

LOS CONTRATOS LABORALES DE LOS PROFESORES Y DE LOS INVESTIGADORES EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS*

Employment Contracts of University Teaching Staff and Researchers at Public Universities

JOSEP MORENO GENÉ**

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

Orcid: 0000-0001-7908-0231

DOI: 10.1387/lan-harremanak.17929

Recibido el 23 de marzo de 2017

Aceptado el 16 de mayo de 2017

ABSTRACT

En este artículo se analizan las principales modalidades contractuales a las que pueden acudir las universidades públicas a la hora de vincular laboralmente a su personal, ya se trate de profesores o de investigadores. A tal efecto, este estudio se centra en las modalidades de contratación laboral específicas previstas en la Ley Orgánica de Universidades y en la Ley de la Ciencia, sin perjuicio de analizar también otras modalidades contractuales que, aunque se encuentran reguladas con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores, tienen un gran predicamento en el ámbito universitario, como sucede, por ejemplo, con el contrato para obra o servicio determinado.

Palabras clave: universidades públicas, profesorado universitario, personal investigador, contratación laboral, precariedad laboral.

* Este trabajo se ha elaborado en el marco del proyecto de investigación DER2013-47917-C2-1-R, concedido por el Ministerio de Economía y Competitividad que lleva por título «Edad, empleo y vulnerabilidad social».

** El autor es miembro del grupo de investigación consolidado reconocido por la Generalitat de Cataluña «Social and Business Research Laboratory» (SBRLab). Ref. 2014 SGR 241.

■ *This article analyzes the main contract types that public universities can use when creating labour links with their personnel, whether university teaching staff or researchers. To this end, this study focuses on the specific forms of labour recruitment envisaged in the Organic Law on Universities and in the Law on Science. It also analyzes other contract types which, although regulated in general by the Workers' Statute, maintain a strong hold in the university sphere, such as, for example, the contract for a specific job or service.*

Keywords: public universities, university teaching staff, research staff, labour recruitment, job insecurity.

SUMARIO

Sumario: 1. La laboralización de los profesores y de los investigadores contratados por las universidades públicas. 2. Las modalidades de contrato de trabajo específicas del personal docente e investigador previstas en la LOU. 2.1. El contrato de ayudante. 2.2. El contrato de profesor ayudante doctor. 2.3. El contrato de profesor contratado doctor. 2.4. El contrato de profesor asociado. 2.5. El contrato de profesor visitante. 2.6. El contrato de profesor emérito. 3. Las modalidades de contratación laboral específicas del personal investigador previstas en la Ley de la Ciencia. 3.1. El contrato predoctoral. 3.2. El contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación. 3.3. La contratación laboral indefinida del personal investigador contratado. 3.4. El contrato de investigador distinguido. 4. Las modalidades de contratación previstas en el Estatuto de los Trabajadores a las que se remiten de forma expresa la LOU y la Ley de la Ciencia. 4.1. El contrato para obra o servicio determinado. 4.2. El contrato de interinidad para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. 5. La excesiva temporalidad y precariedad en la contratación de profesores y de investigadores por las universidades públicas. 6. Bibliografía.

1. La laboralización de los profesores y de los investigadores contratados por las universidades públicas

La aprobación de la Ley 6/2001, de 21 de diciembre, Orgánica de Universidades (en adelante, LOU) comportó una modificación radical del régimen jurídico del personal docente e investigador de las universidades públicas existente con anterioridad a su aprobación, siendo una de las principales novedades introducidas el carácter laboral de la contratación de este personal. La posterior reforma de la LOU, llevada a cabo por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril (en adelante, LOMLOU), no afectó al carácter laboral del régimen del personal docente e investigador contratado por las universidades, habiéndose limitado únicamente a resolver algunas de las principales carencias planteadas a partir de la aprobación de la LOU¹.

Tras la entrada en vigor de la LOU se implantó, por tanto, un modelo o sistema mixto, en el que coexisten dos regímenes jurídicos diversos en relación con

¹ Sobre este proceso de laboralización del personal docente e investigación de las universidades públicas vid. Moreno (2010: 9-48).

el personal docente e investigador, con las consecuentes dificultades de gestión que ello supone: el funcional o estatutario, por el que se rigen los docentes e investigadores integrados en los cuerpos docentes y el laboral aplicable sobre todos los contratados. Así, el art. 47 LOU prevé al respecto que «*el personal docente e investigador de las universidades públicas estará compuesto de funcionarios de los cuerpos docentes universitarios y de personal contratado*». Entre los primeros, actualmente, el art. 56.1 LOU únicamente incluye a los catedráticos de universidad y a los profesores titulares de universidad.

Entre los segundos, el redactado actual del art. 48.1 establece que

las universidades podrán contratar personal docente e investigador en régimen laboral, a través de las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario que se regulan en esta Ley o mediante las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. También podrán contratar personal investigador, técnico u otro personal, a través del contrato de trabajo por obra o servicio determinado, para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica. Asimismo, las universidades podrán nombrar profesoras y profesores eméritos en las condiciones previstas en esta Ley².

Entre las modalidades específicas del ámbito universitario, el redactado vigente del art. 48.2 LOU incluye las figuras de ayudante, profesor ayudante doctor, profesor contratado doctor, profesor asociado y profesor visitante.

La LOU no se limita a enumerar las distintas figuras de personal docente e investigador contratado, sino que, por el contrario, también contempla el régimen jurídico por el que deben regularse dichas figuras. A tal efecto, el citado art. 48.2 LOU indica que «*el régimen de las indicadas modalidades de contratación laboral será el que se establece en esta Ley y en sus normas de desarrollo, supletoriamente, será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (...), y en sus normas de desarrollo*». A lo que cabe añadir lo previsto en el art. 48.6 LOU en virtud del cual «*en los términos de la presente ley y en el marco de sus competencias, las Comunidades Autónomas establecerán el régimen del personal docente e investigador contratado de las universidades*»; previsión que posibilita la intervención de las Comunidades Autónomas en este ámbito, siempre claro está, dentro de sus competencias de ejecución de la legislación laboral previstas en el art. 149.1.7 CE³.

En consecuencia, el legislador ha optado por introducir modalidades contractuales nuevas y distintas a las previstas en el ET, con la única excepción de los contratos de trabajo por obra o servicio determinado para el desarrollo de

² Un análisis exhaustivo de este precepto en Moreno y Romero (2011).

³ Sobre el papel de la normativa autonómica en esta materia vid. Capodiferro (2016: 19-57).

proyectos de investigación científica o técnica y del contrato para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo que sí se corresponden respectivamente con el contrato para obra o servicio determinado y con el contrato de interinidad previstos en el art. 15.1 a) y c) ET. Ahora bien, ello no impide la función supletoria en este punto del ET, que deberá ser aplicado en lo que no contradiga la regulación específica prevista por la LOU. En otros términos, se ha mantenido que la LOU únicamente pretende conformar para el personal docente e investigador contratado un régimen laboral dotado de ciertas particularidades o especialidades, pero en modo alguno «*excluir la introyección o integración del régimen de PDI contratado en el ámbito del ordenamiento laboral, cuya supletoriedad para corregir contradicciones o anomias y cubrir lagunas resultará incuestionable en lo teórico y utilísimo en lo práctico*» (Molina, 2004: 100)⁴.

Posteriormente, este de por sí ya amplio abanico de figuras contractuales a las que pueden acudir las universidades públicas a la hora de contratar al personal docente e investigador se ha visto incrementado notablemente tras la aprobación de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (en adelante, Ley de la Ciencia), que ha procedido a añadir un nuevo apartado 3 bis al art. 48 LOU, en virtud del cual, las universidades podrán contratar personal investigador conforme a lo previsto en dicha norma. Recuérdese en este punto que el art. 20 de la Ley de la Ciencia, tras enumerar en su apartado primero las nuevas modalidades de contrato de trabajo específicas de personal investigador que dicha norma introduce, señala, en su apartado segundo, que «*podrán contratar personal investigador a través de las modalidades de contrato de trabajo específicas que se establecen en esta sección las siguientes entidades: (...) las universidades públicas, únicamente cuando sean receptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador o para el desarrollo de sus programas propios de I+D+I*». En consecuencia, las universidades públicas también podrán acudir a las siguientes modalidades contractuales previstas por la Ley de la Ciencia para contratar a su personal investigador: el contrato predoctoral, el contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación y el contrato de investigador distinguido⁵.

La principal novedad que introduce la Ley de la Ciencia respecto a los recursos humanos dedicados a la investigación consiste en que, por primera vez, se sitúa en un cierto plano de igualdad a la carrera funcional y a la carrera laboral del personal investigador. A tal efecto, ahondando en el camino ya transitado por la LOU, que con mayor o menor fortuna también parece contemplar

⁴ En la misma dirección, Baylos (2008: 51), mantiene que a la contratación laboral de personal docente e investigador contratado le resulta de aplicación supletoria la legalidad laboral ordinaria del Estatuto de los Trabajadores.

⁵ Un análisis de la contratación laboral de los investigadores a partir de la Ley de la Ciencia en Moreno (2011).

dos carreras profesionales paralelas, una funcionarial y otra laboral, la actual Ley de la Ciencia, al tiempo que sigue manteniendo la tradicional carrera funcionarial, incorpora una carrera laboral, en la que, tras pasarse por diferentes contratos laborales de carácter temporal, puede finalizar con la contratación laboral de carácter indefinido del investigador.

La Ley de la Ciencia no se limita a prever en este punto la posibilidad de que las universidades públicas recurran a las modalidades de contrato específicas que la misma introduce, sino que, por el contrario, también contempla el régimen jurídico por el que las mismas deben regirse. A tal efecto, el art. 20.1 de la referida norma establece que *«el régimen jurídico aplicable a estas modalidades de contrato de trabajo será el que se establece en esta ley y en sus normas de desarrollo, y en su defecto será de aplicación lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en sus normas de desarrollo»* (González, 2016: 133-134). El art. 20 de la Ley de la Ciencia habilita, además, a las Comunidades Autónomas para que puedan definir y regular el régimen de contratación del personal de investigación de sus propios centros, siempre en el marco de la legislación laboral vigente.

Pero además, por si no fuera poco, el art. 20.2 de la Ley de la Ciencia contiene una última previsión relativa a las posibilidades de contratación laboral de personal investigador por parte de las universidades públicas, al prever que *«además, las entidades citadas podrán contratar personal investigador a través de las modalidades de contrato de trabajo establecidas por el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores»*; entre estas modalidades cabe destacar el habitual recurso al contrato para obra o servicio determinado para la contratación de personal investigador vinculado a proyectos, contratos o convenios de investigación.

