

JOSEP MORENO GENÉ

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

**Extracto:**

CON la reciente aprobación del Real Decreto 1326/2003, de 24 de octubre, por el que se establece el Estatuto del Becario de Investigación, se ha abordado por primera vez con carácter general y de forma específica el régimen jurídico de los becarios de investigación y, en especial, su régimen de Seguridad Social, consistente en la inclusión de los becarios de investigación en el Régimen General de la Seguridad Social como asimilados a trabajadores por cuenta ajena.

Apenas transcurridos algunos meses desde la publicación en el Boletín Oficial del Estado de esta norma y cuando aún no puede realizarse una valoración sobre la aplicación de la misma, puesto que su nivel de implantación ha sido prácticamente inexistente, el Gobierno se está planteando la modificación del Estatuto del Becario con la finalidad de que los becarios de investigación coticen los dos primeros años de la beca y que los dos siguientes sean contratados laboralmente, lo que supondría la implantación del modelo de financiación de la formación del personal investigador conocido como el modelo 2+2 o combinación de beca de investigación + contratación laboral. De confirmarse estas previsiones, la contratación laboral del personal investigador en formación supondría un cambio sustancial en la conceptualización que hasta este momento ha venido recibiendo este colectivo, puesto que por primera vez pasarían de ser considerados como meros estudiantes que complementan su formación a ser tratados como verdaderos trabajadores por cuenta ajena. Esta iniciativa del Gobierno cuenta con importantes antecedentes en el ámbito autonómico, cuyas experiencias deben ser tenidas en cuenta a la hora de extender este modelo. Precisamente ésta es la finalidad que se persigue en este estudio, a través del cual se pretende llevar a cabo una descripción de este modelo de financiación de la formación inicial de los investigadores, exponiendo al efecto las ventajas e inconvenientes más relevantes del mismo. Con este objetivo, a lo largo de este trabajo se abordan las dos opciones contenidas en las diversas convocatorias autonómicas en relación con cuál debe ser la modalidad contractual empleada para contratar al personal investigador en formación, a saber, el contrato en prácticas y el contrato de obra o servicio determinado.

---

## Sumario:

---

1. El personal investigador en formación: la combinación de beca de investigación y contrato laboral o modelo 2+2.
2. La contratación en prácticas del personal investigador en formación.
  - 2.1. Marco normativo.
  - 2.2. El título habilitante del contrato en prácticas del personal investigador en formación: ¿el Diploma de Estudios Avanzados?
  - 2.3. La adecuación del puesto de trabajo a desarrollar por el investigador en formación contratado.
  - 2.4. El régimen de dedicación del investigador contratado, duración, prórrogas y extinción del contrato.
  - 2.5. La retribución del investigador en formación contratado en prácticas.
  - 2.6. El investigador en formación contratado en prácticas y su protección social.
  - 2.7. Forma del contrato en prácticas del investigador contratado.
3. La contratación por obra o servicio determinado del personal investigador en formación.
  - 3.1. Marco normativo.
  - 3.2. El elemento objetivo o material: la obra o servicio determinado o elaboración de la tesis doctoral.
  - 3.3. El elemento temporal: vigencia de las ayudas concedidas al investigador en formación.
  - 3.4. La forma del contrato.
  - 3.5. El régimen de dedicación y retribución del investigador contratado.
  - 3.6. La duración inicial y prórroga del contrato.
  - 3.7. La extinción del contrato por obra o servicio del personal investigador en formación.
  - 3.8. El investigador en formación contratado y su protección social.
4. La combinación de beca de investigación y contrato laboral: un paso hacia la laboralización definitiva del personal investigador en formación.

## 1. EL PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓN: LA COMBINACIÓN DE BECA DE INVESTIGACIÓN Y CONTRATO LABORAL O MODELO 2+2

La ausencia de una regulación jurídica específica de la actividad desarrollada por el personal investigador en formación –tradicionalmente conocidos como becarios de investigación<sup>1</sup>– ha comportado históricamente indudables dificultades a la hora de dotar a este colectivo de un régimen jurídico propio que permita fijar qué rol juega en la actividad investigadora, cuál es su régimen jurídico y, en concreto, cuáles son las obligaciones adicionales a la investigación –especialmente docentes– que atañen a este colectivo<sup>2</sup>.

En este contexto tuvo lugar la aprobación del Real Decreto 1326/2003, de 24 de octubre, por el que se establecía el Estatuto del Becario de Investigación, en el que por primera vez se abordaba con carácter general y de forma específica el régimen jurídico de los becarios de investigación y, en especial, su régimen de Seguridad Social, consistente en la inclusión de los becarios de investigación en el Régimen General de la Seguridad Social como asimilados a trabajadores por cuenta ajena<sup>3</sup>.

Sin embargo, apenas transcurridos algunos meses desde la publicación en el Boletín Oficial del Estado de esta norma y cuando aún no puede realizarse una valoración de la misma, puesto que su nivel de aplicación ha sido prácticamente inexistente, vuelven a soplar aires de cambio en torno

---

<sup>1</sup> A pesar de que tradicionalmente se ha empleado el término de becarios de investigación, ante las nuevas expectativas que se abren en torno a esta figura, resulta más adecuado empezar a desvincular el concepto de joven investigador del concepto de beca, para lo cual pueden resultar más acertadas las denominaciones de «investigadores en formación» o de «Investigadores en Fase Inicial» (early Stage Researchers ESRs, atendiendo a la denominación de la Unión Europea), las cuales, pese a hacer referencia al momento inicial y, por tanto, formativo, de la actividad investigadora, resultan asépticas en orden a calificar dicha actividad como beca o relación laboral.

<sup>2</sup> Para un estudio de los problemas que tradicionalmente ha comportado esta figura *vid.* MORENO GENÉ, J.: «Los becarios de investigación: docencia versus formación», *Revista Catalana de Derecho Público, Autonomies*, núm. 23, 1998 y FABREGAT MONTFORT, G. y ESTEVE SEGARRA, A.: «Estudi sobre l'Estatut dels Becaris», [www.uv.es/beques](http://www.uv.es/beques)

<sup>3</sup> *Vid.* un estudio de dicha norma en MORENO GENÉ, J.: «El Estatuto del becario de investigación: la inclusión de los becarios de investigación en el Régimen General de la Seguridad Social como asimilados a los trabajadores por cuenta ajena», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm. 250, 2004 y AGUILERA IZQUIERDO, R.: «El Estatuto del becario de investigación», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 121, 2004.

al tratamiento que el personal investigador en formación debe recibir por parte del ordenamiento jurídico. En concreto, el Secretario de Estado de Universidades e Investigación ha avanzado que con la próxima modificación del Estatuto del Becario los becarios de investigación cotizarán los dos primeros años de la beca, mientras que los dos siguientes, es decir, el tercer y el cuarto año, serán contratados laboralmente <sup>4</sup>.

A partir de estas declaraciones que han encontrado continuidad en las de otros altos responsables del Ministerio de Educación y Ciencia puede deducirse sin miedo a equivocarse la voluntad del Gobierno de establecer un nuevo modelo de financiación de la fase de formación del personal investigador consistente en la combinación de dos años de beca más dos años de contrato o el también conocido como modelo 2+2 <sup>5</sup>. Este modelo se caracteriza porque a diferencia del sistema tradicional basado en las becas de investigación se contemplan dos fases perfectamente diferenciadas en el proceso de formación del personal investigador: la primera de ellas conducente con carácter general a la obtención del Diploma de Estudios Avanzados (DEA), con un claro componente formativo; mientras que la segunda se orienta específicamente a la consecución de la tesis doctoral.

Frente a esta diferenciación de las finalidades perseguidas en cada una de las fases expuestas, este modelo también aborda las ayudas para la formación de los investigadores en dos fases: la primera, consistente en la concesión de una beca de investigación para que los beneficiarios de la misma inicien su formación mediante la obtención del DEA, y la segunda, a través de la financiación de la contratación laboral del investigador en el centro de investigación donde el doctorando realiza su tesis doctoral. Esta distinción encuentra su fundamento en que el DEA supone el reconocimiento a la labor realizada por el doctorando en una determinada área de conocimiento y acredita su suficiencia investigadora, lo cual permite al doctorando elaborar, presentar y obtener, en su caso, la aprobación de la correspondiente Tesis Doctoral para obtener así el correspondiente título de doctor, así como desarrollar actividades de formación y especialización científica o técnica. En definitiva, este modelo de financiación de la formación de investigadores parece considerar que si la suficiencia investigadora habilita al becario de investigación para investigar, será a partir de este momento cuando su actividad deja de ser exclusivamente formativa para ser considerada también, en cierto modo, como productiva y, por tanto, el investigador ya es susceptible de ser contratado laboralmente <sup>6</sup>.

Mientras que la primera fase de la formación del personal investigador, basada en becas de investigación, mantiene en lo esencial el modelo tradicional de financiación de la formación en la investigación –requisitos, beneficiarios, cuantías, seguros, incompatibilidades, etcétera–, quizás con algunos cambios en relación con la protección social –inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de estos investigadores–, la segunda fase, por el contrario, supone un cambio sustancial en la

<sup>4</sup> Vid. *El País* de 29 de junio de 2004.

<sup>5</sup> Vid. sobre el concepto y antecedentes de este modelo de financiación de la formación en la investigación, LOURENÇO PRIETO, S.: *Modelos avanzados de financiación de la formación del personal investigador postdoctoral*. Vid. [www.precarios.org](http://www.precarios.org)

<sup>6</sup> En la misma dirección el Estatuto del Becario únicamente abarca a aquellos becarios predoctorales que, en el desarrollo de su actividad investigadora, han alcanzado ya un nivel de formación determinado que les permita realizar actividades adicionales a las estrictamente formativas. Esta suficiencia es la que se según la norma se acredita en virtud del DEA.

conceptuación que hasta este momento ha venido recibiendo el personal investigador en formación, puesto que con su contratación se procede por primera vez a la laboralización de una parte de su proceso de formación.

En este punto, cabe recordar que pese a la delgada línea que en la práctica separa las actividades desarrolladas por los becarios de investigación de las actividades desarrolladas por el personal propio de las entidades receptoras de los mismos, las bases de las convocatorias de becas de investigación y la normativa interna de Universidades y otros centros de investigación prescriben, de forma reiterada, que la concesión de la beca no establece ninguna relación contractual o estatutaria del becario de investigación con el centro al cual queda adscrito –normalmente Universidades u otros centros de investigación<sup>7</sup>. Criterio que parece también confirmarse por la jurisprudencia que con carácter general se ha pronunciado por la naturaleza extralaboral de las becas de investigación<sup>8</sup>.

Con independencia de las indudables consecuencias socio-psicológicas que puedan derivarse de la laboralización de la actividad desarrollada por el personal investigador en formación que se lleva a cabo con el referido modelo 2+2, la distinción entre becas de investigación y contratación laboral no resulta en absoluto baladí desde una perspectiva jurídica, puesto que de la contratación o no de este personal se desprenden consecuencias jurídicas muy importantes: no en vano, el contra-

<sup>7</sup> Sobre la delimitación entre beca y contrato de trabajo, *vid.* GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «Las becas: ¿Formación, Inserción, Prácticas Profesionales, Trabajo Asalariado?», en CRUZ VILLALÓN, J. (Coord.): *Estudios en Homenaje al Profesor José Cabrera Bazán*, Tecnos, Madrid, 1999; GOÑI SEIN, J.L.: «La inserción profesional de los jóvenes en la empresa a través de las becas», *Relaciones Laborales*, 1986-II; AHUMADA VILLALBA, B.: «La beca de formación práctica con prestación de servicios», *Relaciones Laborales*, 1999-I; DE SOTO BORJA, J.M.: «Becas formativas: ¿formación complementaria para el becario o relación laboral encubierta?», *Temas Laborales*, núm. 54, 2002; FABREGAT MONFORT, G.: «Algunas cuestiones en torno a las becas con prestación de servicios», *Aranzadi Social*, 2001-V; GOÑI SEIN, J.L.: «Las becas y el encubrimiento de contratos laborales», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 14, 1983; LÓPEZ GANDÍA, J.: «Jurisprudencia sobre becas y prácticas ante el Estatuto de los Trabajadores», *Revista de Derecho Privado*, 1981; MARTÍN VALVERDE, A.: «Beca de estudios técnico-prácticos con opción de reingreso en una entidad bancaria», *Revista de Política Social*, núm. 99, 1973; MORENO GENÉ, J.: «Las becas y los contratos formativos: ¿dos caras de una misma moneda?», en *Política de empleo y protección social*, Signo, Tarragona, 1995; MORENO GENÉ, J., PARDELL VEÀ, A. y ROMERO BURILLO, A.: «Las becas de colaboración de los estudiantes universitarios: un conflicto laboral anunciado», *Revista de Derecho Social*, núm. 9, 2000; RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F.: «Contrato de trabajo: período de prácticas como becario en una empresa (comentario jurisprudencial)», *Revista de Política Social*, núm. 96, 1972; SELMA PEÑALVA, A.: «Los becarios aparentes. Comentario a la STSJ del País Vasco, de 18 de marzo de 2003 (AS 2003, 2567)», *Aranzadi Social*, núm. 14, 2003; SEMPERE NAVARRO, A.V. y QUINTANILLA NAVARRO, R.Y.: *La contratación laboral en las Administraciones Públicas*, Aranzadi, Pamplona, 2003; VILLALBA SALVADOR, B.: «Aspectos jurídicos de los programas o becas para la realización de prácticas profesionales», *Actualidad Laboral*, núm. 11, 1998.

<sup>8</sup> *Vid.* muy significativa al respecto es la STSJ de Andalucía (Sevilla) de 7 de julio de 1995 que al analizar sendas becas de investigación manifiesta que «los actores son licenciados universitarios que disfrutaban de becas del Ministerio demandado para la formación de investigadores, obligándose a realizar trabajos de investigación en centros adecuados, en régimen de dedicación temporal completa y a presentar la memoria correspondiente con informe de la dirección del centro, estando dotadas las becas con cuantía mensual de 95.000 pts. y un seguro de accidentes, hospitalización y asistencia médica. Se trata, por tanto, de becas, cuya naturaleza jurídica se caracteriza por la concesión con la finalidad de proporcionar a su beneficiario ayuda para el seguimiento o perfeccionamiento de sus estudios (...). No se dan, en el caso, las circunstancias que hagan pensar en modalidades laborales fronterizas con la beca, como los *stages* de otros ordenamientos o los contratos formativos del nuestro, en los cuales el empleador adiestra o entrena al becario en sus técnicas de trabajo o le brinda el perfeccionamiento profesional, abonándole una compensación por su trabajo subordinado y dependiente».

to de trabajo otorga al investigador en formación la categoría de trabajador, con los beneficios previstos en las normas legales y convencionales de aplicación, mientras que la beca no; el contrato lleva asociada automáticamente la inclusión del trabajador en el Régimen General de la Seguridad Social y, en consecuencia, el acceso del mismo a las correspondientes prestaciones, mientras que la beca de investigación puede comportar o no la inclusión del becario en el Régimen General de la Seguridad Social y, en todo caso, con un acceso limitado a las correspondientes prestaciones, etcétera. Todo lo cual pone sin lugar a dudas de manifiesto el hito o revolución que supone el modelo 2+2 frente a la tradicional concepción del personal investigador en formación como meros estudiantes.

