Unión Europea

La disposición adicional quinta del RDL 32/2021 introdujo un nuevo contrato de duración determinada, del que pueden hacer uso las entidades que integran el sector público reguladas en el artículo 2 del RDL 36/2020, de 30 de diciembre (BOE de 31 de diciembre), por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, solo por el tiempo necesario para la ejecución de los proyectos desarrollados en el marco de dicho plan.

También se permite hacer uso de este nuevo contrato para la ejecución de programas de carácter temporal cuya financiación provenga de fondos de la Unión Europea, aunque la disposición adicional décima de la Ley 17/2022 ha introducido una cortapisa importante a su utilización en el ámbito de la investigación al exigirse el carácter no competitivo de los fondos en cuestión, como ocurre, por ejemplo, con las subvenciones directas.

Se trata de contratos de duración determinada, propios y distintos de los previstos en el ET, por más que los mismos guarden una similitud evidente con el ya desaparecido contrato de obra o servicio determinado, atendiendo a sus objetos respectivos: el primero, con fecha de caducidad –hasta que se ejecuten todos los proyectos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia–, y el segundo, como una figura contractual más o menos estable, aunque ahora mucho más restringida en su utilización por razón de la nueva exigencia de que los fondos con los que se financia el contrato sean de naturaleza no competitiva.

La normativa específica reguladora de estos contratos guarda silencio sobre si existe o no un derecho a la indemnización a su terminación, lo cual constituye una laguna normativa que, a mi juicio, debe integrarse con la aplicación de la regla general favorable a la indemnización contenida en el artículo 49.1 c) del ET. La supletoriedad del ET para colmar

---

<sup>49</sup> Así, por ejemplo, la resolución del contrato de trabajo por aplicación de una cláusula de este tipo no daría lugar a lucrar el derecho a la protección por desempleo al no aparecer esta causa en el elenco de situaciones legales de desempleo recogidas en el artículo 267 del Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social.

las lagunas existentes en otras normas jurídico-laborales; el hecho de tratarse de contratos propios y distintos de los contratos formativos y del contrato de duración determinada por causa de sustitución, que son los únicos excluidos por el propio artículo 49.1 c) del ET del derecho a la indemnización fin de contrato; y la no apreciación de incompatibilidad alguna entre el reconocimiento de esta indemnización y las características de los contratos en cuestión conducen al reconocimiento a su término de la indemnización de 12 días de salario por año de servicio o parte proporcional a que se refiere el artículo 49.1 c) del ET.

## 8. Conclusiones

Una vez expuestos los principales cambios normativos acaecidos en relación con los contratos laborales típicos del ámbito de la ciencia, expondré las principales conclusiones que se pueden extraer de la nueva ordenación.

*Primera.* Las modificaciones normativas introducidas por la Ley 17/2022 están alineadas con los objetivos de la reforma laboral de diciembre de 2021 en materia de contratación laboral, fomentando también en el ámbito de la ciencia la contratación por tiempo indefinido y mejorando el régimen jurídico y, por tanto, la calidad de la contratación temporal del personal dedicado a la ciencia. En la otra cara de la moneda, la reforma ha dejado algunos problemas que ya planteaba la regulación anterior sin solucionar y ha creado algunos problemas nuevos.

*Segunda.* Se ha producido una ampliación del ámbito de los sujetos de los contratos. Del lado empresarial y, más concretamente, en el ámbito universitario público, destaca la apertura de los contratos sea cual sea la naturaleza de los fondos con los que se financian: propios o externos, estables o no. Del lado de la parte trabajadora, además del personal investigador, se permite en determinados casos la contratación de personal técnico (contrato de investigador/a distinguido/a y contrato de actividades científico-técnicas) y de personal de gestión de la investigación (contrato de actividades científico-técnicas). Todo ello enmarcado en una concepción amplia de la ciencia comprensiva de la investigación, el desarrollo, la transferencia de conocimiento y la innovación.

*Tercera.* Es posible que la reforma protagonizada por la Ley 17/2022 suponga un incremento de los espacios de cofinanciación entre las entidades contratantes y las que conceden las ayudas. La posibilidad que se ha abierto a las universidades públicas de destinar fondos propios estables para la financiación de las modalidades específicas del contrato de trabajo del personal dedicado a la ciencia y la expansión de las causas que interrumpen el cómputo de los contratos predoctorales y de acceso pueden coadyuvar a ello. En el caso del contrato (indefinido) de actividades científico-técnicas, una aportación significativa de la financiación con fondos propios de las entidades contratantes puede repercutir en materia de extinción del contrato, pudiendo convertir en inviable la vía del artículo 52 e) del ET.