En este contexto expansivo del recurso a la contratación laboral en el ámbito universitario deben tomarse en cuenta, sin embargo, las limitaciones introducidas en los apartados 4 y 5 del art. 48 LOU; de acuerdo con la primera,

el personal docente e investigador contratado, computado en equivalencias a tiempo completo, no podrá superar el 49 por ciento del total de personal docente e investigador de la universidad. No se computará como profesorado contratado a quienes no impartan docencia en las enseñanzas conducentes a la obtención de los Títulos oficiales así como el personal propio de los institutos de investigación adscritos a la universidad y de las escuelas de doctorado;

y, de acuerdo con la segunda, *«el personal docente e investigador con contrato laboral temporal no podrá superar el 40 por 100 de la plantilla docente»*.

Ambas previsiones deberían suponer un cierto freno al recurso indiscriminado a la contratación laboral, especialmente de carácter temporal, de profesores e investigadores, si bien, en la práctica estas limitaciones no siempre se acaban respetando.

A partir de estas premisas, en los próximos apartados vamos a analizar las diferentes modalidades contractuales a las que las universidades públicas pueden acudir a la hora de vincular laboralmente a su personal, ya sea personal docente e investigador o, exclusivamente, personal investigador. A tal efecto, nos centraremos en las modalidades de contratación laboral específicas previstas al respecto en la LOU y en la Ley de la Ciencia, sin perjuicio de analizar también algunas modalidades contractuales, como es el caso del contrato para obra o servicio determinado y del contrato de interinidad que, aunque se encuentran reguladas con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores, a las mismas se remiten de forma expresa la LOU y la Ley de la Ciencia.

2. Las modalidades de contrato de trabajo específicas del personal docente e investigador previstas en la LOU

2.1. El contrato de ayudante

La figura del ayudante constituye el primer paso de la carrera universitaria, ya que normalmente va a suponer la primera contratación laboral de aquellos que pretenden dedicarse a la actividad universitaria en su doble vertiente docente e investigadora. En consecuencia, este primer estadio de la carrera del profesor universitario tiene como finalidad básica la obtención de la necesaria formación docente e investigadora del ayudante, que ineludiblemente debe traducirse en la elaboración y defensa de la tesis doctoral. Por ello, dicha figura, a diferencia de las otras previstas en la LOU, no recibe la consideración de profesor, sino simplemente de ayudante, aunque no se especifique de quién (San Martín, 2012: 21).

El redactado actual de la LOU ha procedido a flexibilizar el acceso a esta figura o modalidad contractual, al exigir únicamente que las universidades puedan contratar como ayudantes a quienes hayan sido admitidos o a quienes estén en condiciones de ser admitidos en los estudios de doctorado, de modo que ya no es necesario que los mismos hayan superado todas las materias de estudio del correspondiente programa de doctorado. Con esta modificación, se adapta esta figura a la configuración actual de los estudios de postgrado. En consecuencia, la figura del ayudante ya no se configura necesariamente como el eslabón que necesariamente sucede al disfrute de una beca de investigación predoctoral, sino que se sitúa en plano de igualdad respecto a la misma, puesto que cualquier titulado universitario puede cumplir tanto los requisitos exigidos para acceder a una beca de investigación predoctoral como a una plaza de ayudante, siendo en última instancia las disponibilidades presupuestarias de la universidad y la política de personal adoptada por la misma la que determine si se deberá seguir una u otra vía, lo cual puede provocar no pocos agravios comparativos (San Martín, 2012: 22 y Capodiferro, 2016: 30). De producirse la contratación como ayudante de alguien que no cumpla con los requisitos de titulación exigidos,

ello determinará que el contrato sea declarado nulo, con los efectos previstos en el art. 9.2 ET, tanto si la ausencia de este requisito se debe a error de las partes contratantes como si se trata de un error inducido por el propio candidato (González, 2016: 136). Por otra parte, tampoco parece admisible que puedan acceder a la figura de ayudante aquellos que ya se encuentran en posesión del título de doctor en la misma rama o área de conocimiento⁶.

La regulación inicial de la figura de los ayudantes preveía que la contratación de estos ayudantes tendría como finalidad principal la de completar su formación investigadora, esencialmente, elaborar la tesis doctoral y proceder a su defensa. La regulación actual de esta figura, sin embargo, de forma coherente con el primer eslabón de la carrera universitaria que la misma supone, ha ampliado y complementado esta finalidad de formación investigadora con la finalidad de formación docente de estas personas contratadas, no en vano, es de prever que a la finalización de la contratación como ayudante, el mismo pase a ocupar una plaza, ahora ya sí de profesor universitario y, en consecuencia, tenga también entre sus obligaciones las tareas docentes. Como consecuencia de esta doble finalidad de la figura de los ayudantes, desde su aparición se ha permitido que los mismos puedan colaborar en tareas docentes. Actualmente y con la voluntad de garantizar la finalidad formativa de esta figura, esta colaboración docente se ha limitado a tareas docentes de índole práctico y hasta un máximo de 60 horas anuales⁷.

La asignación al ayudante de tareas docentes que vayan más allá de las permitidas por la LOU constituye un incumplimiento laboral que puede ser pertinentemente corregido y sancionado (González, 2016: 137), habiendo llegado a declararse por los tribunales en estos supuestos la conversión del contrato de ayudante en indefinido, si bien, tratándose de administraciones públicas, en su versión de indefinido no fijo (Rivera, 2016: 49 y Solís, 2016)⁸.

De conformidad con el objeto de este contrato —completar la formación docente e investigadora del ayudante— el mismo se configura con dedicación a tiempo o a jornada completa, no siendo posible celebrar contratos a tiempo parcial bajo esta modalidad, sin perjuicio, claro está, de los supuestos en que se proceda a reducir la jornada de trabajo en los supuestos legalmente admitidos⁹.

⁶ Vid. STSJ de Asturias de 14 de septiembre de 2009 (JUR\115084).

⁷ Baylos pone de manifiesto que con esta medida se pone coto a la práctica universitaria según la cual con la excusa de que la «colaboración docente» se considera «*un instrumento de mejora de la formación y adquisición de méritos en el desarrollo de la carrera universitaria, las universidades habían utilizado a los ayudantes como un elemento importante de sostén de la docencia regular de las materias impartidas en las respectivas titulaciones*» (Baylos, 2008: 57).

⁸ Vid. también, STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 26 de junio de 2013 (JUR\2013\252122), STSJ de Madrid de 12 de diciembre de 2014 (AS\2015\297) y STSJ de Andalucía (Sevilla) de 1 de octubre de 2015 (JUR\2016\72986).

⁹ En esta dirección, Del Rey y Martínez (2005), tras recordar que la causa formativa de esta modalidad contractual, justifica la imposibilidad de celebrar contratos a tiempo parcial bajo esta mo-

Por la misma razón que justifica que la figura del ayudante se configure con dedicación a tiempo o a jornada completa, es decir, la finalidad formativa de la misma, el contrato de ayudante se define como un contrato de evidente naturaleza temporal, no en vano, la formación del futuro investigador y, en menor medida, del futuro docente, requieren una delimitación temporal que la LOU fijaba inicialmente en cuatro años improrrogables. La duración del contrato de los ayudantes, sin embargo, se vio ampliada tras la aprobación de la LOMLOU hasta un máximo de cinco años. Como consecuencia del establecimiento de una duración máxima de esta modalidad contractual, una vez extinguido el contrato del ayudante por la finalización de su duración máxima, no podrá contratarse a la misma persona mediante esta misma modalidad contractual.

Nada se establecía respecto a la duración mínima inicial de esta modalidad contractual en la redacción inicial de la LOU, siendo inicialmente la normativa de las Comunidades Autónomas y los estatutos de las universidades los que con carácter general habían procedido a concretar dicha duración, es decir, si la misma debía ser ya inicialmente por la duración máxima de cuatro años o por un período menor con la posibilidad de prórrogas hasta la duración máxima legalmente prevista. La reforma introducida por la LOMLOU, sin embargo, enmendó al menos parcialmente esta situación al concretar un poco más la duración de los contratos de ayudantes, puesto que además de fijar la duración máxima de los mismos en cinco años, estableció que la duración del contrato no puede ser inferior a un año, pudiendo prorrogarse o renovarse si se hubieran concertado por una duración inferior a la máxima, siempre que la duración total no exceda de los indicados cinco años¹⁰. A partir de estas previsiones las normas autonómicas y los convenios colectivos acostumbra a prever el régimen jurídico de las prórrogas del contrato de ayudante, que en todo caso, deben ser razonables, proporcionales y adecuadas¹¹.

Nada prevé la normativa sobre cómo debe computarse la duración máxima de esta modalidad contractual en los supuestos en que se han formalizado diferentes contratos de ayudante con distintas universidades, en concreto, si deben computarse los diferentes contratos formalizados a la hora de determinar si se supera o no la duración máxima prevista para esta figura. Pese a ello, como consecuencia de la finalidad perseguida con esta modalidad contractual, parece razonable considerar que en el cómputo de la duración máxima del contrato de

dalidad contractual, indican que ello no debe impedir la reducción de la jornada en los supuestos legalmente admitidos.

¹⁰ Cairós considera al respecto que «*dado que la duración mínima del contrato es de un año, cabe pensar que las prórrogas serán por la misma duración, de modo que cabrán cuatro prórrogas como máximo*» (Cairós, 2008: 4).

¹¹ La STSJ de Castilla y León de 2 de octubre de 2014 (AS 2014\2931) considera ajustado a derecho un supuesto en que la Universidad decide no prorrogar un contrato de ayudante.

ayudante deben tomarse en consideración todos los contratos de este tipo formalizados con una misma persona aunque sea en diferentes universidades.

También en relación con la duración de la contratación de los ayudantes, la reforma introducida por la LOMLOU incorporó una previsión según la cual las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento durante el período de duración del contrato interrumpen su cómputo, previsión que actualmente se corresponde con la contemplada para el contrato en prácticas regulado en el art. 11.1 ET y que debe incluir también otras causas de suspensión del contrato como son el permiso de paternidad y el riesgo durante el embarazo y durante la lactancia.

Asimismo, aunque la figura de los ayudantes está destinada exclusivamente a quienes no se encuentran en posesión del título de doctor, no parece adecuado que la obtención del título de doctor durante la vigencia del contrato deba conducir inexorablemente a la extinción del contrato de ayudante, puesto que ello podría dificultar la carrera profesional del mismo. Por el contrario, es preferible que mediante la negociación colectiva se arbitren fórmulas de transformación de este contrato en el contrato que corresponda según la acreditación o acreditaciones que obren en poder del trabajador, o bien, esperar al transcurso del tiempo máximo de vigencia del contrato, dando tiempo de este modo a que el profesor pueda desarrollar sus tareas investigadoras y/o docentes y obtener las acreditaciones necesarias para continuar con el desarrollo de su carrera profesional (Cairós, 2008: 8).

Finalmente, la extinción del contrato de ayudante por el cumplimiento de su término final no da derecho a percibir indemnización alguna.