Este modelo de financiación de la formación de investigadores no constituye, sin embargo, una auténtica novedad en el Estado Español, puesto que ya existen numerosos e importantes precedentes<sup>9</sup>. Ahora bien, ha sido en los dos últimos años cuando este modelo ha empezado a generalizarse en el marco de las diferentes convocatorias autonómicas. En esta dirección, fruto de sucesivas iniciativas parlamentarias de las Cortes de Aragón, se dictó la Orden de 10 de octubre de 2002, del Departamento de Educación y Ciencia del Gobierno de Aragón, por la que se aprobaron las bases de la convocatoria de ayudas destinadas a la formación del personal investigador en la que se introdujo por primera vez en una convocatoria autonómica el modelo de combinación de beca de investigación y contrato laboral o modelo 2+2<sup>10</sup>. Pese a que como ya se ha indicado había precedentes anteriores, esta convocatoria tuvo la virtualidad de ser la primera con una vocación más general y que constituía un claro intento de superación del marco hasta ese momento predominante de las becas de investigación<sup>11</sup>.

Como no podía ser de otra manera, esta medida adoptada por el Gobierno de Aragón ha sido posteriormente emulada, aunque con numerosos matices, por sucesivas convocatorias aprobadas por otras Comunidades Autónomas. En esta dirección, las Comunidades Autónomas de Cataluña<sup>12</sup>, de

<sup>9</sup> Entre los primeros antecedentes encontramos el Instituto de Astrofísica de Canarias, que cada año, desde hace más de 10, convoca diversas plazas de astrofísico residente para recién licenciados, que siguen el modelo 2+2. Vid. LOURENSO PRIETO, S.: *Modelos avanzados de financiación de la formación del personal investigador postdoctoral*, pág. 2 ([www.precarios.org](http://www.precarios.org)).

<sup>10</sup> Vid. Boletín Oficial de Aragón de 28 de octubre de 2002, núm. 28. A esta convocatoria ha seguido la contenida en la Orden de 3 de noviembre de 2003, del Departamento de Ciencia, Tecnología y Universidad, por la que se aprueban las bases de la convocatoria de ayudas destinadas a la formación de personal investigador para 2004.

<sup>11</sup> Vid. a título de ejemplo el artículo publicado en el *Mundo Universidad* con fecha 5 de diciembre de 2002, que bajo el título de Aragón da los primeros contratos a los becarios, se hacía eco de la adopción de esta medida por la DGA, indicando que «Aragón se ha constituido como la primera comunidad autónoma en convocar ayudas predoctorales a los becarios de investigación—incluyendo además contratos». En dicho artículo se recogían las declaraciones de la Federación de Jóvenes Investigadores-precarios según los cuales «esta convocatoria demuestra que la DGA reconoce la labor productiva de nuestro colectivo y la realidad que tantas veces hemos reivindicado: somos trabajadores de derecho». A lo que añadían que «esta acción del gobierno aragonés supone que por primera vez pasamos de las palabras a los hechos, dado que representa un primer paso en el reconocimiento de nuestra labor productiva por parte de la institución responsable de la gestión, en la Comunidad de Aragón, de fondos que se destinan a la investigación».

<sup>12</sup> Vid. Resolución UNI/2182/2003, de 14 de julio, por la cual, en el Marco del III Plan de Investigación, se abre convocatoria para la concesión y renovación de becas predoctorales para la formación de personal investigador y para el otorgamiento de bolsas de viaje para realizar estancias fuera de Cataluña para el año 2004.

Castilla-La Mancha <sup>13</sup>, de Andalucía <sup>14</sup> y de Extremadura <sup>15</sup>, ya apuestan en la actualidad por la combinación de beca de investigación más contrato laboral o modelo 2+2.

Por tanto, la ya expuesta iniciativa del Gobierno de modificar el Estatuto del Becario, de modo que los becarios de investigación sean contratados laboralmente durante el tercer y cuarto año en que sean beneficiarios de ayudas para la formación en la investigación, ya cuenta con importantes referentes, cuyas experiencias deben ser tenidas en cuenta por el Gobierno a la hora de extender este modelo a todo el Estado. Precisamente ésta es la finalidad que se persigue en este estudio, a través del cual se pretende llevar a cabo una descripción de este modelo de financiación de la formación de los investigadores, exponiendo al efecto las ventajas e inconvenientes más relevantes del mismo.

Con esta finalidad y por exigencias metodológicas clasificaremos las diversas convocatorias autonómicas en atención a la modalidad contractual a la que se recurre en cada una de las mismas para contratar al investigador en formación. A tal efecto, puede diferenciarse entre la opción mayoritaria iniciada por la convocatoria de Aragón y seguida con posterioridad por las convocatorias de Castilla-La Mancha y Extremadura, consistente en la contratación en prácticas de los citados investigadores, prevista en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET); y la opción minoritaria seguida en la convocatoria catalana de recurrir de forma inicial y exclusiva al contrato de obra o servicio determinado regulado en el artículo 15 ET, aunque con las particularidades previstas por el artículo 17 de la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica, es decir, el contrato de obra o servicio para la realización de un proyecto específico de investigación <sup>16</sup>.

Debe tenerse en cuenta, sin embargo, que ambas posibilidades no siempre se plantean de un modo aislado y excluyente, sino que en ocasiones pueden cohabitar en una misma convocatoria. Así por ejemplo, si bien la primera convocatoria de Aragón se inclinaba únicamente por el contrato en prácticas, la convocatoria posterior, sin embargo, ya previó que cuando el recurso al contrato en prácticas no fuera posible, se pudiera concertar un contrato de los previstos en la disposición adicional 7.<sup>a</sup> apartado 1.a) de la Ley 12/2001, es decir, el contrato de obra o servicio para la realización de un proyecto específico de investigación <sup>17</sup>. Asimismo, en ocasiones –por ejemplo, la convocado-

<sup>13</sup> Vid. Orden de 18 de noviembre de 2003, de la Consejería de Ciencia y Tecnología, por la que se establecen las bases y se hace pública la convocatoria de ayudas para la formación de personal investigador (DOCM de 3 de diciembre de 2003).

<sup>14</sup> Vid. Orden de 18 de mayo de 2004, por la que se establecen las bases reguladoras de la convocatoria de becas y ayudas de formación de personal docente e investigador en las Universidades Andaluzas y se convocan las correspondientes al año 2004 (BOJA de 21 de junio) y Orden de 18 de mayo de 2004, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas para la formación de doctores en Centros de Investigación y Universidades Andaluzas y se convocan las correspondientes al año 2004 (BOJA de 21 de junio).

<sup>15</sup> Vid. Orden de 11 de junio de 2004, por la que se regula la concesión de becas y contratos en prácticas para la formación predoctoral de personal investigador durante 2004 (DOE de 22 de junio de 2004). En esta dirección, el Parlamento de Extremadura ya había aprobado con fecha de 4 de mayo de 2004 una proposición no de ley destinada a la sustitución del actual modelo de becas por el modelo beca+contrato o beca 2+2.

<sup>16</sup> La actual redacción de este precepto y, por tanto, la regulación de esta modalidad contractual ha venido dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

<sup>17</sup> Vid. base 4.1. y base 4.3.

ria andaluza— pese a que se prevé la contratación laboral para la segunda fase del período de formación, no se especifica de forma expresa la concreta modalidad contractual que deba ser utilizada, de modo que *a priori* y salvo desarrollo posterior de la misma cabe considerar que podrá recurrirse indistintamente a cualquiera de las modalidades ya expuestas, es decir, el contrato en prácticas o el contrato de obra o servicio determinado para la realización de un proyecto específico de investigación.

Siendo, por tanto, parcialmente diferente el régimen jurídico previsto en las diferentes convocatorias expuestas, analizaremos a continuación la contratación en prácticas prevista por la convocatoria aragonesa, a la cual se han sumado con posterioridad de forma expresa la convocatoria castellano-manchega y la extremeña y, posteriormente, la contratación por obra o servicio para la realización de un proyecto específico de investigación al cual se remite la convocatoria catalana.

## 2. LA CONTRATACIÓN EN PRÁCTICAS DEL PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓN

### 2.1. Marco normativo.

Una vez se ha optado por la contratación laboral del personal investigador en formación, como no puede ser de otro modo, las diversas convocatorias han tenido que acudir a alguna de las modalidades de contratación laboral ya previstas en la legislación laboral, puesto que las Comunidades Autónomas no tienen competencia para legislar en materia laboral, lo que excluye la posibilidad de que prevean modalidades contractuales diversas de las ya previstas. A tal efecto, como ya se ha puesto de manifiesto, diversas Comunidades Autónomas han optado por la contratación en prácticas del citado personal, efectuando una remisión expresa o tácita al régimen jurídico previsto en el artículo 11.1 ET<sup>18</sup>.

Ahora bien, la primera convocatoria aragonesa contenía una referencia un tanto equívoca, al prever que se podía formalizar un contrato «equivalente» al contrato de prácticas del artículo 11 ET. Esta afirmación provocaba ciertas dudas, puesto que con el actual marco jurídico no se vislumbra cuál puede ser este contrato «equivalente», ya que no es posible que ello implique una remisión al contrato en prácticas —contrato para la incorporación de investigadores— previsto en la Ley 13/1986, de 14 de abril, de fomento y coordinación general de la investigación científica y técnica, el cual está previsto únicamente para aquellos que se encuentren en posesión del título de doctor, requisito que por definición no pueden cumplir los investigadores predoctorales<sup>19</sup>. En consecuencia, parece que la convocatoria se limitaba a prever la posibilidad de que se regulara a nivel estatal —competente en

<sup>18</sup> La convocatoria castellano-manchega se limita a establecer que «las entidades colaboradoras formalizarán con los beneficiarios de las ayudas un contrato de trabajo en prácticas», sin hacer ninguna referencia expresa a la normativa laboral aplicable (base 4.ª).

<sup>19</sup> *Vid.* un estudio de esta modalidad contractual en MORENO GENÉ, J.: *La actividad investigadora y la contratación laboral: una constante relación de desencuentros*, que en la actualidad se encuentra en fase de publicación.



materia de legislación laboral– una modalidad contractual específica para este colectivo, que sería en este caso a la que se debería acudir para contratar a los beneficiarios de las ayudas previstas en la convocatoria. En cualquier caso, la segunda convocatoria aragonesa ha suprimido esta expresión remitiéndose ahora de modo expreso al contrato en prácticas.

En consecuencia, será de aplicación a los investigadores en formación contratados el entero régimen jurídico del contrato en prácticas, siendo de aplicación al efecto no sólo el artículo 11.1 ET, sino también el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 ET en materia de contratos formativos<sup>20</sup>. Veamos, por tanto, a continuación, cómo se adapta el régimen jurídico de esta modalidad contractual a las características especiales del personal investigador en formación.

## **2.2. El título habilitante del contrato en prácticas del personal investigador en formación: ¿el Diploma de Estudios Avanzados?**

El contrato en prácticas tiene como finalidad facilitar la práctica profesional de jóvenes titulados, a través del recurso a un contrato laboral peculiar, de lo cual se desprende su entero régimen jurídico. En primer lugar, el trabajador sujeto a un contrato en prácticas debe reunir determinados requisitos: hallarse en posesión de un título y haberlo obtenido dentro de un determinado plazo. En cuanto al primero, el artículo 11.1 ET habilita para contratar en prácticas a quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional. De conformidad con la finalidad de esta modalidad contractual, se exige que el trabajador esté en posesión de determinadas titulaciones académicas, profesionales o laborales, que presuman unos conocimientos teóricos del trabajador, que son precisamente los que se aplican y perfeccionan con la prestación de servicios desarrollada a través de esta modalidad contractual<sup>21</sup>.

El artículo 1 del Real Decreto 488/1998, por su parte, concreta estos títulos al prever que serán títulos habilitantes: los de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto y técnico o técnico superior de formación profesional específica, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.

El título habilitante para celebrar un contrato en prácticas, de conformidad con la pionera convocatoria aragonesa parece ser el diploma de estudios avanzados (DEA) y no la titulación universitaria previa del investigador (base 4.ª 3.1). Prueba de ello, es la previsión de que si el beneficiario de la beca no hubiera obtenido el DEA durante los dos primeros años, podrá autorizarse, aunque de forma excepcional, que el período de beca se extienda hasta un año más (base 4.ª 2.3.), así como la

<sup>20</sup> *Vid.*, de forma expresa, artículo 2 de la convocatoria de Extremadura.

<sup>21</sup> ALBIOL MONTESINOS, I.: *Contratos formativos: prácticas y aprendizaje*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1994, pág. 13.

previsión expresa de que en ningún caso la institución contratante formalizará un contrato en formación en prácticas con cargo a las ayudas concedidas en esta convocatoria a personas que no hayan superado el DEA (base 4.ª 3.5) <sup>22</sup>.

Es necesario, por tanto, detenerse aunque sea brevemente en qué consiste dicha titulación y en su aptitud para justificar la celebración del contrato en prácticas previsto en el artículo 11.1 ET. En este sentido, este certificado-diploma, como lo denomina la normativa, se encuentra regulado en el artículo 6 del Real Decreto 778/1998, de 30 de abril, por el que se regula el tercer ciclo de estudios universitarios, la obtención y expedición del título de doctor y otros estudios de postgrado. En el citado precepto se establece que previamente a la defensa de la Tesis Doctoral, el doctorando deberá obtener un mínimo de 32 créditos del programa de doctorado al que esté adscrito, que deberán distribuirse en un período de docencia (mínimo de 20 créditos), a cuya finalización el doctorando obtiene un certificado que le acredita haber superado el curso de docencia de tercer ciclo, y en un período de investigación (mínimo de 12 créditos), consistentes en uno o varios trabajos de investigación tutelados que deberán ser evaluados y aprobados –valorándose la capacidad investigadora del candidato–. Una vez superados ambos períodos, se hará una valoración de los conocimientos adquiridos por el doctorando en ambas fases, en una exposición que se efectuará ante un Tribunal. La superación de esta valoración garantizará la suficiencia investigadora del doctorando y permitirá la obtención de un certificado-diploma acreditativo de los estudios avanzados realizados, el conocido como DEA.

El DEA, en definitiva, supone el reconocimiento a la labor realizada por el doctorando en una determinada área de conocimiento y acredita su suficiencia investigadora, lo cual permite al doctorando elaborar, presentar y obtener, en su caso, la aprobación de la correspondiente Tesis Doctoral para obtener así el correspondiente título de doctor.

Expuestas brevemente las características del DEA cabe plantearse si dicha titulación cumple los requisitos exigidos en el artículo 11.1 ET para justificar el recurso a la contratación en prácticas, a saber: «título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional». Todo ello teniendo en cuenta que, como ya se ha puesto de manifiesto, esta titulación no está expresamente prevista por el artículo 1 del Real Decreto 488/1988, en el que se recogen los títulos profesionales habilitantes.