*Cuarta.* Como medidas que contribuyen a mejorar o a clarificar el régimen jurídico de los contratos destacan las siguientes: la inclusión del periodo de orientación posdoctoral dentro del objeto mismo del contrato predoctoral; la ampliación de las causas de interrupción de los contratos predoctorales y de acceso; el reconocimiento expreso del derecho a la indemnización fin de contrato predoctoral y fin de contrato de acceso; la orientación del contrato de acceso a la estabilización, la mejora cuantitativa y cualitativa de la docencia impartida en su seno y la ampliación de su duración mínima y máxima; la redefinición del objeto del contrato de investigador/a distinguido/a en clave de excelencia y el reconocimiento expreso de la posibilidad de impartir docencia en el marco de este contrato; la inclusión del contrato de actividades científico-técnicas como una modalidad del contrato de trabajo específica del personal dedicado a la ciencia.

*Quinta.* La reforma ha creado también ciertos desajustes que se podrían haber evitado observando un mínimo de cuidado. Además, no se han solucionado algunos problemas que se arrastraban de la regulación anterior. Entre los primeros –los desajustes– señalaré los siguientes: los derivados de la inclusión del periodo de orientación posdoctoral dentro del objeto mismo del contrato predoctoral (su insuficiente delimitación y la falta de modificación expresa del EPIPF para ajustarse a la nueva regulación de la materia); las interrelaciones entre el CASECTI y el nuevo contrato de acceso desde la doble perspectiva de su duración y del derecho transitorio aplicable. Entre los segundos –problemas previos no solventados– destacan una mayor clarificación de la vía extintiva del contrato predoctoral derivada del incumplimiento de sus obligaciones por parte del director/a de la tesis doctoral, así como de la vía extintiva del contrato de actividades científico-técnicas ligada a la desaparición de los fondos que lo financian.

*Sexta.* El fomento de la contratación indefinida en el ámbito de la ciencia tiene como principales manifestaciones la sustitución del contrato (temporal) de obra o servicio determinado para la realización de actividades científico-técnicas por el contrato (indefinido) de actividades científico-técnicas, así como la decidida orientación del nuevo contrato de acceso al logro de la estabilización. Ello se acompaña, además, de una reducción de las posibilidades de utilización del contrato de duración determinada con cargo a fondos de la Unión Europea, que deben ser no competitivos, incrementándose también por esta vía el ámbito de la contratación indefinida.

*Séptima.* No hay que descartar, en los casos en los que resulte procedente, el recurso a las modalidades contractuales del ET para satisfacer determinadas prestaciones laborales de naturaleza temporal o indefinida que tengan difícil encaje en las modalidades del contrato de trabajo específicas del ámbito de la ciencia.

*Octava.* La reforma del régimen de contratación del personal dedicado a la ciencia exigirá la implementación de algunos ajustes en la normativa reguladora de las convocatorias de ayudas a la contratación de personal relacionados con la duración de las ayudas, sus objetos respectivos y los costes financiables. Es necesario proceder a la modificación del

EPIPF para adecuarlo a la nueva ordenación legal del contrato predoctoral. También la futura LOSU, actualmente en trámite parlamentario, deberá tener presente esta nueva ordenación normativa de los contratos laborales de la LCTI a la hora de regular los contratos de trabajo específicos del ámbito universitario, dada su interacción mutua.