2.2. El contrato de profesor ayudante doctor

El segundo eslabón de esta hipotética carrera universitaria lo constituye la figura del profesor ayudante doctor, prevista y regulada en el art. 50 LOU. En este punto, cabe recordar que diferentes normativas autonómicas prevén esta figura con otras denominaciones, como es el caso de la de lector en Cataluña o de adjunto en el País Vasco, lo cual es aceptable siempre que no se altere el régimen jurídico básico previsto por la ley estatal; en caso contrario, de conformidad con la distribución de competencias en esta materia debe prevalecer lo establecido en la norma estatal (González, 2016: 139)¹².

Los requisitos exigidos para la formalización de un contrato de profesor ayudante doctor se vieron sustancialmente flexibilizados tras la aprobación de la LOMLOU. A partir de esta norma, el reformado art. 50 LOU altera las reglas

¹² A tal efecto, el autor cita un supuesto en que la norma autonómica fijaba una duración inferior a la establecida en la LOU y el Tribunal considera que debe prevalecer la ley estatal (STSJ de Cataluña de 14 de junio de 2012 (JUR\2012\295895)).

por las que deberá ajustarse la contratación de profesores ayudantes doctores, de modo que si bien se sigue manteniendo la exigencia de que el contrato se formalice con quienes se encuentren en posesión del título de doctor y hayan obtenido con carácter previo la evaluación positiva de su actividad por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o del órgano de evaluación externa que la ley de la comunidad autónoma determine, ya no se exige de forma expresa, aunque pese a ello alguna comunidad autónoma en la práctica lo siga exigiendo, la previa desvinculación durante dos años de quien haya de ser contratado como ayudante respecto de la universidad contratante, acompañada por la acreditación de la realización durante este período de tareas docentes y/o investigadoras en centros no vinculadas a la misma¹³. En contrapartida a la eliminación de este requisito, se introduce como mérito preferente la estancia del candidato en universidades o centros de investigación de reconocido prestigio, españoles o extranjeros, distintos de la universidad que lleve a cabo la contratación.

En caso de producirse la contratación como profesor ayudante doctor de alguien que no cumpla con los requisitos de titulación y acreditación exigidos, ello determinará que el contrato sea declarado nulo, con los efectos previstos en el art. 9.2 ET, tanto si la ausencia de este requisito se debe a error de las partes contratantes como si se trata de un error inducido por el propio candidato (Rivera, 2016: 50)¹⁴.

La contratación de estos ayudantes tendrá como objeto el desarrollo de tareas docentes y de investigación, como así se recoge de forma expresa en la normativa autonómica y en la negociación colectiva. En este punto, parece que una vez finalizada la formación inicial del futuro profesor, adquieren mayor relevancia sus funciones o tareas docentes, pese a lo cual esta figura contractual sigue conservando un importante componente formativo, lo que la asemeja a una modalidad singular de contrato en prácticas (Molina, 2004: 107). En definitiva, bajo esta modalidad contractual se pretende la consolidación de la capacidad investigadora y docente del doctor reciente.

Con la finalidad de garantizar esta doble formación docente e investigadora del profesor ayudante doctor, diferentes normas autonómicas y convenios colectivos han procedido a limitar las obligaciones docentes de este colectivo. En este punto es muy conveniente y recomendable que la negociación colectiva fije límites a las tareas u «obligaciones docentes» de este colectivo en aras a permitirle una dedicación más intensa a la investigación que le permita obtener las acreditaciones necesarias para transitar hacia figuras estables, ya sean laborales o funcionariales¹⁵.

¹³ Baylos (2008: 59) cualifica esta opción como mucho más razonable.

¹⁴ Vid. también, STSJ de Cataluña de 4 de octubre de 2013 (AS\2013\3058).

¹⁵ En esta dirección, Baylos defiende la fijación de estas limitaciones, *«fundamentalmente porque se trata de una situación temporal que obliga al paso a una figura permanente del PDI universitario, lo que requiere un esfuerzo en la investigación y publicación de los resultados de la misma y en la elaboración*

Dado el componente formativo de esta modalidad contractual, al igual que sucedía con la figura de los ayudantes, la contratación de profesores ayudantes doctores se formaliza con dedicación a tiempo completo, no siendo admisible su celebración a tiempo parcial. En cualquier caso, como ya sucedía en relación con los ayudantes, la inadmisibilidad de la celebración a tiempo parcial del contrato del profesor ayudante doctor, lo será sin perjuicio, claro está, de los supuestos en que se proceda a reducir la jornada de trabajo en los supuestos legalmente admitidos.

Asimismo, la figura del profesor ayudante doctor tendrá en todo caso una duración temporal, la cual se concretaba en la redacción inicial de la LOU en una duración máxima de cuatro años, que se vio ampliada hasta cinco años tras la reforma llevada a cabo por la LOMLOU. Transcurrida la duración máxima de dicha contratación, el profesor ayudante doctor no podrá ser contratado nuevamente, ni en la misma ni en distinta universidad mediante la misma modalidad contractual, no en vano, cabe entender que agotada la duración máxima del contrato debe presumirse que ha terminado el período de formación. Para el cómputo de la duración máxima de este contrato, por tanto, deben tenerse en cuenta todos los períodos de contratación como profesor ayudante doctor en la misma o en otras universidades.

La fijación de esta duración máxima del contrato de cinco años, sin embargo, queda inmediatamente matizada por la previsión de que *«el tiempo total de duración conjunta entre esta figura contractual y la figura de ayudante, en la misma o distinta universidad, no podrá exceder de ocho años»*. En consecuencia, un mismo trabajador no podrá ser contratado como ayudante y como profesor ayudante doctor durante más de ocho años, de modo que la duración máxima conjunta de ambas contrataciones resulta equivalente a lo previsto en la regulación inicial de la LOU, que fijaba una duración máxima de cuatro años tanto para el contrato de ayudante, como para el contrato de profesor ayudante doctor, de lo que resultaba también una duración máxima de ambas contrataciones de ocho años.

Este diseño de encadenamiento de contratos de naturaleza temporal con el límite máximo de ocho años, tras los cuales, o se promociona a otra figura o se extingue el contrato, que se diseña en los arts. 49 y 50 de la LOU, contrastaba inicialmente con la previsión que se contiene en el art. 15.5 ET, según la cual se anuda al encadenamiento de determinados contratos laborales durante un determinado período de tiempo la consecuencia de provocar la

de méritos académicos que permitan, después de la tesis, un acrecentamiento de la capacidad académica que pueda ser verificada externamente como acreditación o habilitación para esas figuras estables». A tal efecto, el autor considera que la limitación de su dedicación docente puede parecer una garantía de progreso en su promoción profesional (Baylos, 2008: 59). Vid. también, González (2016: 139).

declaración de fijeza del trabajador. Pese a ello, esta previsión nunca fue de aplicación al encadenamiento del contrato de ayudante y del contrato de profesor ayudante doctor, puesto que la misma no va dirigida al personal que, como es el supuesto enjuiciado, presta sus servicios mediante contratos especiales de trabajo, los cuales, además, tienen una indudable naturaleza formativa¹⁶. En todo caso y para evitar dudas al respecto, la disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores establece que no será de aplicación lo dispuesto en el art. 15.5 ET a las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la LOU, entre las que se encuentran los contratos de ayudante y de profesor ayudante doctor.

La reforma introducida por la LOMLOU vino a concretar un poco más la duración de los contratos de profesores ayudantes doctores, puesto que además de fijar la duración máxima en cinco años, previó que la duración del contrato no puede ser inferior a un año, pudiendo prorrogarse si el mismo se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, siempre que la duración total no exceda de los indicados cinco años.

También, en relación con la duración de la contratación de los profesores ayudantes doctores, el art. 50 d) LOU prevé de forma expresa que las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento durante el período de duración del contrato interrumpen su cómputo, a las que, como ya se ha indicado en relación con los ayudantes, deben añadirse otras causas de suspensión del contrato como son el permiso de paternidad y el riesgo durante el embarazo y durante la lactancia.

Finalmente, la extinción del contrato de profesor ayudante doctor por el cumplimiento de su término final no da derecho a percibir indemnización alguna.

2.3. El contrato de profesor contratado doctor

Esta figura constituye una de las principales novedades introducidas por la LOU en la delimitación y en la propia conceptualización del profesorado universitario contratado, puesto que con la previsión de esta figura se incorpora por primera vez una contratación laboral permanente o indefinida en la definición de la carrera universitaria¹⁷. En particular, el profesor contratado doctor se confi-

¹⁶ Vid. sobre esta cuestión, Cairós (2008: 9).

¹⁷ En esta dirección, Nogueira indica que *«quizás la novedad más significativa que introduce la LOU en cuanto a las categorías de profesorado es la creación de la figura del profesor contratado doctor (...) El profesorado contratado doctor es el claro exponente del giro que supone la LOU al crear, por primera vez, una figura de profesorado con vocación de estabilidad y plena capacidad docente e investigadora, no funcionalial»* (Nogueira, 2004: 78). En parecidos términos, Baylos sostiene que *«se trata de la figura central en el modelo contractual del personal docente e investigador de las universidades»* (Baylos, 2008: 52).

gura como una fase o etapa más de una carrera universitaria ordinaria y coherente destinada a ubicarse cronológicamente tras el previo paso por la figura de los ayudantes y de los profesores ayudantes doctores. Pese a ello, como tendremos ocasión de analizar más adelante, no resulta sencilla la determinación del lugar que deba ocupar el profesor contratado indefinido —profesor contratado doctor— dentro del modelo de empleo público diseñado en la LOU para las universidades públicas y, en concreto, si con la aparición de esta figura se pretende incentivar o no una alternativa al modelo de empleo basado preferentemente en los cuerpos docentes universitarios¹⁸.

Tras la reforma introducida por la LOMLOU se ha procedido a flexibilizar los requisitos exigidos inicialmente por la LOU para la contratación como profesores contratados doctores, en tanto que, si bien se sigue exigiendo que el contrato se celebre con doctores que hayan recibido la evaluación positiva por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o del órgano de evaluación externo que la ley de la comunidad autónoma determine, ya no se exige de forma expresa que se acrediten tres años de actividad docente e investigadora, o prioritariamente investigadora, posdoctoral como venía sucediendo con la redacción inicial del art. 52 LOU.

Los profesores contratados doctores son contratados para el desarrollo de tareas de docencia e investigación, si bien, únicamente a partir de la reforma introducida por la LOMLOU se les reconoce plena capacidad docente e investigadora, lo cual convierte a esta figura en una pieza clave o central en el modelo de carrera universitaria. La normativa autonómica y la negociación colectiva han concretado más las funciones docentes de este colectivo de profesores, siendo la regla general la equiparación de sus obligaciones docentes a las de los profesores titulares de universidad. En este punto, adquiere especial significación el énfasis que se hace en el art. 52 LOU respecto a la función investigadora de esta figura, cuando se indica que los profesores contratados doctores lo serán para el desarrollo de tareas *«prioritariamente de investigación»*, puesto que por primera vez se contemplaba la voluntad de dotar a la actividad investigadora de una necesaria estabilidad, lejos del carácter temporal e inestable que habitualmente la acompaña. En otras palabras, por primera vez, al margen de las tradicionales vías funcionariales, se contempla la necesidad de articular una figura laboral, con vocación de permanencia, para atender a actividades, en términos de la propia LOU, *«prioritariamente de investigación»*.