La amplitud con que la normativa reguladora de esta modalidad temporal contempla las titulaciones habilitantes parece admitir el DEA como titulación válida para justificar el recurso a la contratación en prácticas, si bien, en este punto, podrían recordarse las dudas que tradicionalmente se han planteado en torno al título de doctor u otras titulaciones universitarias de postgrado, como váli-

---

<sup>22</sup> En parecidos términos, la convocatoria castellano-manchega exige como requisito para acceder a la fase de ayuda para la contratación «acreditar haber superado el DEA», la convocatoria andaluza exige para la contratación del becario «que éste haya obtenido el título del DEA o equivalente o, en su defecto, certificado del órgano competente de la Universidad donde conste que el becario/a ha superado el período de docente y el de investigación» y la convocatoria extremeña exige que los beneficiarios «estén en posesión del DEA».

das para justificar esta modalidad contractual, puesto que se ha considerado que además de no estar expresamente previstos por la normativa reguladora del contrato en prácticas, las mismas no habilitan para ejercer específicamente una profesión <sup>23</sup>.

La escasa jurisprudencia existente al respecto parece optar por admitir dichas titulaciones, en la medida en que «si dichos títulos habilitan para el ejercicio de una determinada profesión o actividad profesional y entrañan unos estudios de duración e intensidad equiparables a los citados de forma expresa en el artículo 11 ET no existirán razones para rechazarlos», a lo que se añade que «en muchos casos estos estudios de tercer ciclo son complemento o perfeccionamiento de los estudios de Diplomatura o Licenciatura» <sup>24</sup>.

En todo caso, para evitar la inseguridad jurídica que se deriva de la imprecisión de la normativa, sería preferible que la regulación del contrato en prácticas incluyera este tipo de formación de tercer ciclo con que en ocasiones se culminan los estudios universitarios, en la medida en que constituyen conocimientos añadidos, sobre los que repercutirán las prácticas <sup>25</sup>.

De todos modos, aunque se considerara que el DEA no constituye un título suficiente para formalizar un contrato en prácticas y aunque el investigador contratado no ostentara dicha titulación, ello no obstaculizaría necesariamente el recurso a la contratación en prácticas, puesto que no debe olvidarse que el investigador en formación ostenta de forma necesaria una titulación universitaria de las previstas ahora sí de modo expreso por el artículo 11.1 ET y por el Real Decreto 488/1998 –licenciaturas, ingenierías, etcétera–, de modo que en todo caso esta titulación podría constituir el título habilitante necesario para justificar el recurso a la contratación en prácticas <sup>26</sup>. Si bien, en este punto, podemos encontrarnos con las dificultades de que se cumpla el segundo requisito exigido, es decir, el límite de antigüedad del título habilitante. Tal vez, por todos estos motivos, la segunda convocatoria aragonesa ya previó una vía alternativa para superar estas dificultades al prever que si no fuera posible la formalización del contrato en prácticas pueda concertarse un contrato de obra o servicio para la realización de un proyecto específico de investigación.

Como ya se ha avanzado, el segundo requisito que debe reunir el trabajador contratado en prácticas hace referencia a la antigüedad del título habilitante, es decir, el plazo dentro del cual debe realizarse el contrato a partir de la terminación de los estudios, que el ET fija con carácter general

<sup>23</sup> Vid. SÁNCHEZ ICART, F.J. y TORRES GONZÁLEZ, L.: «El contrato de trabajo en prácticas y su titulación en el nuevo Estatuto de los Trabajadores», en MARTÍNEZ ABASCAL, V.A. (Coord.): *Política de empleo y protección social*, Signo, Tarragona, 1996, pág. 310.

<sup>24</sup> Vid. STSJ de Madrid de 18 de septiembre de 1995 (AS 3325).

<sup>25</sup> Vid. SEMPERE NAVARRO, A.V. y CARDENAL CARRO, M.: «Fomento del empleo juvenil: los contratos formativos», en MARTÍNEZ ABASCAL, V.A. (Coord.): *Política de empleo...* cit. pág. 226.

<sup>26</sup> El artículo 1 del Real Decreto 778/1998, de 30 de abril, contempla como primer requisito para la obtención del título de doctor «estar en posesión de título de Licenciado, Arquitecto, Ingeniero o equivalente u homologado a ellos». Vid. también, por ejemplo, la base 3.ª 1 a) de la convocatoria aragonesa que requiere que los candidatos a las ayudas objeto de la convocatoria estén «en posesión (...) del título de licenciado, ingeniero o arquitecto expedido por una facultad o escuela técnica superior».

en cuatro años. Tradicionalmente se ha considerado que la previsión de un arco temporal dentro del cual puede formalizarse el contrato en prácticas *ex* artículo 11 ET responde a la conveniencia de que exista una cierta relación de inmediatez entre el momento de la obtención del título y el comienzo de la práctica <sup>27</sup>.

Ningún problema plantea *a priori* el cumplimiento de este requisito en relación con la contratación de investigadores en formación si se admite el DEA como título habilitador de esta modalidad contractual, puesto que las bases de las diferentes convocatorias prevén que la contratación laboral en prácticas se realice sin solución de continuidad a la obtención del DEA (Base 4.ª 3.1), cumpliéndose de este modo la citada exigencia.

### **2.3. La adecuación del puesto de trabajo a desarrollar por el investigador en formación contratado.**

El contrato en prácticas regulado en el artículo 11 ET exige asimismo la adecuación entre los estudios cursados y el puesto de trabajo objeto del contrato o, en otras palabras, el puesto de trabajo debe permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados, siendo los convenios de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior los que pueden determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

Tampoco se desprenden especiales dificultades para el cumplimiento de este requisito del contrato en prácticas, no en vano, como ya hemos puesto de manifiesto, el DEA acredita la suficiencia investigadora del doctorando, lo cual permite elaborar, presentar y obtener, en su caso, la aprobación de la correspondiente Tesis Doctoral para obtener así el correspondiente título de doctor. Pues bien, el contrato en prácticas previsto en las diferentes convocatorias tiene precisamente como finalidad la realización de la Tesis Doctoral en cualquier área de conocimiento, lo cual se ajusta totalmente a las prescripciones del artículo 11.1 ET <sup>28</sup>. A mayor abundamiento, en algunas de las citadas convocatorias –por ejemplo, la convocatoria aragonesa– únicamente se contemplan entre las obligaciones generales de los beneficiarios de estas ayudas las de «desarrollar con aprovechamiento el proyecto de investigación», «la lectura de la tesis», «informar sobre la actividad investigadora», etcétera, todas ellas obligaciones vinculadas con la actividad investigadora, sin hacer mención a posibles obligaciones docentes o similares.

Sin embargo, no nos parece que esta conclusión se deba ver alterada por la previsión contenida en otras convocatorias como la castellano-manchega, la extremeña o la andaluza de que los

<sup>27</sup> VALDÉS DAL-RÉ, F.: «El contrato en prácticas», en *La Reforma del Mercado de Trabajo*, La Ley, Madrid, 1994, pág. 43.

<sup>28</sup> *Vid.*, en los mismos términos, base 5.ª 1 de la convocatoria castellano-manchega, que establece la obligación del investigador contratado de «realizar la tesis objeto de la ayuda». *Vid.*, también, base 6.ª, que establece la obligación de los beneficiarios de las ayudas de «realizar la actividad subvencionada» y «cumplir con aprovechamiento las distintas etapas del proyecto de investigación y del programa de formación».

beneficiarios puedan ser autorizados a prestar colaboraciones en tareas docentes hasta un máximo de 80 horas anuales, siempre claro está que dicha participación en tareas docentes se realice con fines formativos. No en vano, la práctica docente también permite la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados, los cuales habilitan tanto para el ejercicio de actividades estrictamente investigadoras como también docentes.

Al concluir el contrato, el trabajador contratado en prácticas tiene derecho a un certificado empresarial en el que queden recogidas las prácticas efectuadas (tareas y puesto) y su duración (art. 4 RD 488/1988), lo cual ya se preveía, aunque únicamente en relación con las tareas docentes, en las convocatorias de diversas becas, que establecían la posibilidad de que las colaboraciones docentes se pudieran documentar a efectos de concursos, mediante un certificado expedido por el órgano competente en el que se refleje la docencia impartida por el becario <sup>29</sup>. Con la contratación en prácticas la obligación de certificar todas las prácticas efectuadas por el investigador en formación obligará a documentar tanto las tareas docentes como las estrictamente investigadoras, indicando al efecto los puestos y las tareas desarrolladas, así como la duración de las mismas.

#### **2.4. El régimen de dedicación del investigador contratado, duración, prórrogas y extinción del contrato.**

A pesar de que la normativa reguladora del contrato en prácticas permite que el mismo se formalice a tiempo parcial, no parece que sea factible tal posibilidad cuando se contrate en prácticas al personal investigador en formación, como lo muestra la exigencia contenida con carácter general en las diversas convocatorias de que las tareas investigadoras se realicen «con dedicación exclusiva a dicha función».

Por lo que respecta a la duración del contrato, el artículo 11.1 ET prevé una duración determinada, fijando al respecto el límite mínimo y máximo en seis meses y dos años respectivamente, dentro de cuyos límites se podrán fijar las específicas duraciones a través de convenios colectivos sectoriales. También parece que se adaptan a dicha previsión las bases de las distintas convocatorias que prevén con carácter general la formalización de un contrato en prácticas «por un período máximo de dos años». Por tanto, parece que la regla general que prevén dichas convocatorias sería que la duración del contrato en prácticas sea de dos años, con lo cual se encontraría entre los márgenes permitidos por la legislación laboral.

Ahora bien, en ocasiones las propias bases prevén excepciones a esta regla general para aquellos supuestos en que por razones justificadas el doctorando no hubiera superado el DEA durante los dos primeros años, supuesto en el que puede autorizarse que el período de beca se extienda hasta un año más. En este caso, por tanto, la duración de la beca sería de tres años y la duración del contrato

<sup>29</sup> La convocatoria castellano-manchega prevé que se documente debidamente la colaboración en tareas docentes de los investigadores contratados a efectos de concursos (base 19.ª).

de un único año <sup>30</sup>. Así se contempla, por ejemplo, en la convocatoria aragonesa en la que se prevé de forma expresa que «en aquellos casos derivados de la ampliación del período de beca, el tiempo de contrato se ajustará para que nunca la ayuda supere los cuatro años» (base 4.3) <sup>31</sup>. Se trata de una opción perfectamente lícita si tenemos en cuenta que estas otras posibles duraciones –con carácter general en torno a un año– estarían igualmente comprendidas en los márgenes previstos por el artículo 11.1 ET, es decir, entre un mínimo de seis meses y un máximo de dos años.

Por el contrario, a fin de respetar el límite máximo de duración de esta modalidad contractual, en aquellos supuestos en que el beneficiario de una ayuda hubiera obtenido el DEA con anterioridad a la finalización de los dos años establecidos con carácter general, se prevé que no accederá a la contratación laboral, sino que, por el contrario, se le autorizará la prórroga suficiente de la beca para completar el período máximo. En consecuencia, en ningún caso la duración del contrato en prácticas podrá ser superior a dos años, lo cual no estaría admitido por la legislación laboral.

Como colofón a este límite temporal del contrato en prácticas del personal investigador en formación, las diferentes convocatorias establecen de forma expresa que en ningún caso una persona que hubiera disfrutado de dos años de contrato de este tipo podrá volver a disfrutar de otro contrato de las mismas características. Previsión muy similar a la contemplada en el artículo 11.1 ET, según la cual «ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación».

Esta previsión, sin embargo, puede ocasionar alguna disfunción, puesto que en la práctica habitualmente se supera ampliamente el plazo de cuatro años para la realización de la tesis doctoral, lo cual ya había sido contemplado en algunas convocatorias de becas de investigación que habían previsto duraciones superiores <sup>32</sup>. Pues bien, en aquellos supuestos en que se prevean duraciones superiores a los cuatro años no sería posible prolongar el contrato en prácticas con los investigadores en formación más allá de dos años, teniendo que recurrirse a otras modalidades contractuales.

Más realista resulta a este respecto la figura prevista en la LOU del ayudante (ayudante no doctor), puesto que aunque la finalidad de la misma coincide con la del contrato en prácticas del per-

<sup>30</sup> La convocatoria extremeña también contempla al respecto que aquellos beneficiarios que al concluir los dos primeros años desde la concesión de la ayuda no hayan obtenido el DEA dispondrán de una prórroga hasta el final del año natural en que tal circunstancia se produzca para obtenerlo.

<sup>31</sup> *Vid.*, también, el artículo 8 de la convocatoria andaluza. En la misma se prevé que para aquellos becarios a los que se hubiera procedido a la prórroga excepcional del período de dos años la duración del contrato será de un año, pudiéndose prorrogar sólo por el número de meses que resten hasta completar 12 meses respecto del período ampliado de la beca.

<sup>32</sup> En esta dirección, el programa de becas para estudiantes de tercer ciclo de la Universidad Pompeu Fabra prevé un período de duración de la beca de investigación de hasta 6 años. Esta convocatoria establece tres fases de las becas de investigación: becas para los que no estén en posesión del Diploma de Estudios Avanzados (DEA); Beca para los dos primeros años después de la obtención del DEA; y beca para el resto de años hasta completar un período máximo de seis años como becario. En la misma dirección, la convocatoria de becas de la Comunidad de Navarra para el año 2004 contempla la posibilidad de una ampliación del plazo inicial de cuatro años iniciales, que permite al doctorando elaborar y defender la tesis en un tiempo de hasta dos años más tarde que el término inicialmente fijado.

sonal investigador en formación, es decir, elaborar la tesis doctoral y proceder a su defensa, la misma se ha previsto con una duración máxima de cuatro años improrrogables <sup>33</sup>.

No existe unanimidad entre las diversas convocatorias sobre la duración inicial que deban tener los contratos en prácticas formalizados con los investigadores en formación. Algunas convocatorias, como la aragonesa, aunque no lo prevean de forma expresa parecen optar por la realización de un primer contrato de un año de duración, el cual con posterioridad será prorrogado por otra anualidad, mientras que otras convocatorias como la extremeña prevén una duración del contrato en prácticas de dos años (24 meses). Ambas posibilidades, sin embargo, se ajustan perfectamente a la legalidad, puesto que es tan admisible la formalización de un contrato en prácticas por su duración máxima, es decir, dos años, como ocurre en la convocatoria extremeña, como también por duraciones inferiores a la duración máxima, siempre que las mismas sean como mínimo de seis meses de duración. En este último supuesto a su vez se admite que el contrato en prácticas sea prorrogado un máximo de dos veces, siempre que la duración mínima de cada una de las prórrogas sea de 6 meses y la duración total del contrato no exceda de dos años. Dentro de esta posibilidad encaja, por tanto, la convocatoria aragonesa que prevé una duración inicial de un año, seguida de una única prórroga de otra anualidad.

Finalmente, por lo que respecta a la duración del contrato, algunas convocatorias contemplan la posibilidad de que se produzcan cambios en la persona del director de la tesis, de proyecto e, incluso, del centro de aplicación. Si bien estas posibilidades ya se encontraban previstas en la mayoría de convocatorias de becas de investigación, ahora se plantean nuevas e interesantes cuestiones sobre cómo se produce la desvinculación con el anterior centro de aplicación y cómo se lleva a cabo la vinculación con el nuevo centro. Pese a que nada se indica en las diferentes convocatorias, de conformidad con la legislación laboral será precisa la extinción de la relación laboral con el primero y la formalización de un nuevo contrato con el segundo, puesto que en caso contrario podría incurrirse en una práctica prohibida de cesión ilegal de trabajadores.