## Referencias bibliográficas

- Alfonso Mellado, C. L. (2013). *Despido, suspensión contractual y reducción de jornada por motivos económicos y reorganizativos en la Administración pública*. Bomarzo.
- Ballester Laguna, F. (2019). El nuevo estatuto del personal investigador predoctoral en formación: un «traje a medida» del contrato predoctoral. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 220, 209-244.
- Ballester Laguna, F. (2020). El contrato indefinido para la ejecución de planes y programas públicos de investigación dotado de financiación externa. *Revista de Derecho Social*, 91, 209-231.
- Ballester Laguna, F. (2022). *El derecho a la indemnización fin de contrato temporal. Estudio sistemático y unitario en el ámbito de la relación laboral común, las relaciones especiales de trabajo y otros contratos con peculiaridades*. Thomson Reuters-Aranzadi.
- Cairós Barreto, D. M. (17 de junio de 2022). *El nuevo contrato de trabajo indefinido en el ámbito de la investigación: el contrato de actividades científico-técnicas*. Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/06/20-CAIROS-EL-NUEVO-CONTRATO-DE-ACTIVIDADES-CIENTIFICO-TECNICAS.pdf>
- Castiñeira Jerez, J. y Ginès i Fabrellas, A. (2019). La condición resolutoria como forma de extinción del contrato de trabajo. Las cláusulas de resultado. *InDret. Revista para el Análisis del Derecho*, 3. <https://www.raco.cat/index.php/InDret/article/view/364360/458703>
- Luján Alcaraz, J. (2012). La contratación laboral del personal investigador ante la reforma laboral y la Ley de la ciencia. En C. Horqué Baena, I. Bonachera Ledro y A. I. Caro Muñoz (Coord. as), *Impacto de la nueva legislación en la educación superior y la investigación* (pp. 175-210). Universidad de Sevilla.
- Molina Navarrete, C. (2022). Nuevos contratos indefinidos en la reforma: ¿modelos de transición-transacción para estabilizar al personal investigador público? *IUSLabor. Revista d'Anàlisi de Dret del Treball*, 1, 56-79. <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2022.i01.03>
- Moreno Gené, J. (2011). La contratación laboral de los investigadores en la Ley de la ciencia, la tecnología y la innovación: ¿el final del estado de excepción laboral en la ciencia? *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 340, 79-124. <https://doi.org/10.51302/rtss.2011.5127>
- Moreno Gené, J. (2022a). El nuevo contrato de actividades científico-técnicas: una apuesta decidida por la contratación indefinida de los investigadores. *Revista de Derecho Social*, 98, 57-84.
- Moreno Gené, J. (19 de septiembre de 2022b). *La reforma de la Ley de la ciencia: ¿el fin de la temporalidad y la precariedad laboral*

- en el sector de la investigación?* Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/09/josep-2.pdf>
- Rodríguez Escanciano, S. (2013). *Despidos y otras medidas de (re)estructuración de plantillas laborales en el sector público*. Iustel Publicaciones.
- Rodríguez Pastor, G. E. (2013). Extinción del contrato por mutuo acuerdo de las partes y por causas consignadas válidamente en el contrato. En C. L. Alfonso Mellado, G. E. Rodríguez Pastor y M. C. Salcedo Beltrán (Coords.), *Extinción del contrato de trabajo* (pp. 25-54). Tirant lo Blanch.
- Rojo Torrecilla, E. (14 de abril de 2022). Reforma laboral y contratación de personal investigador. Una mirada hacia atrás (Ley 14/2011, de 1 de junio) y otra hacia el inmediato futuro (Real Decreto-Ley 8/2022, de 5 de abril). *El Blog de Eduardo Rojo*. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/04/reforma-laboral-y-contratacion-de.html>
- Roqueta Buj, R. (2012). *La reestructuración de las plantillas laborales en las Administraciones públicas*. Tirant lo Blanch.
- Sirvent Hernández, N. (2016). Las modalidades de contratación laboral previstas en la LCTI específicamente para el personal investigador. En F. Ballester Laguna (Coord.), *El Estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral* (pp. 73-141). INAP. <https://www.inap.es/documents/10136/1716773/PagInicio-El-Estatuto-profesional.pdf/7c5dfcd4-f54f-5bdc-162d-19344fca88a5>
- Villalba Sánchez, A. (2018). *La condición resolutoria consignada en el contrato de trabajo*. Comares.

**Fernando Ballester Laguna.** En el ámbito de la investigación destaca la variedad temática que ha abordado; actividad que se ha visto reflejada en publicaciones y ponencias, nacionales e internacionales, así como en actividades de transferencia de los resultados de la investigación. Forma parte de los comités externos de evaluadores (pares) de distintas revistas de la disciplina. Desde el año 2010 es árbitro designado para resolver las controversias derivadas de las elecciones sindicales en las empresas y en las Administraciones públicas en la provincia de Alicante. <https://orcid.org/0000-0002-2456-0630>