La reforma de esta figura de profesorado introducida por la LOMLOU contribuyó a solventar algunas de las lagunas normativas que planteaba la redacción inicial de la misma, estableciéndose de un modo expreso que este contrato debe

¹⁸ Sobre la carrera profesional del personal docente e investigador de las universidades públicas vid. Moreno (2009: 37) y (2010: 247 y ss.).

formalizarse con carácter indefinido y con dedicación a tiempo completo, poniéndose fin de este modo a las heterogéneas regulaciones autonómicas existentes sobre estas materias, las cuales a su vez, se reflejaban ineludiblemente en la negociación colectiva.

Además de regular la duración y la jornada de los profesores contratados doctores, y ante la falta de regulación de esta figura por parte de la LOU, diferentes normativas de las comunidades autónomas se han esforzado en regular otros aspectos esenciales del régimen jurídico aplicable al profesorado contratado doctor y, fundamentalmente, en diseñar la carrera profesional del profesorado contratado doctor, estableciendo al efecto un verdadero derecho de promoción profesional de los mismos¹⁹.

De este modo, bajo distintas denominaciones, se han creado diferentes categorías o niveles profesionales por las que puede transitar el profesorado contratado doctor, previa obtención de las correspondientes acreditaciones, que tienen indudables repercusiones en el plano retributivo y, como no podía ser de otro modo, han sido incorporadas con posterioridad a la negociación colectiva de las universidades públicas. A título de ejemplo pueden citarse entre otros los siguientes supuestos: la normativa catalana establece que el acceso a la universidad en la figura contractual de profesorado contratado doctor, con carácter permanente, puede hacerse a través de una de las siguientes categorías: catedrático o catedrática, que supone una carrera docente e investigadora consolidada y profesor o profesora agregado, que supone una probada capacidad docente e investigadora; la normativa castellano-leonesa distingue entre profesores contratados doctores que reúnan los requisitos básicos (acreditar al menos tres años de actividad docente e investigadora), profesores contratados doctores permanentes (que acrediten al menos seis años de actividad docente e investigadora, o prioritariamente investigadora posdoctoral) y los profesores contratados doctores senior (que acrediten al menos doce años de aquella actividad); la normativa aragonesa crea la figura del profesor contratado extraordinario, cuya contratación tiene por objeto el desarrollo de actividades investigadoras de excelencia o de docencia de alta especialización de profesores de muy reconocido prestigio apreciado por el órgano de evaluación correspondiente; la normativa andaluza distingue entre dos modalidades de profesorado contratado doctor: ordinaria y extraordinaria; la normativa del País Vasco contiene dos categorías distintas: el profesor pleno y

¹⁹ En esta dirección, Del Rey y Martínez (2005) ponen de manifiesto que frente al escaso interés que muestra la LOU en la regulación del estatuto jurídico de la figura del profesor contratado doctor, las normativas autonómicas promulgadas han contribuido a revalorizar la figura. A tal efecto, estos autores ponen de manifiesto la voluntad de reconocer la carrera profesional del profesorado contratado, estableciendo un verdadero derecho de promoción profesional de los contratados laborales indefinidos, a través de la creación de distintas categorías profesionales dentro de la figura laboral del profesorado permanente.

el profesor agregado; la normativa extremeña distingue según las necesidades apreciadas por la universidad entre dos tipos dentro de la categoría de profesores contratados doctores: el tipo 1 y el tipo 2; la normativa murciana prevé dos tipos de contrato, el tipo A, contratado doctor con funciones docentes e investigadoras y el tipo B, contratado doctor con funciones docentes y de dirección de investigación; etcétera²⁰.

A tal efecto, como acertadamente se ha indicado, nada impide esta diversificación interna de la figura por parte de las normas autonómicas y de la negociación colectiva si se respetan las exigencias de la LOU, habiéndose considerado al respecto que la *«razonabilidad de las figuras y el hecho de que tengan en consideración los méritos y la antigüedad como factores a tener en cuenta en la progresión de una carrera profesional que se articula, pueden ser razones materiales suficientes para avalar su legalidad»* (González, 2016: 141-142).

2.4. El contrato de profesor asociado

Esta figura de profesorado, ya clásica en el ámbito universitario, constituye el puente entre la universidad, en especial la docencia y la investigación que en la misma se realiza, y el mundo profesional que se desenvuelve de forma preferente fuera de la misma. Con esta finalidad, el art. 53 LOU prevé que los profesores asociados deberán ser contratados, con carácter temporal, y con dedicación a tiempo parcial, entre especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario. A partir de esta previsión, los requisitos que deben cumplir los profesores asociados son los siguientes:

- a) Titulación universitaria adecuada a la especialidad que se ejerza, que no será necesariamente la de doctor, estableciéndose una vez más una relación directa entre la exigencia de funciones investigadores o no y la exigencia de la titulación de doctor.
- b) Debe tratarse de especialistas de reconocida competencia, es decir, se mantiene la tradicional exigencia de que se trate de especialistas de reconocido prestigio, si bien, a diferencia de lo que ocurre con otras figuras de profesorado, salvo lo que se prevea en las normativas autonómicas o convenios colectivos, continúa sin establecerse la exigencia de evaluación alguna que acredite tal condición.
- c) Debe acreditarse el ejercicio de su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario. En este punto, la redacción inicial de la LOU exigía que se acreditara el ejercicio de la actividad profesional fuera de la universidad. La reforma introducida por la LOMLOU vino a mati-

²⁰ Vid. un análisis de estos supuestos en Capodiferro (2016: 45 y ss.). Vid. también, Moreno (2010: 114 y ss.).

zar este último requisito, de modo que a partir de ese momento ya no se exige de forma tajante que quienes hayan de ser contratados mediante esta figura acrediten ejercer su actividad profesional fuera de la universidad, sino que es suficiente con que se acredite ejercer dicha actividad fuera del ámbito académico universitario, con lo cual se da cabida dentro de esta figura a profesionales que pese a desarrollar su actividad profesional en la universidad, lo hacen en funciones ajenas al ámbito académico universitario.

A partir de esta exigencia prevista legalmente de acreditar el ejercicio de una actividad profesional fuera del ámbito académico universitario, algunas normativas autonómicas y convenios colectivos han ido añadiendo un requisito subjetivo adicional consistente en que se acredite este ejercicio de la actividad profesional durante un período mínimo previo a la contratación, normalmente de dos o tres años, lo cual no deja de plantear ciertas dudas, puesto que por vía de normativa autonómica y/o negociación colectiva se vienen a añadir requisitos subjetivos a una modalidad de contrato laboral²¹. Pese a ello, también se considera que ante las dudas que plantea el requisito de la profesionalidad externa, el mismo sí puede concretarse mediante la normativa autonómica y la negociación colectiva (González, 2016: 142).

Siendo un requisito para la contratación de los profesores asociados que se trate de especialistas de reconocida competencia que acrediten el ejercicio de su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario cabe preguntarse qué sucede cuando dicha exigencia no se satisface, es decir, cuando nos encontramos ante falsos asociados. Esta cuestión ha sido abordada por la STSJ de Cataluña de 19 de junio de 2014 (AS\2014\1865), que al conocer de un supuesto en que en el momento de suscribirse el contrato de profesor asociado de universidad el profesor cumplía el requisito de haber realizado una actividad profesional fuera del ámbito universitario en el período de tiempo anterior fijado por la normativa de aplicación, pero sin que constara durante la vigencia del contrato dicha actividad profesional externa al ámbito universitario, concluye que

²¹ Del Rey y Martínez (2005) se interrogan desde el prisma constitucional sobre la introducción de requisitos subjetivos en la definición de una clase de contrato laboral como es el de profesor asociado. En cualquier caso, la STSJ de la Comunidad Valenciana de 2 de mayo de 2009 (JUR\2009\32914) aplica una previsión similar introducida por la normativa valenciana sin cuestionarse la validez de la misma. En la misma dirección, la STSJ (contencioso-administrativo) de Navarra de 24 de junio de 2008 (JUR\2008\321544) aplica en este punto el art. 20.2 del Real Decreto 898/1985 pese a tratarse de una contratación laboral, de modo que exige un período mínimo de ejercicio fuera del ámbito universitario de cualquier actividad profesional remunerada. A tal efecto, la citada resolución considera que esta resolución no ha sido derogada por la LOU ni es contraria a sus disposiciones.

si se entiende que dicho requisito debe concurrir no solo en el momento inicial de suscribir el contrato, sino también durante su vigencia, como parece deducirse de la normativa expuesta, en el que dicho requisito es exigible también para sus prórrogas, podría considerarse que el mismo actuaría como requisito constitutivo del contrato.

Y, en tal caso, a criterio de la Sala, el incumplimiento de dicho requisito no supondría la suscripción de un contrato de trabajo celebrado en fraude de ley, en relación a la cláusula de temporalidad, sino que nos encontraríamos ante un contrato que iría contra la ley, por no concurrir uno de los presupuestos esenciales no solo para su celebración, sino también de su mantenimiento. A partir de estas consideraciones, la Sala estima que

la ausencia de los requisitos válidos para poder suscribir el contrato comporta la calificación del mismo como un contrato nulo, con las consecuencias que establece el artículo 9.2 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 1.306.1 del Código Civil, en el sentido de que en casos de nulidad, «el trabajador podrá exigir, por el trabajo, que ya hubiera prestado, la remuneración consiguiente a un contrato válido», (...), pero no supondría la conversión del contrato suscrito en indefinido.

Ahora bien, frente a este razonamiento puede mantenerse que el hecho de que el contrato de profesor asociado se configure como una modalidad específica o particular del ámbito universitario no debe impedir la función supletoria en este punto del Estatuto de los Trabajadores, que deberá ser aplicado en lo que no contradiga la regulación específica prevista por la LOU. A partir de estas premisas, a la hora de abordar la cualificación que debe merecer la contratación de falsos profesores asociados por parte de las universidades públicas, parece más adecuado reconducir el incumplimiento del requisito de que el profesor asociado acredite una actividad profesional fuera del ámbito académico universitario a la figura del fraude de ley, con el consecuente efecto de transformar en estos supuestos el contrato del profesor asociado en indefinido, no en vano, no parece que dicha exigencia constituya un elemento esencial del contrato de profesor asociado cuyo incumplimiento deba comportar la nulidad del mismo²². Por el contrario, parece más apropiado que en estos supuestos la aplicación supletoria de la normativa laboral prevista por la propia LOU suponga la apreciación de fraude de ley y, en consecuencia, la transformación del contrato del profesor asociado en un contrato indefinido, en los términos previstos en el art. 15.3 ET²³.