Al margen de estos supuestos, la extinción anticipada del contrato de trabajo sólo podrá tener lugar por las causas previstas en la normativa laboral, a tal efecto, deberá tenerse especial precaución con afirmaciones un tanto genéricas que se contienen en las bases en torno a la posibilidad de que el incumplimiento por el beneficiario de las obligaciones asumidas serán causa de retirada de la ayuda, puesto que la extinción del contrato sólo será posible de conformidad con la legislación laboral. En esta dirección es de prever que en el contrato se incluya alguna cláusula resolutoria que permita al centro de aplicación –la Universidad– extinguir el contrato si la ayuda que ha permitido esta contratación es retirada.

Pese a que estos contratos en prácticas tienen como objeto la elaboración y defensa de la tesis doctoral, al tratarse de contratos sometidos a término final –fecha de finalización del contrato–, no

---

<sup>33</sup> La semejanza de ambos colectivos es evidente si tenemos en cuenta que los ayudantes son contratados «entre quienes hayan superado todas las materias de estudio que se determinen en los créditos a que hace referencia el artículo 38 y con la finalidad principal de completar su formación investigadora».

consideramos que la elaboración y defensa de la tesis doctoral, con la consiguiente obtención del título de doctor suponga por sí misma la extinción anticipada del contrato de trabajo, sino que el mismo continuará en vigor hasta la fecha prevista en el mismo. Esta circunstancia se encuentra expresamente prevista en la convocatoria castellano-manchega que contempla que «en el supuesto de que el beneficiario obtenga el grado de doctor mientras disfruta de estas ayudas, podrá continuar con ellas hasta la finalización del año en vigor siempre que siga realizando tareas relacionadas con su trabajo de investigación en el centro de formación correspondiente.

Un último elemento que hay que tener en cuenta en relación con la duración de estos contratos es que las posibles transformaciones posteriores de estos contratos en indefinidos a tiempo completo, o a tiempo parcial, se podrán realizar con los beneficios previstos en el correspondiente programa de fomento de la contratación indefinida. Sin embargo, la naturaleza temporal de estas ayudas no parece que contemple tal opción y, en consecuencia, la posibilidad de acogerse a estos beneficios.

## 2.5. La retribución del investigador en formación contratado en prácticas.

La retribución que deba percibir el trabajador contratado en prácticas se rige también por las reglas específicas contenidas en el artículo 11.1 ET, según las cuales, en defecto de convenio colectivo la misma no podrá ser inferior al 60 por 100 o al 75 por 100 durante el primer o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. A lo que añade el artículo 2 del Real Decreto 488/1998 que la retribución de los trabajadores en prácticas, fijada de este modo, no podrá ser, en ningún caso, inferior al salario mínimo interprofesional. En el caso de trabajadores en prácticas contratados a tiempo parcial, el salario se aplicará proporcionalmente en función de la jornada pactada.

La fijación para los trabajadores en prácticas de un salario inferior al del resto de los trabajadores ordinarios se ha perfilado como una nota común de los contratos formativos, incluido el de prácticas, en tanto que se ha entendido que los trabajadores contratados en prácticas se encuentran en un período laboral en el que contrastan la teoría con la práctica profesional, por lo que su productividad no es la misma, de modo que los beneficios que recibe el trabajador –obtener una práctica profesional adecuada– son compensados por el menor nivel de salario<sup>34</sup>. Esta finalidad justificaría, asimismo, que el salario previsto para el segundo año de vigencia del contrato sea superior, puesto que el trabajador ya acumula una mayor práctica profesional que le hace más asimilable a un trabajador ordinario.

<sup>34</sup> Esta justificación ha permitido que el Tribunal Constitucional no haya entendido que estas desigualdades sean causa de discriminación, puesto que el Alto Tribunal no considera atentatorias al principio de igualdad aquellas regulaciones salariales desiguales que no impliquen ruptura del principio de equivalencia entre trabajo y salario, entendiéndose que la distinción retributiva entre trabajadores en prácticas y los restantes trabajadores ordinarios operaría en este caso sobre dos modalidades contractuales que, por esta razón, ofrecen apreciables diferencias en la prestación de servicios respecto de la relación laboral común. *Vid.*, por todas, STC 177/1993, de 31 de mayo.



De conformidad con esta previsión, la convocatoria aragonesa prevé que el salario a percibir durante el primer año de la contratación de formación en prácticas corresponderá el 60 por 100 del salario estipulado para los ayudantes doctores de la Universidad de Zaragoza, incrementándose hasta el 75 por 100 en el segundo año. En ausencia de Convenio colectivo en la Universidad de Zaragoza, las cantidades a percibir fijadas por la convocatoria son de 14.915 euros brutos anuales para el primer año y de 18.644 euros brutos anuales para el segundo, con la revisión de IPC correspondiente.

Como puede observarse, estas previsiones se ajustan sin especiales dificultades a lo previsto en la normativa laboral, puesto que las retribuciones que se establecen serán aplicables únicamente en defecto de convenio colectivo y en ningún caso serán inferiores al 60 por 100 el primer año y al 75 por 100 el segundo, del salario para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, es decir, los ayudantes doctores de la Universidad. Llama, sin embargo, la atención en este punto que se haya fijado al ayudante doctor como trabajador ordinario análogo al investigador en formación, puesto que como su nombre indica éstos son contratados entre doctores que cumplan los requisitos previstos por el artículo 50 LOU. Más similitudes presentaría, por el contrario, la figura de los ayudantes (art. 49 LOU), que son aquellos contratados entre quienes hayan superado todas las materias correspondientes a los estudios de doctorado y con la finalidad principal de completar su formación investigadora.

En esta dirección, la convocatoria andaluza se inclina por tomar como trabajador ordinario análogo al investigador en formación al ayudante no doctor, si bien, no les aplica los citados porcentajes del 60 por 100 y el 75 por 100, sino que atribuye a ambos colectivos la misma retribución, lo cual nos parece totalmente acertado si se tiene en cuenta que se trata de dos colectivos que reúnen unos mismos requisitos y realizan unas mismas funciones. Con esta previsión, esta convocatoria restablece el principio de equivalencia retributiva entre el personal investigador en formación contratado en prácticas y el personal investigador –ayudante no doctor– que realice idénticas o análogas actividades mediante una relación laboral común. Por tanto, no se admite un módulo más bajo para el cálculo del salario de este personal investigador en formación contratado en prácticas, sino que se acude directamente al salario correspondiente al personal investigador que realice idénticas o análogas actividades, es decir, el ayudante no doctor.

La convocatoria castellano-manchega, sin embargo, se aparta de este criterio, puesto que se limita a fijar directamente y sin remisión a módulo de cálculo alguno las cuantías de las ayudas durante el período de contratación del investigador –15.500 euros brutos anuales y 17.500 euros brutos anuales, durante el primer y el segundo año de contrato respectivamente–, estableciéndose que dichas ayudas deberán destinarse íntegramente a la formalización de un contrato laboral incluidos los gastos que por Seguridad Social y análogos deba satisfacer la entidad contratante. Por tanto, se ha optado por establecer un salario fijo para los investigadores contratados, con independencia de los módulos de cálculo fijados por el artículo 11 ET. En cualquier caso, parece que las cantidades resultantes serán superiores a las cuantías que resultarían de la aplicación de dichos módulos y, por tanto, no supondrían una infracción de lo previsto en la normativa reguladora del contrato en prácticas. En parecidos términos, la convocatoria extremeña fija una retribución mensual fija que para el año 2004 es de 1.100 euros.

Una vez se han fijado directa o indirectamente las retribuciones a percibir por el personal investigador en formación contratado, algunas convocatorias contienen la previsión de que la entidad contratante pueda mejorar sus condiciones contractuales básicas, de modo que se podrían mejorar, entre otras condiciones, las condiciones salariales. No parece probable, sin embargo, que dado el déficit presupuestario que habitualmente tienen los centros receptores del personal investigador en formación se produzcan mejoras en sus condiciones retributivas.

Con independencia de cómo se haya calculado la retribución del investigador en formación, las cantidades que se citan en las convocatorias son brutas y, por tanto, de las mismas habrá que deducir las cuotas a la Seguridad Social y, en su caso, la retención por IRPF<sup>35</sup>. En este punto debe remarcar que las rentas obtenidas por los investigadores en formación contratados en prácticas no están exentas del IRPF, como puede suceder con las becas obtenidas por los becarios de investigación<sup>36</sup>.

## 2.6. El investigador en formación contratado en prácticas y su protección social.

La naturaleza jurídico-laboral del vínculo que une al centro de aplicación con el beneficiario de la ayuda a la formación del personal investigador implica el encuadramiento del trabajador en el régimen general de la Seguridad Social y, por tanto, el empresario estará obligado a solicitar la afiliación y a comunicar el alta del trabajador, debiéndose proceder a partir de ese momento a efectuar las cotizaciones correspondientes<sup>37</sup>.

A efectos de satisfacer estas exigencias, las diversas convocatorias prevén que el importe de las ayudas incluya en todo caso la cuota empresarial a la Seguridad Social, que se librerá al centro de investigación donde esté adscrito el beneficiario<sup>38</sup>. Lógicamente, la cuota del trabajador deberá

<sup>35</sup> *Vid.* también base 14.ª de la convocatoria castellano-manchega.

<sup>36</sup> La reciente Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social ha introducido una modificación sustancial del tratamiento fiscal que deben recibir las becas de investigación. A tal efecto, su artículo 1 modifica con efectos desde el día 1 de enero de 2004 el artículo 7 de la Ley 40/1998, de 9 de diciembre, reguladora del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, de modo que la nueva redacción del artículo 7 establece que estarán exentas del citado impuesto: «(...) j) Las becas públicas y las becas concedidas por las entidades sin fines lucrativos a las que sea de aplicación el régimen especial regulado en el título II de la Ley 48/2002, de 23 de diciembre, de Régimen Fiscal de las Entidades sin Fines Lucrativos y de los Incentivos Fiscales al Mecenazgo, percibidas para cursar estudios reglados, tanto en España como en el extranjero, en todos los niveles y grados del sistema educativo. Asimismo, las becas públicas y las concedidas por entidades sin fines lucrativos mencionadas anteriormente para investigación en el ámbito descrito por el Real Decreto 1326/2003, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto del Becario de Investigación, así como las otorgadas por aquéllas con fines de investigación a los funcionarios y demás personal al servicio de las Administraciones Públicas y al personal docente e investigador de las universidades».

<sup>37</sup> *Vid.*, por ejemplo, Base 7.ª de la convocatoria castellano-manchega.

<sup>38</sup> En parecidos términos, el artículo 3.4 de la convocatoria extremeña prevé que la entidad receptora del becario –entidad colaboradora– percibirá una ayuda de 16.250 euros anuales por cada uno de los contratos en prácticas formalizados, estando incluidos en esta cantidad el salario bruto a percibir por los beneficiarios y la cuota patronal de la Seguridad Social.

deducirse de su salario, no en vano, como ya se ha puesto de manifiesto, las cantidades que se citan en las convocatorias son brutas y, por tanto, de las mismas habrá que deducir junto a la retención por IRPF, las cuotas a la Seguridad Social <sup>39</sup>.

Nos parece muy acertado que el coste de Seguridad Social adicional que comporta la contratación laboral del personal investigador en formación sea satisfecha por la entidad convocante de la beca, puesto que si dicho coste recayera en el centro de destino, ello podría suponer un freno a la incorporación de dicho personal por parte, en este caso, de la Universidad. Parece correcto que si se quiere asegurar el éxito de la sustitución de las becas de investigación por contratos laborales, esto no puede implicar en ningún caso mayores costes para el centro de investigación receptor. En caso contrario, estas medidas estarían destinadas al fracaso.

Asimismo, como consecuencia de la inclusión del investigador contratado en el Régimen General de la Seguridad Social, el mismo tendrá acceso a la íntegra protección social dispensada por el mismo, con inclusión de la protección por desempleo <sup>40</sup>. La inclusión de la protección por desempleo constituye precisamente una de las principales divergencias entre la contratación laboral de los becarios de investigación que tiene lugar en el modelo beca+contrato o 2+2 y el régimen jurídico que se prevé en el Estatuto del Becario que excluye el acceso a esta prestación <sup>41</sup>. Esta cuestión no resulta baladí si se tiene en cuenta que en la carrera investigadora es muy habitual que existan lapsos de inactividad desde la finalización de la beca hasta el acceso a otra beca o, en su caso, a un contrato, siendo la protección por desempleo un mecanismo que haría mucho más llevadero este tránsito al dotar al investigador de una mínima cobertura económica durante estos períodos.

## 2.7. Forma del contrato en prácticas del investigador contratado.

El contrato en prácticas del personal investigador en formación deberá formalizarse por escrito, con sujeción al modelo oficial de contrato en prácticas. En todo caso, debe hacerse constar en dicho contrato la titulación, duración y puesto a desempeñar (art. 3 RD 488/1998). Asimismo, deberá comunicarse al servicio de empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.

<sup>39</sup> *Vid.*, también, base 14.ª de la convocatoria castellano-manchega.

<sup>40</sup> En esta dirección, el artículo 5.2 de la convocatoria extremeña establece de forma expresa que el contratado en prácticas disfrutará de «todos los beneficios laborales y sociales inherentes al contrato laboral que suscriban».

<sup>41</sup> *Vid.* sobre la exclusión de la protección por desempleo de los becarios de investigación, MORENO GENÉ, J.: «El Estatuto del Becario de investigación...» cit. págs. 45-49.

### 3. LA CONTRATACIÓN POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO DEL PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓN

#### 3.1. El marco normativo.

Por lo que respecta al modelo diseñado por la convocatoria catalana de becas predoctorales para la formación del personal investigador, si bien se establecía la novedad de que los becarios de segunda etapa tenían que formalizar un contrato de carácter laboral para el período de beca, inicialmente no se especificaba la concreta modalidad contractual, sino que se limitaba a establecer una vaga referencia a la legislación vigente aplicable, de conformidad con el modelo y las instrucciones que en su momento fijara la agencia de gestión de ayudas universitarias y de investigación (AGAUR) <sup>42</sup>.

Ante esta indeterminación fueron dos las opciones que inicialmente se barajaron: la primera era coincidente con la opción adoptada por la precursora convocatoria de Aragón, es decir, el contrato en prácticas previsto en el artículo 11.1 ET, desarrollado por el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo; mientras que la segunda suponía una innovación al optar por el contrato de obra o servicio determinado regulado en el artículo 15.1 a) ET y desarrollado por Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre.

La opción por el contrato en prácticas ya ha sido analizada, por lo que las conclusiones obtenidas valen igualmente para el supuesto de que la convocatoria catalana hubiera optado finalmente por dicha opción. Sin embargo, vale la pena poner de manifiesto dos diferencias que a nuestro entender podían comportar alguna dificultad.

En primer lugar, la convocatoria catalana no se apoya necesariamente en el DEA como título habilitante para proceder a la contratación del investigador en formación, como lo pone de manifiesto el hecho de que la misma prevé que se concederá una beca para la realización de los créditos de docencia del programa de doctorado, mientras que se procederá a la contratación para la finalización, en su caso, de los créditos de investigación y la redacción y lectura de la Tesis Doctoral. Siendo los créditos de investigación necesarios para la obtención del DEA, parece posible proceder a la contratación del investigador en formación sin que éste haya obtenido aún dicha titulación y, por tanto, que dicha contratación se apoye en la titulación universitaria –licenciatura o ingeniería– con la que el becario de investigación accedió a la beca. En este caso, siendo ésta la titulación habilitante para concertar el contrato en prácticas se plantea la cuestión de qué sucede con aquellos becarios de segunda etapa que hiciera más de 4 años que hubieran acabado sus estudios universitarios. No olvidemos que las bases de la convocatoria establecen el requisito de 4 años para solicitar una beca de primera etapa, a lo cual hay que sumar los dos años que dura la misma, lo que permite que se solicite la beca de segunda etapa habiendo transcurrido más de 4 años desde la finalización de sus estudios.

---

<sup>42</sup> Base 11 a) de la convocatoria catalana.

En segundo lugar, la convocatoria fija directamente la remuneración que deben recibir los becarios de segunda etapa, es decir, aquellos que deben ser contratados, sin hacer ninguna mención a la regulación del contrato en prácticas según la cual, como ya hemos analizado, la retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo, sin que en su defecto pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primer o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desarrolla el mismo o equivalente trabajo. Por tanto, también cabe plantearse qué sucedería en el caso en que las cantidades fijadas en la convocatoria no se ajustaran a los citados módulos previstos en la normativa relativa a la contratación laboral. En todo caso, ya hemos analizado en relación con otras convocatorias la admisibilidad de este mecanismo de fijación de la remuneración, siempre que las cantidades resultantes sean superiores a las resultantes de aplicar el módulo previsto por el artículo 11 ET.

La administración catalana, sin embargo, ha optado finalmente por la segunda opción, es decir, por la formalización de un contrato de obra o servicio determinado y, en concreto, por el contrato para la realización de un proyecto específico de investigación regulado en el artículo 17 de la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica, siendo el organismo o institución de acogida el empresario y el investigador en formación el trabajador<sup>43</sup>. En consecuencia y de conformidad con el artículo 17 de la Ley 13/1986, el empleador en esta modalidad contractual deberá ser un organismo público que realice actividades de investigación y desarrollo (*v.gr.* el CSIC), una institución sin ánimo de lucro que realice actividades de investigación y desarrollo o una universidad pública, beneficiaria de ayudas o subvenciones públicas para la contratación temporal de personal investigador, científico o técnico, para el desarrollo de nuevos programas o proyectos singulares de investigación que no pueden llevar a cabo con personal propio; y el trabajador deberá tener la consideración de personal investigador o personal científico o técnico, en nuestro caso, el personal investigador en formación.

Al igual que sucedía con el contrato en prácticas, la opción por la contratación del personal investigador en formación a través del contrato de obra o servicio determinado también plantea dificultades de encaje respecto a alguna de las notas principales de la regulación de dicha modalidad contractual que deben ser igualmente abordados. En consecuencia, resulta conveniente efectuar una breve aproximación a la misma con la finalidad de determinar si la contratación de los becarios de segunda etapa prevista en la convocatoria de la Generalitat, «para la finalización de los créditos de investigación, si es el caso, y la redacción y lectura de la tesis doctoral» satisface las exigencias expuestas en el artículo 15 ET para proceder a la contratación por obra o servicio determinado y, en

<sup>43</sup> La opción por el contrato de obra o servicio determinado como modalidad contractual que se ajusta a las necesidades de la fase inicial de formación en la investigación, aunque es minoritario, encuentra otras manifestaciones en el ámbito de la actividad investigadora, así, por ejemplo, el Convenio colectivo del personal docente e investigador con vinculación laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid (*Vid.* Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 12 de julio de 2003) prevé en su artículo 10.8 la contratación por obra o servicio para contratar «a personal investigador en formación para el desarrollo de proyectos concretos de investigación o tecnológicos». *Vid.*, en la misma dirección, el reciente Acuerdo colectivo sobre condiciones de trabajo del personal docente e investigador con vinculación laboral de la UNED que contempla la posibilidad de que se puedan contratar «mediante contrato de obra o servicio, a personal investigador, prioritariamente en formación, para el desarrollo de proyectos concretos de investigación o tecnológicos, de manera motivada y cuya duración no sobrepase el período de realización de los mismos».

su caso, si el régimen jurídico aplicable a tal modalidad contractual satisface las finalidades perseguidas por la convocatoria catalana.

Como ya se ha puesto de manifiesto, esta modalidad contractual se encuentra contemplada en el artículo 17 de la Ley 13/1986, la cual, a su vez, se remite a la regulación del contrato de obra o servicio determinado prevista en el artículo 15 a) ET. Este precepto prevé que podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos: «cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta». Esta previsión debe completarse a su vez con la regulación de dicha modalidad contractual que se contiene en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 ET en materia de contratos de duración determinada.

### **3.2. El elemento objetivo o material: la obra o servicio determinado o elaboración de la tesis doctoral.**

Son dos los elementos que definen el objeto del contrato de obra o servicio determinados: por un lado, un elemento objetivo o material, caracterizado porque la actividad contratada debe referirse a obras o servicios determinados con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y, por otro lado, un elemento temporal, dado que su ejecución, aunque limitada en el tiempo, es de duración incierta <sup>44</sup>.

En relación con el primer elemento se plantea la cuestión de si el objeto del contrato que debe formalizarse con el investigador en formación de segundo año, es decir, «la finalización de los créditos de investigación, si es el caso, y la redacción y lectura de la tesis doctoral» constituye «una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa».

Ya se distinga entre obra o servicio determinado o se considere que ambos términos tienen un mismo significado, no existe ninguna dificultad en considerar que la finalización de los créditos de investigación y la redacción y la lectura de la tesis doctoral constituyen una obra o servicio, la cuestión está en determinar si esta actividad reúne las notas de «autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa».

En este punto, la primera cuestión que se plantea es la de determinar si la «la finalización de créditos de investigación y la redacción y lectura de la tesis doctoral» se corresponde con la actividad de las universidades o si, por el contrario, no se trata de una actividad normal de las mismas. En

<sup>44</sup> Vid. VICENTE PALACIO, M.A.: *El contrato de trabajo temporal para obra o servicio determinado*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, pág. 68.

esta dirección, debe entenderse por actividad de la empresa aquella que pertenece al ciclo productivo de la misma, es decir, aquella que forma parte de sus actividades productivas <sup>45</sup>.

Desde esta perspectiva, podría considerarse que no es una actividad propia de la universidad la redacción y lectura de una tesis doctoral por parte de un estudiante, sino que la actividad de la universidad consiste precisamente en preparar a los estudiantes para que puedan realizarla y, posteriormente, juzgarla y expedir el título correspondiente. En otros términos, la actividad productiva de la Universidad no consistiría en elaborar tesis doctorales, sino en organizar los estudios conducentes a la obtención de la titulación de doctor <sup>46</sup>.

Sin embargo, también puede considerarse que al configurarse la investigación como una función propia de la Universidad, la elaboración y defensa de la tesis doctoral, en tanto que actividad investigadora, podría considerarse como una actividad productiva de la misma <sup>47</sup>. En esta dirección, podría alegarse que muchos proyectos de tesis doctoral se enmarcan en proyectos de investigación más amplios realizados por grupos de investigación propios de la Universidad u otros centros de investigación, siendo la tesis doctoral una parte más integrante del mismo <sup>48</sup>. En consecuencia, si el proyecto de investigación en su conjunto se considera como actividad productiva de la Universidad u otro centro de investigación, con igual fundamento lo será la elaboración y defensa de la tesis doctoral. Asimismo, debe tenerse en cuenta que pese a que el objeto del contrato previsto en la convocatoria catalana se limita a «la finalización de créditos de investigación y la redacción y lectura de la tesis doctoral», en la propia convocatoria se contempla la colaboración del «becario-contratado» en las actividades docentes, las cuales sin lugar a dudas forman parte de la actividad productiva de la Universidad.

En definitiva, no observamos impedimentos insalvables para considerar que la actividad –investigadora o docente– para la cual se contrata al investigador pueda ser considerada como actividad de la empresa –Universidad o centro de investigación– a los efectos previstos en el artículo 15 ET. Sin embargo, dadas las dudas que pueden generarse al respecto, analizaremos la adecuación del objeto del contrato previsto en la convocatoria catalana a los requisitos de autonomía y sustantividad propia exigidos por el artículo 15 ET, tanto en el supuesto de que se considere que dichas actividades

<sup>45</sup> Vid. VICENTE PALACIO, M.A.: *El contrato de trabajo temporal...* cit. pág. 73.

<sup>46</sup> El artículo 38 LOU incluye como función de la Universidad «los estudios de doctorado, conducentes a la obtención del correspondiente título de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, que tienen como finalidad la especialización del estudiante en su formación investigadora dentro de un ámbito del conocimiento científico, técnico, humanístico o artístico».

<sup>47</sup> Vid. al respecto el Título VII de la LOU titulado «De la investigación en la Universidad». El artículo 39.1 establece de forma expresa que «la investigación, fundamento de la docencia, medio para el progreso de la comunidad y soporte de la transferencia social del conocimiento, constituye una función esencial de las Universidades».

<sup>48</sup> Muy elocuente al respecto es la Exposición de Motivos de la Proposición de Ley presentada por el Parlamento de Andalucía relativa a la modificación del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, de forma que posibilite la protección social y la contratación laboral de los investigadores. En la misma se establece de forma expresa que «la investigación es un proceso realizado en equipo, colectivo; el modelo del trabajo en solitario es algo que en buena medida pertenece al pasado. Un departamento sigue unas líneas de investigación y el actual "becario" forma parte de un engranaje que coadyuva al resultado final».

–elaboración y defensa de tesis doctoral– forman parte de la actividad normal de la universidad o no. No olvidemos que tradicionalmente se ha admitido que la obra o servicio determinado al que se refiere el artículo 15 ET puede corresponder o no a la actividad normal de la empresa.

Por una parte, si consideramos que «la finalización de créditos de investigación y la redacción y lectura de la tesis doctoral» no forma parte de la actividad social o ciclo productivo de la Universidad, esta única circunstancia sería suficiente para dotar a esta actividad de la «autonomía y sustantividad propias» exigida por el artículo 15 ET. En todo caso, podría objetarse al respecto que dicha actividad tiene carácter permanente –continuamente se elaborarán y defenderán nuevas tesis doctorales–, lo cual constituiría un obstáculo a la contratación a través de la modalidad de obra o servicio determinado, si bien, este escollo podría salvarse si consideramos que pese a que se elaboren y defiendan tesis doctorales de forma continuada, se trata siempre de tesis doctorales distintas, que necesariamente deben ser elaboradas por investigadores distintos.

Por otra parte, si mantenemos que «la finalización de créditos de investigación y la redacción y lectura de la tesis doctoral» se corresponde con la actividad social de la empresa, al no poder radicar en la actividad las notas de autonomía y sustantividad, habrá que examinar el elemento temporal, es decir, su carácter limitado o no en el tiempo. En esta dirección, no parece que haya ningún problema en que se suscriba un contrato de obra o servicio, si la actividad no es permanente de la empresa aun tratándose de una actividad de la misma. Es decir, pese a que la elaboración y defensa de una tesis doctoral se pudiera considerar como la actividad propia de la Universidad, al tratarse de una obra o servicio de duración limitada en el tiempo, sería admisible la formalización de un contrato de obra o servicio determinado.

### 3.3. El elemento temporal: vigencia de las ayudas concedidas al investigador en formación.

En este punto es necesario acudir al segundo elemento del contrato de obra o servicio determinado, es decir, el elemento temporal, consistente en que la ejecución de la obra o servicio determinados, aunque limitada en el tiempo, es de duración incierta, de modo que únicamente cuando la actividad está limitada en el tiempo, es posible la suscripción de un contrato de este tipo.

Pues bien, la identificación de este elemento en el contrato de obra o servicio determinado previsto en la convocatoria catalana plantea importantes interrogantes que es necesario resolver, a saber: ¿Puede vincularse la duración del contrato a la elaboración y defensa de la tesis doctoral? ¿Puede establecerse una fecha de finalización del contrato? ¿Qué papel juega al respecto el hecho de que la convocatoria contemple como duración máxima de dos años? ¿Pueden efectuarse prórrogas de este contrato?, etcétera.

El contrato de obra o servicio determinado no se encuentra sujeto a la realización de un hecho que puede darse o no, en cuyo caso el contrato estará sometido a condición resolutoria, sino al acaecimiento de un evento que, necesariamente, se va a producir y, en consecuencia, se encuentra sujeto a término, con independencia del momento en el que tal acontecimiento se produzca. La elabo-



ración y lectura de la tesis doctoral prevista como objeto del contrato de obra o servicio determinado satisface en principio este elemento, puesto que la tesis será elaborada y defendida por el investigador contratado, pero se desconoce cuándo. No consideramos que esta interpretación se vea cuestionada por el hecho de que exista una cierta incertidumbre sobre si realmente se elaborará y defenderá la tesis doctoral, puesto que la misma incertidumbre es común a otros posibles objetos del contrato de obra o servicio cuya validez no se cuestiona como, por ejemplo, la realización de una determinada construcción, la elaboración de un programa de televisión, etcétera.

Pese a que la elaboración y defensa de la tesis doctoral constituiría por sí misma el elemento temporal suficiente para formalizar un contrato de obra o servicio determinado, la temporalidad de este contrato no deriva de la actividad desarrollada –elaboración y defensa de la tesis doctoral–, sino de circunstancias externas o exteriores a la misma, en concreto, la vigencia de las ayudas concedidas en el marco de la convocatoria de becas predoctorales para la formación del personal investigador. En esta dirección, la propia convocatoria prevé que los becarios de segunda etapa –contratados a través de esta modalidad contractual– formalizarán un contrato de carácter laboral «por el período de vigencia de la beca». En definitiva, es la duración de la beca la que determina el elemento temporal del contrato de obra o servicio determinado concertado para la elaboración y defensa de la tesis doctoral y no la finalización de ésta <sup>49</sup>.

En esta dirección, pese a que no es el supuesto más habitual, no resulta extraño al contrato de obra o servicio determinado que su temporalidad venga de la mano o esté sujeto a disponibilidades presupuestarias o a la percepción de determinadas ayudas otorgadas por entidades diferentes a la entidad contratante <sup>50</sup>, lo que sin duda comporta una «flexibilización del soporte de la temporalidad» <sup>51</sup>, siendo el ejemplo más conocido el supuesto de los trabajadores contratados por el INEM para obra o servicio determinado en el marco de los Planes de Formación e Inserción Profesionales. En particular, esta opción tiene un especial predicamento en el ámbito de la investigación, en el que es normal que se acuda al contrato de obra o servicio determinado para la contratación de investigadores asociados a un proyecto de investigación.

En este sentido, la jurisprudencia ha mantenido que vincular la duración del contrato de obra o servicio a la persistencia de la subvención necesaria para su funcionamiento, cuando esta subvención procede de un tercero y no de una mera consignación presupuestaria del propio empleador, no

<sup>49</sup> Base 3.1 b) de la convocatoria catalana.