Pero es que además, en aquellos supuestos en los que nos encontramos ante «auténticos» profesores asociados, aún sigue resultando especialmente complejo discernir, en los términos exigidos por la STJUE de 14 de marzo de 2014, entre

²² En la misma dirección, Pérez y Trillo mantienen que «debe descartarse en estos casos la aplicación de la nulidad del contrato a favor de su transformación en indefinido» (Pérez y Trillo 2014: 146).

²³ Sobre esta posibilidad vid. Moreno (2015).

aquellos supuestos en que con la contratación de este profesor se trata de atender necesidades provisionales, de aquellos otros supuestos en que se haya acudido a esta modalidad contractual para cubrir necesidades permanentes y duraderas en materia de contratación de personal docente.

A tal efecto, a partir de la referida STJUE, la legitimidad de la figura de los profesores asociados requerirá de la concurrencia de dos requisitos: a) efectiva realización de una actividad profesional ajena a la universidad, previa y simultánea, y b) no cobertura de necesidades permanentes y durables. En caso de no satisfacerse alguno de estos requerimientos, estaremos ante una utilización abusiva de la contratación temporal, correspondiendo al juez nacional decidir las consecuencias de una extinción contractual basada formalmente en el vencimiento del plazo fijado en el contrato de trabajo.

Esta dificultad de discernir entre la contratación de profesores asociados para satisfacer necesidades docentes provisionales o permanentes ha comportado que ante situaciones prácticamente idénticas los tribunales estén fallando en sentido contrario. A título de ejemplo, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 12 de enero de 2016 mantiene que

la cadena ininterrumpida de contratos de profesor asociado del demandante (...) que ha durado más de treinta años, desempeñando de manera continua labores docentes en el área de conocimiento (...), revela de manera indubitada que no estamos ante una necesidad docente de índole coyuntural y ni siquiera ante una cadena sucesiva de diversas necesidades docentes, cada una de ellas de duración temporal, sino ante una auténtica necesidad docente permanente y duradera (...), que no puede cubrirse mediante una concatenación de contratos de profesor asociado, aún cuando el demandante mantenga su actividad profesional extraacadémica, ya que si bien, con ello, se cumple el requisito que justifica el uso de esta modalidad contractual temporal, desde la vertiente del art. 53 LOU, no es compatible con las exigencias de la cláusula 5 del Acuerdo marco (...), lo que conduce a la calificación de la decisión extintiva como un despido improcedente²⁴.

Por el contrario, la STSJ de Murcia de 14 de marzo de 2016, al conocer el caso de un profesor asociado que ve extinguido su contrato tras más de 12 años de docencia, declara lícita la extinción del mismo, evidenciando el carácter estrictamente temporal del contrato de profesor asociado y la legalidad de la causa de extinción. A tal efecto, la citada resolución mantiene que «*la contratación como profesor asociado no está reñida con el pronunciamiento de la STJUE de 13 de marzo de 2014*», no en vano,

la propia sentencia del TJUE admite la posibilidad de utilización de este contrato para la cobertura de necesidades permanentes o recurrentes, como así ocurre habi-

²⁴ Vid. también, STSJ del País Vasco de 22 de diciembre de 2015 (AS\2016\386) y SSTSJ de Madrid de 12 de diciembre de 2014 (AS\2015\297) y de 24 de octubre de 2014 (AS\2014\2643).

tualmente en la práctica; sin que pueda obviarse que en el ámbito en que nos movemos, como es la contratación de profesorado universitario, no puede producirse una equiparación total y absoluta entre la lógica de la contratación temporal del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y la situación del profesorado universitario, ya que la LOU, normativa especializada y aplicable en este caso, prevé en el ámbito laboral el carácter temporal del vínculo, diferenciando claramente entre los cuerpos docentes ordinarios —funcionarios— y el resto de personal laboral docente, vinculado por contratos temporales²⁵.

Pese a que la redacción inicial del art. 53 LOU no lo estableciera de forma expresa, la finalidad de la figura contractual de los profesores asociados siempre se ha circunscrito al desarrollo de tareas docentes. La redacción vigente de dicho precepto, introducida por la LOMLOU, ha venido a recoger formalmente esta realidad al establecer de forma expresa que *«la finalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes a través de las que se aporten sus conocimientos y experiencias profesionales a la universidad»*. Con esta previsión se constata de forma definitiva que con esta modalidad contractual lo que se pretende es incorporar a la universidad la experiencia que pueden aportar los especialistas de reconocida competencia como complemento a la labor desarrollada por los profesores e investigadores de los cuerpos docentes o contratados permanentes en régimen laboral.

De conformidad con la naturaleza y los requisitos de esta figura de profesorado, a los mismos se les exige una dedicación a tiempo parcial y, en ningún caso, a tiempo completo, puesto que estos profesores deben haber acreditado que ejercen su actividad fuera del ámbito académico universitario y, por tanto, su prestación de trabajo deberá ser compartida con el ejercicio de otra actividad profesional. La delimitación de esta parcialidad acostumbra a fijarse en la normativa autonómica, de la propia universidad o en la negociación colectiva, acostumbándose a fijar diferentes niveles de dedicación que dan lugar a una clasificación interna de los profesores asociados.

En atención al objeto de la prestación, el contrato laboral que tras la LOU vincula a los profesores asociados con la universidad es de naturaleza temporal. A pesar de que en la redacción inicial de dicha norma no se establecía de forma expresa cuál debía ser la duración máxima ni la duración mínima del contrato de profesor asociado, todo hacía presagiar que el parámetro de referencia debería ser el curso académico, si bien, nada parecía impedir su celebración por tiempos distintos. La reforma introducida por la LOMLOU vino a cubrir parcialmente esta laguna, al establecer que la duración del contrato será trimestral, semestral o anual, y que el mismo se podrá renovar por períodos de igual duración, siempre

²⁵ Vid. también, SSTSJ de Cataluña de 22 de mayo de 2015 (AS\2015\1330), de 5 de enero de 2015 (AS\2015\500) y de 5 de mayo de 2014 (AS\2014\1841).

que se siga acreditando el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.

Siendo una modalidad contractual de naturaleza temporal, el cumplimiento del término señalado en el contrato implicará la extinción del mismo, salvo que se acuerde su prórroga. En esta dirección, la STSJ de Aragón de 21 de junio de 2006 al enjuiciar la extinción del contrato de un profesor asociado indica que

el actor suscribió un contrato de trabajo temporal como profesor asociado, con una duración de dos años, al término de la cual la universidad (...) decidió, previo informe negativo del Departamento (...), no prorrogar su contrato de trabajo, que se extinguió por cumplimiento del término pactado de conformidad con la normativa reguladora de la prestación de servicios de los profesores asociados universitarios, cuya vinculación con la universidad es temporal (AS\2006\2800)²⁶.

Algún convenio colectivo, sin embargo, prevé la renovación de los contratos de profesor asociado, siempre que concurren las circunstancias que se indican, salvo informe motivado en contra. En estos supuestos, los tribunales consideran que es necesario valorar si las causas para la no renovación son razonables y suficientes²⁷.

2.5. El contrato de profesor visitante

La reforma introducida por la LOMLOU, pese a reproducir en lo esencial los requisitos subjetivos exigidos por la LOU para proceder a la contratación de profesores visitantes, a saber, que se trate de profesores o investigadores de reconocido prestigio de otras universidades y centros de investigación, tanto españoles como extranjeros, ha venido a completar el régimen jurídico aplicable a esta figura contractual, en especial, en lo relativo a la finalidad del contrato, que se circunscribe al desarrollo tanto de tareas docentes como investigadoras a través de las que se aporten los conocimientos y la experiencia docente e investigadora de los indicados profesores a la universidad.

²⁶ Vid. también, STSJ de Cataluña de 11 de diciembre de 2008 (AS\2008\424) que concluye que «*la Universidad de Barcelona podía contratar al actor como profesor asociado a tiempo parcial solo con carácter temporal, no por tiempo indefinido, en virtud de una normativa que así lo autoriza y el contrato se podía extinguir por expiración del tiempo convenido, de conformidad con lo pactado y lo dispuesto en el art. 49.1.c) ET*». En la misma dirección pueden consultarse entre otras la STSJ de la Comunidad Valenciana de 6 de julio de 2007 (JUR\2007\326905), la STSJ de Cataluña de 12 de noviembre de 2009 (JUR\2009\75386), la STSJ de Galicia de 24 de abril de 2009 (JUR\2009\257448), la STSJ de Galicia de 2 de octubre de 2009 (JUR\2009\469951), la STSJ de Cataluña de 5 de mayo de 2010 (AS\2010\1697), la STSJ de Cataluña de 13 de febrero de 2013 (AS\2013\902), la STSJ de la Comunidad Valenciana de 10 de abril de 2014 (AS\2014\1699), la STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 12 de marzo de 2015 (AS\2015\700), la STSJ de Murcia de 14 de marzo de 2015 (AS\2016\534), etcétera.

²⁷ Vid. SSTSJ de Andalucía (Sevilla) de 22 de julio de 2016 (AS\2016\1509) y de 6 de mayo de 2015 (AS\2015\1608).

La finalidad perseguida por esta modalidad contractual se vincula de este modo a los requisitos previstos para su formalización, puesto que es precisamente la condición de profesores o investigadores «*de reconocido prestigio*» de «*otras universidades y centros de investigación, tanto españoles como extranjeros*» lo que justifica que su contratación por parte de una universidad tenga por finalidad que los citados profesores o investigadores a través de las tareas docentes e investigadoras que desarrollen, aporten sus conocimientos y su experiencia docente e investigadora de excelencia que se les presupone. En todo caso, llama especialmente la atención que aunque se exige que se trate de profesores o investigadores «*de reconocido prestigio*» no se prevea ningún sistema de evaluación de tal circunstancia²⁸.

Asimismo, la normativa reguladora de esta modalidad contractual regula la duración de la misma, estableciéndose al respecto que este contrato será en todo caso temporal, según el acuerdo entre las partes y la dedicación del profesor contratado, que podrá ser a tiempo completo o parcial. Obsérvese al respecto los términos tan genéricos con que se contempla la duración y la dedicación de esta modalidad contractual, debiéndose acudir a las normativas autonómicas, universitarias y a los convenios colectivos para obtener una mayor acotación de ambas cuestiones.

De conformidad con esta configuración de los profesores visitantes, los mismos se postulan como el mejor instrumento para la consecución del objetivo de internacionalización de la universidad mediante la contratación de investigadores extranjeros, así como también, como un medio útil para fomentar la movilidad del profesorado entre las diferentes universidades nacionales (Rivera, 2016: 51).

A partir de estas premisas, corresponde a las normas autonómicas, universitarias y a la negociación colectiva la regulación de los aspectos esenciales de esta modalidad contractual como es la manera de acreditar el prestigio y reconocimiento de la valía profesional del profesor visitante, la duración del contrato, en todo caso temporal, las posibles prórrogas, la dedicación, la retribución o las causas válidas de extinción del contrato (González, 2016: 148).