<sup>50</sup> GARCÍA NINET, J.I. y VICENTE PALACIO, A.: *Contrato temporal para obra o servicio determinado: nueva legislación y jurisprudencia*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1998, págs. 62 y ss. Los autores ponen de manifiesto que la limitación temporal que exigen las normas reguladoras del contrato para obra o servicio determinado puede derivar, no de la actividad a llevar a cabo por el trabajador contratado, que es permanente, y la propia y habitual de la Administración en cuestión, sino en el acotamiento de su duración mediante el mecanismo de puesta en marcha de planes de actuación determinados, de duración bastante dilatada en el tiempo y vinculados a limitaciones presupuestarias nacidas del sistema de financiación de programas de las Administraciones Públicas. *Vid.* los diversos ejemplos expuestos por los autores. *Vid.* también CAMPS RUIZ, L.M.: *La contratación laboral temporal*, Tirant lo Blanch, 1998, 2.ª edición, págs. 50-56 y MERCADER UGUINA, J.R.: *La contratación temporal en la jurisprudencia del Tribunal Supremo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, págs. 35-37.

<sup>51</sup> *Vid.* DESDENTADO BONETE, A. y DE LA PUEBLA PINILLA, A.: «La contratación temporal en la unificación de doctrina», *Justicia Laboral*, núm. 1, 2000, págs. 50-51.

es acto que pueda estimarse abusivo, en fraude de ley o contrario a Derecho y sí, por el contrario, susceptible de ser encuadrado en el contrato por servicio determinado, pues se dan las circunstancias que lo incardinan en tal modalidad contractual: la actividad adquiere autonomía y sustantividad propia dentro de las tareas o funciones ordinarias de la entidad pública y la duración es incierta por cuanto depende de un acuerdo, convenio o concierto con una tercera entidad (por lo general pública) y a la concesión de la correspondiente subvención, ayuda o fondos <sup>52</sup>.

En conclusión, la contratación de trabajadores vinculados a partidas presupuestarias o extra-presupuestarias dependientes de entes diferentes a la entidad contratante constituye por sí mismo un elemento habilitador del recurso al contrato temporal de obra o servicio determinado, de modo que la contratación de investigadores por parte de las respectivas universidades o centros de investigación para la elaboración y defensa de la tesis doctoral sometida a las ayudas de la Generalitat de Cataluña constituiría por sí misma el elemento habilitador para la formalización del contrato de obra o servicio determinado previsto en el artículo 15 ET. En todo caso, para evitar dudas al respecto consideramos necesario que se actúe la posibilidad contenida en dicho precepto de que por medio de convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, puedan identificarse aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza y, por tanto, que por vía de negociación colectiva se prevea «la redacción y lectura de la tesis doctoral» como actividad susceptible de ser cubierta mediante un contrato por obra o servicio determinado <sup>53</sup>.

Más dificultades supone la admisión de este elemento temporal cuando el contrato por obra o servicio determinado se pretende hacer depender de las propias consignaciones presupuestarias del empleador, es decir, en nuestro supuesto, que se haga depender la duración de los contratos de los investigadores que están realizando su tesis doctoral gracias a las subvenciones fijadas al efecto por la propia Universidad u otro centro de investigación de la duración de dichas subvenciones, puesto que en este supuesto la continuidad del contrato queda a expensas del empresario –Universidad u otro centro de investigación– que puede mantener o no dichas consignaciones presupuestarias, lo cual podría ser considerado como abusivo, en fraude de ley o contrario a Derecho <sup>54</sup>. En estos supues-

<sup>52</sup> Vid. STS de 11 de diciembre de 1998 (Ar. 9623), STS de 18 de diciembre de 1998 (Ar. 307/1999), STS de 28 de diciembre de 1998 (Ar. 387/1999). Pese a este planteamiento general, no han faltado resoluciones que han cuestionado que la causa del contrato de obra o servicio pueda basarse en subvenciones o ayudas externas. Vid., por ejemplo, STSJ de Galicia de 10 de mayo de 2001 (AS 1161), STSJ Canarias de 28 de febrero de 2001 (AS 3134), STSJ Comunidad Valenciana de 6 de mayo de 1997 (AS 1601). En particular, esta última resolución era sumamente restrictiva al considerar que «nunca la existencia de una subvención justifica por sí misma una contratación temporal de un trabajador, pues para ello lo que hace falta es que éste se encuentre en alguna de las situaciones causales del artículo 15 a) ET que nada tienen que ver con el dinero, ni tampoco puede fundarse en su falta la extinción de la relación». Vid. una visión crítica en SOBRINO GONZÁLEZ, G.M.: «La posibilidad o no de la sucesión de contratos por obra o servicio, según la prestación laboral sea o no permanente y reiterada y según esté o no sometida a programas públicos de presupuestos anuales», *Relaciones Laborales*, 2002-I, págs. 914-915.

<sup>53</sup> En todo caso, el convenio colectivo únicamente asume un papel incidental o interpretativo del Estatuto de los Trabajadores, sin que pueda erigirse en diseñador del tipo de contrato. Vid. NICOLÁS BERNAD, J.A.: «La nueva regulación reglamentaria de los contratos de trabajo temporales de carácter estructural», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 99, 2000, págs. 91-92.

<sup>54</sup> La STSJ de Cantabria de 25 de febrero de 2002 (AS 3506) pone de manifiesto de forma expresa que el servicio «ha de depender de factores ajenos a su voluntad y, en concreto, de que la dotación presupuestaria económica corresponda a un tercero y no al propio empleador», a diferencia de los supuestos en los que «el empleador prestaba el servicio con cargo a su propio presupuesto».

tos la temporalidad del contrato de obra o servicio celebrado para la elaboración y defensa de la tesis doctoral debería derivar de la propia actividad a desarrollar y no del mantenimiento o no de la subvención otorgada por parte de la propia Universidad.

Admitida la validez de «la redacción y lectura de la tesis doctoral» para formalizar un contrato de obra o servicio, vale la pena detenerse aunque sea brevemente en cómo se ajusta dicho contrato al régimen jurídico previsto para esta modalidad contractual.

### 3.4. La forma del contrato.

El contrato de obra o servicio determinado debe formalizarse por escrito –modelo PE/196– identificando la obra o servicio determinante de la contratación. En este sentido, el artículo 2.2 a) Real Decreto 2720/1998 establece que el contrato escrito deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o servicio, sin que sean suficientes meras fórmulas genéricas. En consecuencia, en el supuesto objeto de análisis, de conformidad con las bases de las ayudas de la Generalitat de Catalunya, como objeto del contrato debería fijarse «la redacción y lectura de la tesis doctoral», identificando para mayor seguridad el título de la misma o, en su caso, su temática.

Una vez identificada la obra o servicio determinante de la contratación, el trabajador debe limitarse a realizar las tareas propias de la obra para la que ha sido contratado y no otras actividades, de otras obras, o de las actividades propias y permanentes de la empresa <sup>55</sup>. Esta circunstancia comporta un difícil encaje con la previsión que se contiene en la convocatoria de la Generalitat de Catalunya que, pese a la declaración genérica de que no «se les podrá exigir la realización de ninguna otra actividad» [base 11 c)], establece que «será potestad de la institución que acoge al becario establecer un programa de colaboración en tareas docentes, con finalidad formativa, hasta un máximo (...) de 60 horas anuales» durante la etapa de contratación del investigador para la «elaboración y defensa de la tesis doctoral» (base 15).

Probablemente por este motivo, las instrucciones elaboradas por la AGAUR para cumplir el contrato de trabajo entre un investigador en formación y la entidad receptora del mismo establecen que se determine como objeto de la obra o servicio: la dedicación al proyecto, especificando el título concreto de tesis doctoral, pero también la colaboración docente que corresponda con el Departamento. Sin embargo, el hecho de que el investigador contratado no sólo preste servicios de elaboración y defensa de la tesis doctoral, sino que también sea destinado a la realización de estas tareas docentes, puede plantear problemas, puesto que al formar parte las funciones docentes de la actividad propia de la Universidad contratante, difícilmente pueden justificar el recurso a la contratación por obra o servicio determinado, lo cual podría conllevar que se considere que el contrato se ha celebrado en fraude de ley y, por consiguiente, se convierta en indefinido.

<sup>55</sup> Vid. STS de 19 de enero de 1999 (Ar. 810) y STS de 21 de septiembre de 1999 (AS 7534).

Únicamente se podría solventar este inconveniente si se considerara que dichas tareas docentes constituyen una prestación esporádica, frente al núcleo fundamental de los servicios que se han prestado en la obra o servicio para el cual fue contratado el investigador, es decir, la elaboración y defensa de la tesis doctoral. Para ello resulta determinante que la docencia desarrollada por el investigador contratado se desarrolle de conformidad con lo previsto en la convocatoria, es decir, tenga una finalidad formativa, sea muy limitada y no suponga la responsabilidad sobre la asignatura ni sobre su programación (base 15).

### 3.5. El régimen de dedicación y retribución del investigador contratado.

A pesar de que la normativa reguladora del contrato de obra o servicio determinado permite que el mismo se formalice a tiempo parcial, no parece que sea factible tal posibilidad cuando se contrate al personal investigador en formación, si atendemos a las amplias obligaciones de los investigadores contratados que sin duda requieren una dedicación exclusiva y a tiempo completo (Base 10 y 14.2) <sup>56</sup>.

Ninguna especialidad supone el contrato de obra o servicio en relación con la retribución que debe percibir el investigador contratado, de modo que la misma dependerá de las ayudas que otorgue la Generalitat de Catalunya, sin perjuicio de que el salario debe ser satisfecho por el empresario, es decir, la Universidad o centro de investigación <sup>57</sup>. En concreto, para el año 2004 se establece un salario bruto anual de 12.117,60 euros, que serán liquidados en 12 mensualidades, de lo que se desprende que las gratificaciones extraordinarias se encuentran prorrateadas. En este punto, cabe poner de manifiesto que aunque la normativa laboral no impide que las pagas extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades, ello debe acordarse en convenio colectivo (art. 31 ET) <sup>58</sup>. En todo caso, al salario mensual resultante deberán practicársele la retención por IRPF y las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes (Base 12.5).

### 3.6. La duración inicial y prórroga del contrato.

De conformidad con la naturaleza expuesta de esta modalidad contractual, la duración del contrato será «la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio» [art. 2.2 b) RD 2720/1998]. No se trata, por tanto, de un contrato sujeto a término concreto, por lo que si se incorpora una duración determinada, ésta lo será únicamente a título orientativo [art. 2.2 b)], manteniéndose en vigor hasta que se satisfaga su verdadera causa, es decir, la realización de la obra o servicio determinado. De conformidad con esta previsión, en el supuesto enjuiciado, es decir, la contratación por obra o servicio para la elaboración y defensa de una tesis doctoral, dicho contrato debería mantener su vigen-

<sup>56</sup> En esta dirección, las instrucciones elaboradas por la AGAUR para cumplimentar este contrato imponen una dedicación a tiempo completo con una jornada de 37,5 horas.

<sup>57</sup> A tal efecto, la convocatoria establece que se efectuará el pago de las ayudas cada mes directamente al centro de aplicación –Universidad– (Base 13,2), para que éste pueda abonar los salarios correspondientes a los investigadores contratados.

<sup>58</sup> En esta dirección, se establece una retribución de 1.009,80 euros al mes, durante 12 mensualidades.

cia hasta la finalización y defensa de la citada tesis doctoral. Esta circunstancia, sin embargo, provocaría diversos interrogantes: ¿qué sucede en los supuestos en que se eterniza la finalización de la tesis, debe mantenerse el contrato o considerar que existe un incumplimiento contractual?, ¿la finalización de las tesis doctoral comporta la extinción automática del contrato o el mismo se puede mantener hasta la finalización de las ayudas públicas?, etcétera.

Ahora bien, en los supuestos en que como el analizado en este momento el elemento temporal no deriva únicamente de la actividad a desarrollar, sino fundamentalmente de condicionantes externos como, por ejemplo, la permanencia o prolongación de ayudas o subvenciones públicas con las cuales se financia dicha contratación, la duración de dichos contratos tampoco se hace depender de la satisfacción del objeto del contrato –elaboración y defensa de la tesis doctoral– sino de la vigencia de las correspondientes ayudas públicas –ayudas de la Generalitat de Catalunya–, que para la fase de contratación son de un máximo de dos anualidades <sup>59</sup>.

Ahora bien, la convocatoria de la Generalitat contempla en este punto una peculiaridad de difícil compatibilidad con la normativa del contrato de obra y servicio determinado. En particular, la contratación del investigador para la realización de la tesis doctoral se articula con una duración inicial de un año, prorrogable por otro año más <sup>60</sup>. En este sentido, las instrucciones elaboradas por la AGAUR para cumplimentar estos contratos establecen que se fije como duración de los primeros contratos que se formalizarán la de 1 de enero de 2004 a 31 de diciembre de 2004. Esta previsión plantea problemas en torno a su formalización práctica, a saber, si se trata de un contrato de obra o servicio de un año de duración prorrogado posteriormente por un año más, si se trata de dos contratos de obra o servicios distintos, si se trata de un único contrato de obra o servicio, etcétera.

Con carácter general, la prórroga del contrato constituye un elemento extraño al contrato de obra o servicio, no en vano, estando su vigencia vinculada al cumplimiento del objeto del contrato no hay razón alguna para prorrogarlo una vez éste ha sido satisfecho, sino en todo caso, cabría la celebración de un nuevo contrato para una obra o servicio distinto <sup>61</sup>. Sin embargo, la prórroga sí resulta admisible en aquellos supuestos en los que como ya hemos puesto de manifiesto, el contrato se configura a término cierto, normalmente por razones presupuestarias y de financiación <sup>62</sup>. En estos supuestos se ha considerado, sin embargo, que al haberse pactado la temporalidad, no en razón a plazo prefijado sino a la realización de una obra, que dura más del tiempo previsto en el contrato de trabajo, la ampliación de aquél no es una verdadera prórroga, sino el cumplimiento de lo que naturalmente se derivaría de la finalidad del contrato mismo <sup>63</sup>.

<sup>59</sup> Base 20 de la convocatoria catalana.

<sup>60</sup> Véase nota anterior.

<sup>61</sup> Vid. FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O.: «El objeto del contrato de trabajo para obra o servicio: última jurisprudencia y nuevas perspectivas a la luz de la reforma de 1994», *Relaciones Laborales*, 1997-I, pág. 582. El autor pone de manifiesto que la prórroga sólo tiene sentido cuando lo que determina la duración contractual es una circunstancia externa opuesta y extraña a la actividad misma en que el objeto del contrato consiste, de modo que cuando lo que rige la duración del contrato es precisamente la actividad misma, como acontece con relación al contrato para obra o servicio determinado, no tiene sentido la prórroga.

<sup>62</sup> Vid. NICOLÁS BERNAD, J.A.: «La nueva regulación...» cit. pág. 95.

<sup>63</sup> ROMÁN DE LA TORRE, M.D.: *La prórroga en la contratación temporal*, Montecorvo, Madrid, 1998, pág. 202, considera que en estos supuestos, llegado el término, la obra o servicio no ha concluido por lo que la prórroga no vicia el fondo de la relación laboral cuyo objeto se perfecciona con la conclusión de la obra o servicio.