Habiéndose establecido el requisito subjetivo de que se trate de «*profesores o investigadores de reconocido prestigio de otras universidades o centros de investigación, tanto españoles como extranjeros*» se plantea la cuestión de qué sucede cuando se contrata a alguien que no reúne esta condición y, en particular, cuando no se trate de un profesor externo. En este punto, debe considerarse

²⁸ También llama la atención sobre este hecho Baylos (2008: 63) al indicar que «*también la evaluación del «prestigio» del profesor o investigador visitante queda en manos de la apreciación de la Universidad y de las necesidades que ésta entienda atendibles a través de esta «importación» temporal de talentos*».

que nos encontramos ante una contratación fraudulenta que debe comportar la transformación del contrato de trabajo en un contrato indefinido²⁹.

2.6. El contrato de profesor emérito

Con la figura de los profesores eméritos se pretende preservar para el patrimonio de la universidad los conocimientos y las experiencias de aquellos profesores universitarios que por haber alcanzado la edad de jubilación deben abandonar la actividad universitaria que han desarrollado hasta el momento³⁰. Esta figura constituye una vía indirecta a través de la cual estos profesores pueden continuar vinculados con la actividad universitaria, compatibilizando su situación con la prestación de jubilación.

El vigente art. 54 bis introducido por la LOMLOU ha alterado sustancialmente la regulación de esta figura prevista en la redacción inicial de la LOU al prever que *«las universidades, de acuerdo con sus estatutos, podrán nombrar a profesores eméritos entre profesoras y profesores jubilados que hayan prestado servicios destacados a la universidad»*. Además de la confusa sustitución de los términos «contratar» por «nombrar» que se llevó a cabo en esta norma, con la nueva regulación de la figura del emérito se ha ampliado sustancialmente el ámbito subjetivo de este colectivo, puesto que el acceso a esta modalidad contractual ya no queda limitado únicamente a funcionarios jubilados de los cuerpos docentes universitarios, sino que también pueden acceder a la misma otros miembros de personal docente e investigador también jubilados, como ya recogen diferentes normas autonómicas y convenios colectivos aprobados tras la LOMLOU.

Pese a exigirse que el nombramiento de profesores eméritos se realice entre profesoras y profesores que hayan prestado «servicios destacados» a la universidad, nada se especifica en la ley sobre cómo debe acreditarse esta circunstancia, dejándose esta cuestión en la mayoría de normativas autonómicas a lo que se prevea en los estatutos de la universidad³¹.

²⁹ Sobre esta cuestión vid. la STSJ de Cataluña de 13 de abril de 2012 (AS 2012\2134). No es este, sin embargo, el criterio seguido por la STSJ de Madrid de 7 de octubre de 2015 (AS\2015\2513), que considera que *«las irregularidades en que pudiera haber incurrido la demandada en la contratación —que, según la sentencia de instancia, consistieron en haber excedido el primer contrato la duración máxima de 4 años establecida en la Ley (aunque no existiría tal, si se tiene en cuenta la reforma operada por la Ley 4/2007) y en haber utilizado en fecha 1 de mayo de 2010 un contrato que no era apto para formalizar la relación, dado que la actora no reunía los requisitos necesarios— no pueden determinar la conversión del contrato en indefinido, dado que, en lo que a este personal se refiere, el contrato ha de ser necesariamente de carácter temporal, por exigirlo así la ley, y que para acceder a otro tipo de contratación sin límites temporales se exige efectuarla a través de concurso público, en la forma legalmente establecida»*.

³⁰ Vid. también, San Martín (2012: 38).

³¹ En este punto, González (2016: 148) pone de manifiesto que *«lo indudable es que no existe derecho alguno a ser contratado como profesor emérito, que esa contratación o renovación depende del criterio de la universidad»*.

Pese a la previsión de esta figura que se contiene en la LOU, dicha norma no incorpora una regulación mínima de la misma, sino que deja un amplio margen de actuación a los Estatutos de las diferentes universidades para que la perfilen. Como consecuencia de la imprecisión del legislador a la hora de establecer el régimen jurídico de esta figura, no quedan excesivamente definidas las funciones que corresponden a estos profesores, si bien parece lógico que abarquen tanto a la actividad docente como a la investigadora.

Asimismo, tampoco en la LOU se especifica la duración de esta modalidad contractual o, en su caso, nombramiento de emérito, dentro de la lógica temporalidad que se atribuye a esta figura, ni el régimen de dedicación, que también por lógica sólo parece que pudiera ser a tiempo parcial, no en vano, dicha contratación se compatibiliza con la jubilación del profesor emérito. En este contexto, han sido las normas autonómicas las que han venido a precisar la temporalidad del profesor emérito y su régimen jurídico (duración total y eventuales prórrogas). La negociación colectiva tampoco ha permanecido totalmente al margen de la regulación de esta figura de profesorado, estableciendo algunas reglas generalmente dirigidas a la duración mínima y máxima de esta modalidad contractual, sus prórrogas y renovaciones.

Finalmente, con la finalidad de evitar que una excesiva proliferación de esta figura pudiera alterar la normal configuración y evolución de las plantillas de profesorado de las universidades, algunas regulaciones autonómicas, estatutos universitarios y convenios colectivos han previsto limitaciones al respecto, fijando que el número de profesores eméritos no pueda superar un porcentaje determinado de la plantilla de personal docente e investigador de la universidad.

3. Las modalidades de contratación laboral específicas del personal investigador previstas en la Ley de la Ciencia

3.1. El contrato predoctoral

La principal novedad que la Ley de la Ciencia introduce en relación con el personal investigador en formación o en fase inicial consiste, sin lugar a dudas, en la previsión, recogida en su art. 21, de una modalidad contractual específica dirigida a este colectivo y a la que pueden acudir, entre otras entidades, las universidades públicas, sin bien en este caso, únicamente cuando las mismas son receptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación del personal investigador o para el desarrollo de sus programas propios de I+D+i³².

³² Sobre esta modalidad contractual vid. Moreno (2012).

La primera cuestión que cabe destacar del nuevo contrato predoctoral introducido por la Ley de la Ciencia es que se trata de una modalidad contractual dirigida a satisfacer una necesidad muy concreta y específica consistente en la contratación de aquellos investigadores que se encuentran elaborando la tesis doctoral en la fase inicial de su carrera investigadora. La Ley de la Ciencia se aparta de este modo de la opción adoptada por el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador en Formación (en adelante EPIF), que había acudido a las modalidades contractuales ordinarias o comunes previstas en el Estatuto de los Trabajadores para contratar a este colectivo, al menos durante una etapa de su formación coincidente con el tercer y cuarto año de las ayudas a la investigación, en particular, al contrato en prácticas previsto en el art. 11.1 ET³³.

Por el contrario, aunque el nuevo contrato predoctoral pueda compartir diversos de los elementos básicos y esenciales que definen al contrato en prácticas, formalmente se configura como una modalidad contractual específica y diferenciada de dicho contrato formativo. En consecuencia, la opción finalmente adoptada por la Ley de la Ciencia configura al contrato predoctoral como un contrato autónomo y desgajado del contrato en prácticas previsto en el Estatuto de los Trabajadores que, a pesar de las indudables similitudes existentes con éste, responde a unos objetivos distintos y sigue una dinámica propia. Por primera vez se diseña una modalidad contractual específica para la contratación laboral de este colectivo de investigadores en formación, diferente de las modalidades comunes de contratos formativos y de las de duración determinada (González del Rey, 2016: 48). Ello no impide, sin embargo, que en todo aquello no previsto en la Ley de la Ciencia y en sus normas de desarrollo, resulte de aplicación al contrato predoctoral lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo.

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

³³ Sobre el Estatuto del Personal Investigador en Formación vid. Moreno (2008).

delo 0+4, en el que se elimina cualquier fase de beca, procediéndose a la contratación laboral de los investigadores que se encuentran en formación desde el inicio de su carrera investigadora, es decir, desde el inicio de su participación en los trabajos o proyectos de investigación conducentes a la elaboración y defensa de su tesis doctoral³⁴.

Todo el régimen jurídico del contrato predoctoral se encuentra imbuido de la finalidad que se persigue con esta modalidad contractual que no es otra que la formación del personal investigador mediante la realización de la tesis doctoral que le permita obtener el título de doctor. De esta finalidad deriva la denominación de la modalidad contractual de «contrato predoctoral» y de uno de los sujetos contratantes, es decir, el «personal investigador predoctoral en formación».

La finalidad del contrato predoctoral se manifiesta en su objeto que consiste en *«la realización de tareas de investigación, en el ámbito de un proyecto específico y novedoso, por quienes estén en posesión del título de licenciado, ingeniero, arquitecto, graduado universitario con grado de al menos 300 créditos ECTS o master universitario o equivalente, y hayan sido admitidos a un programa de doctorado»* (art. 21.a) Ley de la Ciencia). A pesar de que la delimitación inicial del objeto del contrato podría plantear alguna duda al referirse genéricamente a *«la realización de tareas de investigación, en el ámbito de un proyecto específico y novedoso»*, la posterior exigencia de que estas actividades se desarrollen por quienes *«hayan sido admitidos a un programa de doctorado»* pone de manifiesto que el proyecto específico y novedoso que constituye el objeto de este contrato equivale a la realización de la tesis doctoral (Nogueira, 2016: 133)³⁵.

Sorprende que la regulación de esta modalidad contractual no contemple la posibilidad de que el personal investigador predoctoral en formación vinculado mediante esta modalidad contractual pueda desarrollar, junto a las actividades investigadoras que constituyen el objeto principal de este contrato y, en particular, junto a la elaboración y defensa de la tesis doctoral, actividades docentes complementarias, no en vano, es habitual que este colectivo colabore en las tareas docentes propias de la universidad u otro organismo de investigación

³⁴ González y Cristóbal (2011: 1078) indican que el contrato predoctoral introducido por la Ley de la Ciencia supone que *«desde el primer año de vinculación, el investigador adquiere los derechos laborales y de Seguridad Social equiparables a cualquier trabajador que formalice un contrato de duración determinada. A diferencia de lo que ocurre, hasta el momento, con el personal investigador en formación de beca, cuyos derechos se encuentran ligeramente mermados durante los dos primeros años de disfrute de la ayuda a la investigación»*. Vid. también, Luján (2012: 202).

³⁵ Por el contrario, Sirvent (2015: 13-14) considera al respecto que *«dada la laxitud con la que se expresa la norma, puede entenderse que el objeto del contrato no tiene por qué ser en todos los casos la elaboración de la tesis doctoral, pudiendo venir constituido también el mismo por la realización de trabajos de investigación en el seno de un proyecto concreto y novedoso, quedando obligado, en cualquier caso, el destinatario del contrato a participar en el programa de doctorado correspondiente»*.

al que se encuentra vinculado³⁶. En todo caso, las diferentes convocatorias de ayudas predoctorales continúan estableciendo la posibilidad de que los investigadores predoctorales colaboren en tareas docentes.

En este punto, debe tenerse en cuenta que *a priori* parece admisible que se prevea la posibilidad de que los investigadores en formación puedan colaborar en tareas docentes, sobretodo si tenemos en cuenta que la formación recibida por el investigador en formación debe servirle no sólo para incorporarse a la carrera investigadora, sino también a la carrera docente³⁷. Sin embargo, debe velarse para que las tareas docentes del investigador en formación no desvirtúen la finalidad formativa del contrato predoctoral, al prevalecer la actividad docente del investigador en formación sobre su actividad investigadora y muy especialmente sobre su dedicación a la elaboración de la tesis doctoral³⁸.

La finalidad perseguida por el contrato predoctoral determina también los requisitos subjetivos que deben satisfacerse por parte del investigador para poder ser contratado mediante esta modalidad contractual, en concreto, estar en posesión de una determinada titulación y haber sido admitido en un programa de doctorado. Respecto a las titulaciones admitidas para formalizar este contrato se incluye la titulación de licenciado, ingeniero, arquitecto, graduado universitario con grado de al menos 300 créditos ECTS o máster universitario, o equivalente. Por lo demás, no se exige, a diferencia de lo que sucede con el contrato en prácticas, que estas titulaciones tengan una antigüedad máxima, lo cual, unido a la ausencia de una edad máxima para la formalización de este contrato, comporta que esta modalidad contractual se pueda formalizar no únicamente con jóvenes investigadores recientemente titulados, sino también con investigadores de más edad que ya hace tiempo que finalizaron sus estudios.

Respecto al requisito de haber sido admitido en un programa de doctorado, dicha admisión deberá llevarse a cabo de conformidad con lo previsto en los arts. 6 y 7 del Real Decreto 99/2011. El cumplimiento de este segundo requisito deberá acreditarse además en el momento de la formalización del contrato predoctoral, que necesariamente debe ser por escrito, ya que deberá acompañarse al contrato un «escrito de admisión al programa de doctorado expedido por la unidad responsable de dicho programa, o por la escuela de doctorado o posgrado en su caso» (art. 21.b) de la Ley de la Ciencia).

³⁶ Al respecto, Marina (2012: 11) indica que el art. 21 de la Ley de la Ciencia no contempla la posibilidad de que el personal investigador predoctoral en formación colabore en tareas docentes, algo que sí admite el EPIF.

³⁷ En la misma dirección, Morón (2006: 461) considera que la posibilidad de impartir un número limitado de clases se justifica en su interés formativo.

³⁸ A tal efecto, Sirvent (2016: 93) indica que la falta de previsión de tareas docentes en los contratos predoctorales tal vez se deba a la voluntad de evitar prácticas abusivas en este punto.

De conformidad con estas exigencias, si el investigador ya se encuentra en posesión del título de doctor en el mismo campo o área de conocimiento no podrá acudir al contrato predoctoral (Sirvent, 2016: 87).

El objeto del contrato predoctoral —elaboración y defensa de la tesis doctoral que permita al investigador en formación obtener su título de doctor— también comporta que el mismo se configure con dedicación a tiempo o a jornada completa, no siendo posible celebrar contratos a tiempo parcial bajo esta modalidad contractual, sin perjuicio, claro está, de los supuestos en que se proceda a reducir la jornada de trabajo en los supuestos legalmente admitidos.

Por la misma razón que justifica que el contrato predoctoral se configure con dedicación a tiempo o a jornada completa, es decir, la finalidad formativa consistente en que el investigador predoctoral elabore y defienda su tesis doctoral, el contrato predoctoral se define como un contrato de evidente naturaleza temporal, no en vano, la elaboración y defensa de la tesis doctoral, requieren una delimitación temporal. En esta dirección, el art. 21.c) de la Ley de la Ciencia tras indicar que «*el contrato será de duración determinada*» establece que

la duración del contrato no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cuatro años (...) No obstante, cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, el contrato podrá alcanzar una duración máxima de seis años, prórrogas incluidas, teniendo en cuenta las características de la actividad investigadora y el grado de las limitaciones de la actividad.

En definitiva, la duración máxima de esta modalidad contractual será con carácter general de cuatro años y de hasta seis años si se trata de trabajadores con discapacidad, debiéndose atender en este supuesto a las características de la actividad investigadora y al grado de limitaciones en la actividad del investigador con discapacidad.

Para el cómputo de la duración máxima del contrato predoctoral se tendrán en cuenta todas las contrataciones efectuadas con el mismo investigador predoctoral en formación con la misma o distinta entidad, de modo que si un investigador ya ha sido contratado con anterioridad mediante esta modalidad contractual por otra entidad, la duración máxima del nuevo contrato predoctoral que vaya a formalizar con la misma únicamente podrá tener una duración máxima equivalente a la diferencia existente entre la anterior contratación y la duración máxima de cuatro años o, en su caso, de hasta seis años para los discapacitados, prevista para esta modalidad contractual. Llama la atención en este punto que no se haya contemplado una previsión similar en relación con una posible sucesión del contrato de ayudante que, como ya se ha indicado, se prevé con una función prácticamente idéntica a la del contrato predoctoral, evitándose de este modo el encadenamiento de ambos modalidades contractuales (González del Rey, 2016: 50).

El art. 21.c) de la Ley de la Ciencia concreta un poco más la duración del contrato predoctoral, habiendo sido modificada esta materia de forma importante por la disposición adicional sexta de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral (en adelante, Ley 30/2015). Tras la reforma introducida por la Ley 30/2015, ya no se establece la obligatoriedad de que la duración del contrato sea de un año prorrogable por períodos anuales, sino que únicamente se establecen los límites máximos y mínimos de duración del contrato, al establecerse que la duración del mismo «no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cuatro años». A partir de esta premisa, se indica que «cuando el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a cuatro años podrá prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener una duración inferior a un año». En consecuencia, tras la reforma, dentro de los límites máximos y mínimos de duración del contrato, las partes fijarán la duración del contrato que consideren conveniente, pudiendo llegarse a establecer, incluso, una duración inicial de cuatro años. Únicamente para el supuesto en que se fijen duraciones inferiores a la máxima de cuatro años se contempla la posibilidad de que el mismo pueda prorrogarse hasta la misma, siempre que las prórrogas tengan una duración mínima de un año.

Ahora bien, como contrapartida a la admisibilidad de contrataciones más extensas en el tiempo, superiores a la duración anual prevista anteriormente, se establece que

la actividad desarrollada por el personal investigador predoctoral en formación será evaluada anualmente por la comisión académica del programa de doctorado, o en su caso de la escuela de doctorado, durante el tiempo que dure su permanencia en el programa, pudiendo ser resuelto el contrato en el supuesto de no superarse favorablemente dicha evaluación³⁹.

Aunque con carácter general se establece que la duración inicial y las prórrogas del contrato predoctoral no pueden ser inferiores a un año, la propia norma establece una excepción para aquellos supuestos en que por haber estado ya contratado el trabajador bajo esta modalidad contractual, el tiempo que le reste hasta el máximo de cuatro años, o de seis en el caso de personas con discapacidad, sea inferior a un año; para estos supuestos se prevé que pueda concertarse el contrato, o su prórroga, por el tiempo que reste hasta el máximo establecido en cada caso.

³⁹ En este punto, Nogueira (2015) indica que «en algún tipo de actividades investigadoras el avance que se percibe año tras año es escaso, y tener que probarlo anualmente puede ser una tarea ardua que derive en cierta inseguridad para el trabajador e, incluso, para el empleador. De esta manera, quizás sea suficiente la emisión de un informe cada dos años, como se realizaba hasta el momento, para justificar las ayudas a la formación de investigadores».

También en relación con la duración del contrato predoctoral, en la línea ya avanzada en su momento por la LOMLOU, se prevé que *«las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, suspenderán el cómputo de la duración del contrato»*. La finalidad de esta medida es que las situaciones indicadas resulten inocuas para la carrera profesional del personal investigador y, muy especialmente, de las investigadoras⁴⁰.

Finalmente, aunque el contrato predoctoral está dirigido a quienes no se encuentran en posesión del título de doctor, la obtención del mismo no debería suponer automáticamente la extinción del contrato predoctoral, sino que al estar configurado como un contrato a término el mismo no debería extinguirse hasta que finalizara la duración prevista en el contrato inicial o en sus prórrogas. En cualquier caso, una vez obtenida la titulación de doctor no deberían poderse formalizar nuevas prórrogas del contrato al no poder satisfacerse la exigencia de que el investigador permanezca en el programa de doctorado (González, 2016: 150 y González, 2016: 51). No es este, sin embargo, el criterio adoptado mayoritariamente; por el contrario, se considera que el contrato, aunque no se haya agotado su tiempo máximo, debe extinguirse con la lectura de la tesis doctoral o si *ante tempus* finaliza la permanencia en el programa de doctorado (Serrano, 2014: 102 y Nogueira, 2016: 137).

Asimismo, llegado el término final del contrato predoctoral, el mismo se extinguirá con independencia de si se ha cumplido su objeto, es decir, con independencia de si el investigador predoctoral ha elaborado y defendido con éxito su tesis doctoral. En estos supuestos, la extinción del contrato de trabajo se llevará a cabo de conformidad con lo establecido en el art. 49.1.c) ET, de modo que si el contrato predoctoral se extingue por expiración del tiempo convenido será necesaria la denuncia del mismo. Al tener el contrato predoctoral una duración mínima de un año, la denuncia del mismo deberá formularse con una antelación mínima de quince días, dando lugar el incumplimiento de este plazo a una indemnización equivalente al salario correspondientes a los días en que dicho plazo se ha incumplido. En estos supuestos el investigador predoctoral en formación que ha visto extinguido su contrato no tendrá derecho a indemnización alguna⁴¹.

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

⁴⁰ A tal efecto, Luján (2012: 203) indica que esta previsión pone de manifiesto la conexión entre el objeto del contrato y su régimen jurídico, de modo que *«importa el desarrollo de tareas de investigación en el ámbito de un proyecto específico durante un periodo de tiempo acotado, no el transcurso mecánico de los años»*.

⁴¹ Así lo indican también, González (2016: 150) y González del Rey (2016: 54).

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

Esta desigualdad retributiva parece un tanto excesiva, puesto que unas retribuciones mínimas del 56 por 100 del salario fijado para las categorías equivalentes en el convenio colectivo durante los dos primeros años y del 60 y del 75 por 100 durante el tercer y el cuarto año no parecen estar plenamente justificadas, puesto que los investigadores predoctorales en formación tras un breve lapso de tiempo suelen llevar a cabo una actividad investigadora cuanto menos similar a la desarrollada por otros investigadores de la universidad o centro de investigación en el que se adscriben⁴².

Este sistema de fijación del salario correspondiente al personal predoctoral en formación plantea además dos interrogantes adicionales de difícil resolución práctica: en primer lugar, la determinación de las categorías equivalentes a dicho colectivo en el convenio colectivo de su ámbito de aplicación; y, en segundo lugar, qué sucede cuando se producen desajustes entre los programas de ayuda a la investigación mediante los que se financian estos contratos y el módulo de cálculo del salario previsto en el art. 21 d) de la Ley de la Ciencia.