En definitiva, ya se considere que se trata de una verdadera prórroga del contrato inicial de obra o servicio determinado o se considere que se trata del mismo contrato vigente hasta que se cumpla su objeto, resulta admisible la previsión contenida en la convocatoria catalana consistente en que el investigador sea contratado mediante un contrato de obra o servicio por una duración inicial de un año y que posteriormente el mismo se prorrogue o continúe vigente hasta la finalización de la obra –elaboración y defensa de la tesis doctoral– o, en su caso, durante un año más, hasta la extinción de las ayudas públicas a través de las cuales se ha financiado dicha contratación. En todo caso, al no existir la absoluta seguridad de que se mantengan las ayudas públicas en sucesivos ejercicios o, en el supuesto de que se mantengan, la obtención de la evaluación positiva para la renovación de la ayuda, ello comporta que nos encontremos ante un contrato en que término y condición se entrecruzan de forma constante.

Una vez delimitada la duración del contrato de obra o servicio determinado, la suspensión de este contrato en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 ET no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario (art. 7 RD 2720/1998). En esta dirección, la convocatoria catalana establece que únicamente en las interrupciones ocasionadas por fuerza mayor se podrá recuperar el período interrumpido, fijando de forma expresa que en los supuestos de suspensión por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años, se prolongará el contrato por dicha duración (Base 16.4). Por tanto, en estos supuestos la duración máxima del contrato no será el término fijado en el mismo, sino el que resulte de prolongarlo durante el tiempo en que ha estado en suspensión.

### 3.7. La extinción del contrato por obra o servicio del personal investigador en formación.

La extinción definitiva del contrato de obra o servicio determinado concertado con los investigadores en formación para la elaboración y defensa de la tesis doctoral puede derivar, por tanto, de circunstancias diversas, planteando cada una de ellas cuestiones diferenciadas.

a) En primer lugar, el contrato de obra o servicio determinado puede extinguirse como consecuencia de la elaboración y defensa de la tesis doctoral por parte del investigador contratado, en cuyo caso, para extinguir el contrato se requerirá denuncia de cualquiera de las partes, que al ser el contrato de duración superior al año, deberá notificarse con una antelación mínima de 15 días [art. 49.1 c) ET]<sup>64</sup>. Este supuesto constituye la opción más satisfactoria, puesto que siendo la causa del contrato la elaboración y defensa de la tesis doctoral, una vez la misma ha sido satisfecha el contrato de obra o servicio determinado quedará extinguido. Pese a la indeterminación de la expresión utilizada en la convocatoria «redacción y lectura de la tesis doctoral», consideramos que únicamente debe considerarse ejecutado el objeto del contrato cuando la misma sea valorada positivamente por la correspondiente comisión de evaluación, de modo que si la tesis presentada y defendida no obtuviera tal valoración positiva, debería mantenerse la vigencia del contrato hasta la

<sup>64</sup> El incumplimiento por parte de la Universidad de este plazo le obligará a abonar una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se ha incumplido [art. 49.1 c) ET].

presentación de una nueva versión de la tesis doctoral o hasta la finalización del plazo de las ayudas a través de las cuales se financia el contrato de obra o servicio determinado <sup>65</sup>.

Estos supuestos presentan, sin embargo, la cuestión de qué sucede cuando la elaboración y defensa de la tesis se produce con anterioridad a la finalización de la vigencia de las ayudas o subvenciones con las que se financia el contrato y, por tanto, de la fecha prevista para su finalización <sup>66</sup>. En este caso podría optarse por extinguir de forma automática el contrato, puesto que con carácter general cuando el contrato de obra o servicio fija una duración o un término cierto, éste tendrá un valor meramente orientativo o, por el contrario, podría mantenerse su vigencia hasta la fecha de vencimiento, no en vano se trata de un contrato sometido a término cierto.

Pese a que al haberse agotado el objeto de este contrato –elaboración y defensa de la tesis doctoral–, parece que el mismo debería extinguirse de forma automática, la difícil inserción laboral de este colectivo en el mundo laboral haría preferible que el mismo continuara en vigor hasta el cumplimiento del término final previsto en el contrato. En esta dirección parece manifestarse la propia convocatoria que contempla como duración de las mismas el año natural en su integridad, sin contemplar como causa de su extinción la finalización de la tesis doctoral. Sin embargo, en este supuesto se corre el riesgo de que habiéndose ejecutado la obra o servicio, si no media denuncia expresa y el trabajador continúa prestando sus servicios, el contrato se considere prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación [art. 49.1 c) ET]. Una posible solución al respecto sería ampliar el objeto de dichos contratos en orden a poder incluir otros servicios relacionados con la tesis doctoral como, por ejemplo, la preparación de su publicación u otras actividades divulgativas de la misma –presentación de comunicaciones, elaboración de artículos, participación en cursos, jornadas, congresos–, lo cual permitiría que el contrato de obra o servicio continuara en vigor hasta la finalización de la ayuda con la que se financia.

b) En segundo lugar, el contrato de obra o servicio determinado puede extinguirse por finalización de la duración o término fijado en el contrato de obra o servicio [art. 49.1 c) ET]. Ningún problema plantea este supuesto cuando coincide con la ejecución de la obra o servicio objeto del contrato –redacción y lectura de la tesis doctoral–, puesto que en este supuesto no cabe ninguna duda acerca de la extinción del contrato previa denuncia y, en su caso, preaviso. Más dificultades comportan, sin embargo, aquellos supuestos en que llegado el término fijado en el contrato no se ha ejecutado la obra o servicio, en cuyo caso podemos plantearnos si el contrato se extingue o si, por el contrario, debe mantener su vigencia hasta la ejecución de la obra o servicio objeto del contrato, puesto que la extinción del contrato sin que haya quedado acreditada la terminación de la obra equivale a un despido <sup>67</sup>.

<sup>65</sup> Vid. artículo 10.6 Real Decreto 778/1998. En dicho precepto se pone de manifiesto que «terminada la defensa de la tesis, el Tribunal otorgará la calificación de "no apto", "aprobado", "notable", "sobresaliente", previa votación en sesión secreta».

<sup>66</sup> La Base 10 f) de la convocatoria catalana contempla la obligación del becario de «comunicar la lectura y defensa de la tesis doctoral (...) en el plazo máximo de un mes a partir de haberse efectuado».

<sup>67</sup> VICENTE PALACIO, M.A.: *El contrato de trabajo...* cit. págs. 392-393, aún contempla una tercera posibilidad consistente en que para extinguir dichos contratos se debiera acudir a la extinción por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor. Sin embargo, la propia autora pone de manifiesto la ausencia de pronunciamiento judicial alguno en esta dirección.

Como ya se ha puesto de manifiesto, con carácter general, el término concreto fijado en el contrato de obra o servicio lo sería únicamente a título orientativo, de modo que una vez transcurrido éste, si se mantiene la causa del contrato –realización de la obra o servicio– debe mantenerse la vigencia del contrato de obra o servicio determinado. Sin embargo, el contrato de obra o servicio para la redacción y lectura de una tesis doctoral, se enmarca en aquellos contratos condicionados tanto en su origen, como en su desarrollo y duración, no sólo por la duración objetiva propia de lo que cueste ejecutar el objeto, sino por la permanencia y, en su caso, prolongación o no de los fondos públicos con los cuales se financia dicha contratación <sup>68</sup>.

En consecuencia, finalizado el primer año de vigencia del contrato de obra o servicio para la redacción y lectura de una tesis doctoral sin que se renueven las ayudas públicas que permitan prorrogar dicho contrato por un año más o, en su caso, finalizado el segundo año de vigencia del contrato, con independencia de que haya concluido o no la redacción y lectura de la tesis doctoral, el contrato se extinguirá, coincidiendo con la extinción de las ayudas concedidas por la administración catalana. En todo caso, no estará de más consignar en el contrato como causa de su extinción la finalización de las ayudas con las que se ha financiado el contrato <sup>69</sup>. En estos supuestos, sin embargo, aun podría plantearse qué efectos puede tener a efectos laborales la no redacción y lectura de la tesis doctoral en el plazo previsto y, en concreto, si puede tratarse de un incumplimiento contractual.

Al margen de la concreta causa de finalización del contrato de obra o servicio, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación [art. 49.1 c) ET]. Sorprendentemente, esta circunstancia no ha sido prevista en la convocatoria catalana que no prevé previsión alguna en relación con la subvención de dicha indemnización.

c) En tercer lugar, el contrato de trabajo puede ser resuelto por no superar favorablemente el investigador la evaluación anual de la actividad investigadora desarrollada. La posibilidad de que la actividad investigadora sea desarrollada por los investigadores contratados a través de esta modalidad contractual se encuentra expresamente recogida en el artículo 17 de la Ley 13/1986. Según esta previsión, «la actividad desarrollada por los investigadores, o por el personal científico o técnico, será evaluada anualmente, pudiendo ser resuelto el contrato en el supuesto de no superarse favorablemente dicha evaluación».

En esta dirección, las instrucciones dictadas por la AGAUR para la formalización de estos contratos establecen que deberá incorporarse a los mismos una cláusula en la que se prevea que «la evaluación que establece la Ley 13/1986 se realizará dos meses antes de la expiración del primer año de contrato. Asimismo, se prevé que la evaluación se realizará por un informe del director de la

<sup>68</sup> Vid. GARCÍA NINET, J.I. y VICENTE PALACIO, A.: *Contrato temporal...* cit. págs. 86-88.

<sup>69</sup> En esta dirección encontramos la instrucción elaborada por AGAUR sobre la cumplimentación del contrato de trabajo, en la que se indica que deberá incorporarse al contrato de trabajo la siguiente cláusula: «Se considera causa de no renovación para el personal becado en la convocatoria de formación del personal investigador (...) el no recibir por parte de la entidad becante la subvención o beca para poder llevar a cabo el presente contrato. En todo caso no será renovable el personal que se encuentre en el último año de beca o contrato según la convocatoria de formación de investigadores para la cual fue becado».



tesis y del departamento con el visto bueno del vicerrector de investigación». Obviamente, al ser la duración máxima de los contratos que se formalizarán con estos investigadores en formación de dos años –coincidentes con la beca otorgada en esta segunda fase–, únicamente será posible una evaluación, puesto que a la finalización del segundo año el contrato inexorablemente se extinguirá.

Esta específica causa de extinción del contrato de obra o servicio para la realización de un proyecto específico de investigación ha sido incorporada en el artículo 17.1 a) Ley 13/1986, tras la reforma llevada a cabo por la Ley 12/2001<sup>70</sup>. Esta previsión resulta acorde, asimismo, con la evaluación prevista para el contrato en prácticas para la incorporación de investigadores previsto en el mismo precepto, variando únicamente la periodicidad de dichas evaluaciones, puesto que mientras que en el contrato de incorporación de investigadores se prevén como mínimo cada dos años, en el contrato para la realización de un proyecto específico de investigación se prevé que la actividad del investigador sea evaluada anualmente.

Esta evaluación se perfila como una especie de condición resolutoria fijada legalmente consistente en una evaluación anual de la actividad desarrollada por el investigador<sup>71</sup>, lo cual no es muy habitual en la contratación laboral, aunque en principio sería posible<sup>72</sup>. Con esta previsión, se pretende evitar que la resolución del contrato por no haberse superado las correspondientes evaluaciones tenga que articularse a través del despido disciplinario –disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado–, o bien a través de la extinción del contrato por causas objetivas –ineptitud conocida o sobrevenida–, lo cual siempre resulta más complicado<sup>73</sup>.

Pese a la legalidad de esta previsión, debe evitarse que la determinación de esta condición resolutoria quede al único criterio del empresario, no olvidemos la asentada doctrina de no admitir aquellos pactos que hagan depender la extinción del contrato de la única voluntad del empresario (condiciones potestativas), pues ello significaría una modificación fraudulenta del régimen extintivo del contrato en perjuicio del trabajador que podría, de hecho, ser despedido sin causa y sin devengar indemnización alguna<sup>74</sup>.

<sup>70</sup> Esta previsión se configura como la principal peculiaridad de la reforma del artículo 17.1 a) Ley 13/1986, llevada a cabo por la Ley 12/2001. *Vid.* FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. y CALVO GALLEGO, J.: «Modalidades de contratación temporal y ETT en la reforma de marzo y julio de 2001», *Relaciones Laborales*, núm. 11/12, 2002, pág. 35.

<sup>71</sup> Dicha previsión ya aparece en el modelo oficial del contrato, en cuya cláusula séptima se prevé que «el contrato de trabajo podrá ser resuelto en el supuesto de no superar favorablemente la evaluación anual».

<sup>72</sup> Esta previsión podría encontrar cabida en la admisibilidad de la extinción del contrato basada en «causas consignadas válidamente en el contrato» (art. 49.1 ET), admitida en relación con el contrato de obra o servicio determinado. *Vid.* VICENTE PALACIO, M.A.: *El contrato de trabajo temporal...* cit. pág. 416.

<sup>73</sup> Esta modificación se justifica por la necesidad de «contrastar periódicamente la valía e idoneidad de los investigadores, de los científicos o de los técnicos contratados» lo cual «garantizará, sin duda alguna, la eficacia de los resultados». *Vid.* Enmienda núm. 185 al proyecto de Ley de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOCG, Congreso de los Diputados, serie A, núm. 37-6, de 27 de abril de 2001).

<sup>74</sup> La jurisprudencia tradicionalmente se ha mostrado reticente a la admisibilidad de este tipo de cláusulas. En esta dirección, la STSJ de Madrid de 18 de octubre de 2000 (AS 4682) indica que «en nuestro ordenamiento subsiste la preferencia por el contrato de trabajo indefinido, como criterio general, y hallándose regulados con detalle los tipos de contratos temporales y las causas de extinción del contrato, es difícil admitir que por vía del artículo 49.1b) ET la ampliación de supuestos de temporalidad con extinción no indemnizada». La resolución no desconoce sin embargo supuestos de utilización de condiciones resolutorias tales como «la de no obtener el trabajador un determinado título o ciertos rendimientos».

d) Finalmente, la convocatoria prevé como causas de extinción de las ayudas la renuncia del beneficiario [base 10 h] y la revocación (base 14.2). Ambas causas darán lugar a la extinción del contrato de obra o servicio determinado vinculado a dichas ayudas, si bien, deberán adaptarse a las vías de extinción contractual previstas en la legislación laboral (art. 49 y ss.). En tal dirección, parece que la renuncia podría canalizarse a través de la dimisión del trabajador y la revocación de las ayudas, a través de su despido <sup>75</sup>.

El contrato de obra o servicio determinado se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación: por falta de forma escrita, por falta de alta en la Seguridad Social, si hubiera transcurrido un período superior al período de prueba, por fraude de ley y, si llegado el término, no se hubiera producido denuncia alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.

Finalmente, hay que tener en cuenta que las posibles transformaciones posteriores de estos contratos en indefinidos a tiempo completo, o a tiempo parcial, se podrán realizar con los beneficios previstos en el correspondiente programa de fomento de la contratación indefinida. Sin embargo, la naturaleza temporal de estas ayudas no parece que contemple tal posibilidad y, en consecuencia, la posibilidad de acogerse a estos beneficios. Por el contrario, la convocatoria se encarga de poner de manifiesto de forma expresa que la finalización del contrato no supone ningún tipo de compromiso por parte del centro receptor en relación con la posterior incorporación del investigador en la plantilla del centro (Base 14.4).

### 3.8. El investigador en formación contratado y su protección social.

Al igual que sucedía con la contratación en prácticas del personal investigador en formación, la naturaleza jurídico-laboral del vínculo que une al centro de aplicación –Universidad o centro de investigación– con el beneficiario de la ayuda a la formación del personal investigador implica el encuadramiento del trabajador en el Régimen General de la Seguridad Social y, por tanto, el empresario estará obligado a solicitar la afiliación y a comunicar el alta del trabajador, debiéndose proceder a partir de ese momento a efectuar las cotizaciones correspondientes <sup>76</sup>.

A efectos de satisfacer estas exigencias, la convocatoria prevé que «en el caso de los becarios de segunda etapa, el pago del coste de las becas se efectuará directamente al centro de aplicación de la beca. El citado coste de la beca incluirá la cuota patronal de la Seguridad Social». Una vez más debe ponerse de manifiesto el acierto que supone que el coste de Seguridad Social adicional que comporta la contratación laboral del personal investigador en formación sea satisfecha por la enti-

<sup>75</sup> Sobre la extinción anticipada del contrato de obra o servicio, *vid.* VICENTE PALACIO, M.A.: *El contrato de trabajo temporal...* cit. págs. 408 y ss.

<sup>76</sup> La Base 12.7 de la convocatoria catalana establece de forma expresa que «los becarios de segunda etapa cotizarán a la Seguridad Social según la normativa vigente».

dad convocante de la beca, puesto que si dicho coste recayera en el centro de destino, ello podría suponer un freno a la incorporación de dicho personal por parte, en este caso, de la Universidad o del centro de investigación.

Asimismo, como consecuencia de la inclusión del investigador contratado en el Régimen General de la Seguridad Social, el mismo tendrá acceso a la íntegra protección social dispensada por el mismo, con inclusión de la protección por desempleo. Como ya se ha puesto de manifiesto, esta inclusión de la protección por desempleo constituye una de las principales divergencias entre la contratación laboral de los becarios de investigación que tiene lugar en el modelo beca+contrato o 2+2 y el régimen jurídico que se prevé en el Estatuto del Becario que excluye el acceso a esta prestación.

#### **4. LA COMBINACIÓN DE BECA DE INVESTIGACIÓN Y CONTRATO LABORAL: UN PASO HACIA LA LABORALIZACIÓN DEFINITIVA DEL PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓN**

Pese a todas las dificultades que se han puesto de manifiesto, el modelo que combina las becas de investigación y el contrato laboral o modelo 2+2 diseñado por diversas convocatorias autonómicas ha supuesto un importante avance en relación con la propia conceptualización y tratamiento que debe recibir el personal investigador en formación, no en vano supone el reconocimiento de la labor productiva de este colectivo, frente a la exclusiva función formativa que hasta el momento se ha atribuido a las tareas realizadas por el mismo <sup>77</sup>. Pese a que las convocatorias se refieren únicamente a la etapa predoctoral, su incidencia en la etapa posdoctoral es muy importante, puesto que si el período que transcurre entre la obtención del DEA y la elaboración de la Tesis ya es considerado como una actividad productiva y, por tanto, constituye una relación laboral, con mayor razón deberá recibir este tratamiento laboral la etapa investigadora postdoctoral.

Asimismo, estas convocatorias tienen el valor de constituir uno de los primeros avances que se producen en este campo y, por tanto, cumplen una función ejemplificante para muchas otras

---

<sup>77</sup> No han faltado sin embargo críticas a este cambio en la concepción de las becas de investigación, que consideran que si bien resulta loable la voluntad de la Generalitat de Cataluña de dispensar una mejor protección a los becarios predoctorales (seguridad social, paro, derechos sindicales...), «esta voluntad no puede justificar, a nuestro entender, que se identifiquen, como se hace en la convocatoria, dos categorías absolutamente diferentes, como son la categoría de becario y la de trabajador por cuenta ajena: efectivamente, o se es un becario o se es un trabajador por cuenta ajena sometido a la legislación laboral, e identificar estas dos categorías puede comportar problemas de graves consecuencias». *Vid.* Informe elaborado por la asesoría jurídica de la Universidad de Barcelona. En dicho informe se mantiene además que «todo y que la convocatoria utilice una expresión ambigua, como es el término "las entidades receptoras de los becarios formalizarán un contrato laboral con los becarios de segunda etapa", la realidad es que las tareas que estos becarios han de realizar son las propias de una beca, con una finalidad exclusivamente formativa y no una prestación de servicios por cuenta ajena, que es la actividad propia de una relación laboral. Por tanto, y a nuestro entender, el ligamen entre un becario de investigación al que se está formando con el objeto que finalice su tesis doctoral y la universidad no tiene que ser un contrato laboral, sino una beca».

convocatorias dirigidas al personal investigador en formación, que ya no podrán escudarse en tópicos tan manidos como «que en todas partes es así», «que siempre se ha hecho de esta manera», etcétera <sup>78</sup>. Ya hay otro modelo y, por tanto, son posibles otros modelos de financiación de la formación del personal investigador en formación <sup>79</sup>.

Finalmente, estas convocatorias constituyen un acicate para futuras reclamaciones judiciales o no, dirigidas a la conversión de las becas en relaciones laborales, puesto que la existencia de colectivos contratados laboralmente que realizan exactamente las mismas funciones que los becarios de investigación constituirá un elemento de primer orden para la posible declaración judicial de la laboralidad de las tareas realizadas por los becarios de investigación. Será difícil justificar que colectivos que realizan los mismos cometidos reciban un tratamiento jurídico tan distinto.

Por esta razón resulta muy sorprendente la previsión contenida en alguna convocatoria que introduce un régimen transitorio para los becarios de renovación, a los que se permite optar entre la incorporación al nuevo régimen de ayudas contenido en esta convocatoria, y por tanto ser contratados laboralmente, o continuar con el régimen que hasta ahora les era de aplicación, y por tanto seguir con el régimen de becas. No nos parece que el artículo 3.5 ET admita que se permita al investigador en formación optar entre su contratación laboral o no, puesto que si la actividad que el mismo realiza merece la calificación de laboral a partir del tercer y cuarto año, deberá procederse a su contratación laboral con independencia de sus preferencias o de las preferencias del organismo receptor del investigador. Por esta razón nos parece más acertado que una vez se ha admitido la naturaleza laboral de estas prestaciones, todos aquellos investigadores que cumplan los requisitos establecidos en las convocatorias sean contratados laboralmente sin distinción, es decir, todos los investigadores en formación que se encuentren en el tercer y cuarto año.

Pese a las bondades de este modelo de beca-contrato o 2+2 puesto en marcha por diversas convocatorias autonómicas, también pueden plantearse diversas cuestiones, tanto en lo que respecta a cuestiones formales como en el relativo a su contenido. Por lo que respecta a los aspectos formales o de procedimiento, no considero que haya sido la mejor opción afrontar la cuestión de la contratación laboral del personal investigador en formación desde un punto de vista autonómico, sino que me parece más conveniente que esta materia se afronte a nivel estatal. En primer lugar, porque si bien las comunidades autónomas tienen competencia en materia de fomento y coordinación de la actividad investigadora, sin embargo, carecen de competencia legislativa en materia laboral, lo cual

<sup>78</sup> Esta iniciativa ya ha sido secundada, por ejemplo, por la Universidad de Lleida, que en su convocatoria de becas de investigación predoctorales para el año 2004, establece que en los dos últimos años de la ayuda los becarios estarán en las mismas condiciones que tienen los becarios de la Generalitat y, por tanto, serán contratados mediante un contrato de obra o servicio determinado.

<sup>79</sup> En esta dirección, el Consejero de Universidades de la Generalitat de Cataluña en declaraciones públicas puso de manifiesto que el modelo adoptado por la Generalitat es sólido y razonable y recomendó al Gobierno Central que lo copiara a la hora de reconocer los derechos de los jóvenes investigadores. *Vid. Diari Avui* de 3 de julio de 2003. En la misma dirección, la Asociación de doctorandos y becarios de investigación de Cataluña ha manifestado que el resto de entidades convocantes de becas de formación de investigadores, como Universidades, Ministerio de Ciencia y Tecnología, de Educación y Cultura, así como el resto de Comunidades Autónomas, tomen ejemplo y dignifiquen de la misma forma las condiciones de sus investigadores predoctorales.

les impide afrontar esta cuestión en su totalidad, puesto que las implicaciones laborales y de Seguridad Social de esta materia resultan ineludibles <sup>80</sup>.

En segundo lugar, esta vía puede provocar la existencia de tantos regímenes jurídicos del personal investigador en formación como comunidades autónomas haya e incluso tantos como entidades convocantes de becas puedan existir, perpetuándose de este modo uno de los aspectos más conflictivos de las becas de investigación, como es su falta de homogenización y su dispersión normativa. A pesar de la procedencia diversa de las ayudas –Estado, Comunidades Autónomas, Universidades o centros de investigación diversos–, al ser estas ayudas concurrentes en un mismo territorio, se puede dar la paradoja de que dos investigadores que realicen la misma actividad en una misma universidad u otro centro de investigación reciban un tratamiento jurídico distinto y, por tanto, que uno disfrute de una beca de investigación, mientras que el otro es contratado de forma laboral <sup>81</sup>.

Frente a la proliferación de distintas iniciativas por parte de las Comunidades Autónomas y pese a reconocer el avance que las mismas suponen, consideramos que es conveniente una legislación de mínimos en el Estado español que pueda ahorrar o por lo menos homogeneizar las decisiones que después pudieran ir tomando las comunidades autónomas en ejercicio de sus competencias de fomento de la investigación. En caso contrario, se corre el riesgo de que se produzca una injustificada discriminación entre los investigadores en formación según residan o ejerzan su actividad en una u otra comunidad autónoma.

Esta opción debe permitir solventar los problemas de encaje en la normativa laboral sobre contratación que como hemos puesto de manifiesto plantean las diversas soluciones autonómicas y que obligan a las universidades a asumir elevados riesgos de recibir pronunciamientos judiciales que establezcan que los contratos formalizados con los investigadores en formación se han realizado en fraude de ley y, por tanto, se han transformado en indefinidos, puesto que al tener el Estado competencias en materia de legislación laboral, podría prever una modalidad contractual adecuada para dicho colectivo, al estilo de la ya existente en relación con la contratación en prácticas de doctores recientes o, en todo caso, llevar a cabo las adaptaciones necesarias de las figuras contractuales ya preexistentes.

<sup>80</sup> Vid. al respecto artículo 147.1.7 CE, que establece que el «Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias: (...) 7.ª Legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas».

<sup>81</sup> Esta preocupación se ha puesto de manifiesto en el citado Informe de la Asesoría Jurídica de la Universidad de Barcelona en relación con la convocatoria de la Generalitat de Cataluña que considera que «otorgar a los becarios de segunda etapa la categoría de trabajadores por cuenta ajena y no otorgar esta categoría a los becarios de primera etapa y al resto de becarios de investigación procedentes de otras instituciones (MCyT) o de los becarios de la Universidad, puede comportar graves problemas para las Universidades en caso de reclamación judicial. Desde la perspectiva de la actividad que han de llevar a cabo los becarios y de las obligaciones que asumen respecto a la Universidad no hemos encontrado ningún motivo que justifique la diferenciación de trato de un becario de primera etapa de las becas convocadas por la AGAUR o de los becarios procedentes de otras instituciones o de la propia universidad y las de un becario de segunda etapa de las becas otorgadas por la AGAUR, que se transformará en trabajador de la UB mediante la formalización de un contrato laboral. Todos estos becarios están sometidos a las mismas obligaciones respecto a la Universidad y tienen como único y exclusivo objeto llevar a cabo actividades que reviertan directa y exclusivamente en su formación. La situación tan diferenciada que desde todos los ámbitos (seguridad social, representación, sindicación, prestaciones sociales...) tendrán estos becarios de segunda etapa de la AGAUR respecto del resto de becario de investigación que desarrollen la misma actividad de la Universidad puede comportar tensiones y diferenciaciones difíciles de justificar y que, en todo caso, revertirán directamente a los centros receptores de becarios y no a la AGAUR».

A falta de esta intervención legislativa y a partir de la finalidad perseguida con la contratación de los investigadores que realizan su tesis doctoral –formar a titulados recientes en la investigación–, consideramos que el contrato en prácticas debe ser la modalidad contractual preferente <sup>82</sup>. En el supuesto de que los investigadores no cumplan las condiciones para acceder al contrato en prácticas –en especial, el tiempo transcurrido desde la obtención del título habilitante– deberá acudir a la modalidad contractual temporal del contrato de obra o servicio determinado. Esta opción también resulta comprometida, puesto que debe salvar las dudas en torno a la autonomía y sustantividad de la obra contratada, la desvinculación entre la extinción del contrato y la finalización de la obra o servicio contratados, etcétera. En todo caso, el contrato de obra o servicio determinado ofrece un marco de derechos y garantías superiores para los trabajadores que los configurados para el contrato en prácticas, especialmente, en materia retributiva.

También pueden realizarse críticas de fondo a este modelo de financiación de la investigación que combina las becas de investigación y la contratación laboral o modelo 2+2. La más importante radica en la pretensión de situar la frontera entre la etapa formativa y la etapa productiva de la carrera investigadora en la obtención del DEA. No en vano, en la práctica los cursos de doctorado tienen una incidencia mínima en la capacidad investigadora de los doctorandos y asimismo el tiempo dedicado a la realización de estos cursos no abarca ni una mínima parte de la actividad realizada por el becario de investigación, compaginándose la realización de estos estudios con otras labores productivas. Obviamente, como en cualquier otro sector de actividad, existen diferencias cuantitativas entre la capacidad investigadora de quienes se inician en la investigación y de quienes llevan años investigando, pero no diferencias cualitativas que justifiquen una diferencia de trato tan radical por parte del ordenamiento jurídico. En consecuencia, no parece razonable que la obtención del DEA sea por sí mismo un elemento determinante para delimitar la fase formativa que se cubrirá con una beca y la fase productiva que se canalizará a través de un contrato laboral <sup>83</sup>.

En definitiva, la obtención del DEA no parece argumento suficiente para diferenciar dos fases –formativa y productiva– con un tratamiento jurídico totalmente diverso –becas y contratos laborales–. Por el contrario, la contratación laboral llevada a cabo en la segunda fase, pone más de manifiesto, si cabe, el tratamiento injustificado que pueden recibir los becarios de investigación en la primera fase, en la que realizando esencialmente las mismas funciones que en la segunda fase son privados de contratación laboral y de la correlativa protección social. Por todo lo cual sería deseable que este modelo únicamente constituyera un puente entre la situación actual del personal investigador en formación, con predominio del modelo de becas de investigación y el modelo final, que debe estar caracterizado por el recurso general a la contratación laboral.

<sup>82</sup> *Vid.*, sobre las similitudes entre las becas de investigación y los contratos formativos, MORENO GENÉ, J.: «Las becas y los contratos formativos...», cit.

<sup>83</sup> Esta valoración es compartida por la Asociación de doctorandos y becarios de investigación de Cataluña, al considerar que «la nueva convocatoria continúa dejando en la precariedad laboral a centenares de jóvenes licenciados que se introducen en el mundo de la investigación los cuales recibirán una mensualidad en forma de beca sin derechos laborales».