Como consecuencia de la previsión de contratar al personal predoctoral en formación a través del contrato predoctoral, estos investigadores también se encuentran obligatoriamente incluidos desde el inicio de su contratación en el Régimen General de la Seguridad Social como trabajadores por cuenta ajena, en los mismos términos que cualquier trabajador por cuenta ajena, como así lo prevé de forma expresa la disposición adicional decimoctava de la Ley de Ciencia⁴³.

3.2. El contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación

A diferencia de lo que sucedía con alguno de los primeros borradores de la Ley de la Ciencia, que preveía una etapa intermedia entre la fase predoctoral y

⁴² De forma expresiva Nogueira (2015) afirma que *«este contrato es el peor remunerado de todos los existentes, al menos en sus dos primeros años, es decir, cualquier otro modelo contractual genera más beneficios al trabajador que el aquí estudiado»*. Sirvent (2015: 16) también se muestra muy crítica al respecto, considerando que ello puede suponer un lastre a la hora de reclutar potenciales investigadores. También críticos con esta retribución tan reducida se muestran González y Cristóbal (2011: 1079).

⁴³ González y Cristóbal (2011: 1078) indican que el contrato predoctoral introducido por la Ley de la Ciencia supone que *«desde el primer año de vinculación, el investigador adquiere los derechos (...) de Seguridad Social equiparables a cualquier trabajador que formalice un contrato de duración determinada»*.

la fase de acceso al sistema de ciencia, tecnología e innovación, la redacción final de la misma no prevé de forma expresa esta etapa ni, por tanto, contempla una modalidad contractual específica para este colectivo, estableciéndose únicamente en el art. 20.4 que

la consecución de la titulación de doctorado pondrá fin a la etapa de formación del personal investigador, y a partir de ese momento dará comienzo la etapa postdoctoral. La fase inicial de esta etapa está orientada al perfeccionamiento y especialización profesional del personal investigador, y se podrá desarrollar, entre otros mecanismos, mediante procesos de movilidad y mediante contratación laboral de duración determinada.

Todo hace pensar, en consecuencia, que los momentos iniciales de la etapa postdoctoral seguirán consistiendo en estancias formativas en el extranjero y en la participación del investigador doctor en diferentes proyectos de investigación hasta poder alcanzar los méritos necesarios para acceder al sistema español de ciencia, tecnología e innovación⁴⁴. La Ley de la Ciencia no precisa, sin embargo, cómo se organizará desde una vertiente contractual esta etapa, habiéndose limitado a prever que la misma se podrá desarrollar, entre otros mecanismos, mediante procesos de movilidad y mediante contratación laboral de duración determinada, lo cual plantea no pocos interrogantes⁴⁵.

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

Como ya hemos visto que sucede con las figuras del ayudante y del profesor ayudante doctor previstas en la LOU, este diseño de encadenamiento de contratos de naturaleza temporal, ahora contrato predoctoral y contrato de acceso al sistema de ciencia, tecnología e innovación, contrasta con la previsión que se contiene en el art. 15.5 ET, según la cual se anuda al encadenamiento de de-

⁴⁴ Sobre el alcance de esta previsión, Molina (2013: 363), tras indicar que no se entiende muy bien cuál es el mandato legal que incorpora esta norma, considera que se trata de una declaración vaga orientada a explicar qué es esta fase post-doctoral y, sobre todo, que pretende reafirmar que tiene un carácter temporal y dinámico, esto es, que debe presuponer la movilidad del personal investigador.

⁴⁵ San Martín (2012: 64) llama la atención sobre el riesgo de que la expresión «*entre otros mecanismos*» pueda dar cabida a las becas.

terminados contratos laborales durante un determinado período de tiempo la consecuencia de provocar la declaración de fijeza del trabajador. Las previsiones contenidas en este precepto, sin embargo, no resultan de aplicación a estas modalidades contractuales, por tratarse de contratos especiales de trabajo con una indudable naturaleza formativa. En todo caso y para evitar dudas al respecto, la disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores establece que no será de aplicación lo dispuesto en el art. 15.5 ET a las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas «*en cualquiera otras normas con rango de ley*», entre las cuales se encuentran los contratos previstos en la Ley de la Ciencia.

Al igual que sucedía con el contrato predoctoral, se prevé que puedan acudir a esta modalidad contractual, entre otras entidades las universidades públicas, sin bien en este caso, únicamente cuando las mismas son receptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación del personal investigador o para el desarrollo de sus programas propios de I+D+i.

El contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación encuentra un precedente inmediato en el contrato para la incorporación de investigadores al sistema de ciencia y tecnología regulado en el art. 17.b) Ley 13/1986, de modo que su entrada en vigor no supuso una modificación radical en este punto, sino una simple actualización o adaptación a las nuevas circunstancias de una modalidad contractual previamente existente.

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

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

sistema español de ciencia, tecnología e innovación respecto al contrato en prácticas ordinario o común parecen avalar esta segunda opción, configurándose al respecto una modalidad muy singular de contrato en prácticas dirigida a la contratación de los investigadores doctores⁴⁶.

La diferenciación entre el contrato en prácticas ordinario o común previsto por el art. 11.1 ET y el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación introducido por la Ley de la Ciencia alcanza a la propia configuración de la finalidad perseguida por ambos contratos, puesto que mientras que puede afirmarse con mayor o menor rotundidad que el contrato en prácticas ordinario o común tiene como objetivo básico la formación del trabajador, al permitirle la obtención de una práctica profesional adecuada al nivel de estudios, el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, como su nombre indica, parece más bien una vía o un mecanismo de inserción del investigador en el mercado laboral y, por tanto, se configura como un instrumento de fomento del empleo de los investigadores (Serrano, 2014: 107)⁴⁷, más que de formación⁴⁸. En esta dirección, el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación pretende responder a las dificultades que existen para absorber el flujo de investigadores que produce el sistema, con lo que se convierte más en una vía para facilitar la carrera profesional de los investigadores al término de su formación, que en una vía de capacitación práctica o profesional. A tal efecto, se ha señalado que esta modalidad contractual constituye un *«paso necesario (y no evitable para el investigador) para poder alcanzar, con posterioridad, la estabilidad en el empleo, ya sea mediante la contratación laboral fija o a través de una plaza de funcionario de carrera»* (Serrano, 2014: 107).

La principal manifestación del predominio de la finalidad de inserción frente a la finalidad formativa del contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación se encuentra en la exigencia de que esta modalidad contractual sólo podrá concertarse *«con quienes estén en posesión del título de doctor o equivalente»* (art. 22.1.a) de la Ley de la Ciencia). A tal efecto, la exigencia de una titulación del nivel del doctorado desvirtúa la dimensión formativo-práctica de este contrato, ya que, habiéndose realizado los cursos de doctorado y el trabajo de investigación que conduce a la obtención del título de doctor, real-

⁴⁶ En esta misma dirección, González (2015) indica que *«no se trata de un contrato en prácticas puesto que las particularidades diseñadas por el legislador lo alejan de la esencia de aquél, pero la aplicación subsidiaria del art. 11.1 (...) nos permitiría hablar de un contrato en prácticas en cierta medida desvirtuado»*.

⁴⁷ Vid. también, STSJ de Canarias (Santa Cruz de Tenerife) de 2 de septiembre de 2013 (AS\2014\143).

⁴⁸ Frente a ello, González (2015) señala que *«el investigador, contratado bajo esta modalidad, todavía se encuentra en un período formativo, si bien, con una mayor implicación investigadora y/o científica que en el contrato predoctoral en formación»*.

mente cabe presumir que el sujeto posee la aptitud y la experiencia laboral suficientes para realizar trabajos de investigación en los mismos términos que cualquier investigador que no esté contratado mediante esta especie de contrato en prácticas singular que es el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación.

A diferencia de lo que sucede con el contrato en prácticas ordinario, el art. 22 de la Ley de la Ciencia establece que no serán de aplicación a esta modalidad contractual *«los límites de cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, a que se refiere el art. 11.1 del Estatuto de los Trabajadores»*. En este punto se vuelve a poner en evidencia que la finalidad última del contrato de acceso al sistema de ciencia, tecnología e innovación no es tanto la formativa, sino fundamentalmente la de inserción en el mercado laboral, puesto que la supresión de este límite facilitará el acceso a esta modalidad contractual de aquellos investigadores que no hayan querido o no hayan podido incorporarse al mercado de trabajo de forma inmediata a la obtención del título de doctor (González, 2015). A tal efecto, la supresión de este límite temporal, acompañada de la ausencia de una edad máxima para la formalización de este contrato y, fundamentalmente, de las peculiares características de la carrera investigadora, permite la formalización de esta modalidad contractual con investigadores de avanzada edad y, fundamentalmente, con una gran experiencia, lo que permite poner en tela de juicio el carácter formativo de esta modalidad contractual⁴⁹.

La principal especialidad del contrato de acceso al sistema de ciencia, tecnología e innovación respecto al contrato en prácticas ordinario o común viene dada por el objeto de esta modalidad contractual introducida por la Ley de la Ciencia. En este punto, el art. 11.1.a) ET se limita a establecer que *«el puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados»*, con lo que se pretende ofrecer al trabajador la posibilidad de completar la formación recibida con la experiencia propia del desempeño de un puesto de trabajo. Esta previsión genérica se concreta un poco más en el art. 22.1.a) de la Ley de la Ciencia que prevé que el trabajo a desarrollar por el investigador contratado a través del contrato de acceso al sistema de ciencia, tecnología e innovación *«consistirá primordialmente en la realización de tareas de investigación, orientadas a la obtención por el personal investigador de un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional, que conduzcan a la consolidación de su experiencia profesional»*⁵⁰.

⁴⁹ Esta problemática ya se planteaba con el anterior contrato de incorporación de investigadores al sistema de ciencia y tecnología previsto por la Ley 13/1986. Vid. al respecto, Moreno (2008).

⁵⁰ En este punto, llama la atención la laxitud de las funciones de estos investigadores que se admite en la STSJ de Galicia de 6 de febrero de 2015 (AS 2015\825) cuando dice que *«el desempeño ocasional en actividades diferentes de las que figuran en su contrato de trabajo, puede entrar dentro de las*

A pesar de que el objeto de esta modalidad contractual consiste en la realización de tareas de investigación, el art. 22.1.e) de la Ley de la Ciencia permite que el personal investigador que sea contratado a través del contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación pueda prestar colaboraciones docentes⁵¹. La posibilidad de colaborar en tareas docentes, sin embargo, únicamente se admite si se cumplen determinados condicionantes con los que se pretende asegurar que estas colaboraciones no desvirtúen el objeto fundamental de esta modalidad contractual consistente en la realización de tareas de investigación, que permitan al investigador contratado alcanzar un alto nivel de perfeccionamiento y especialización profesional que conduzcan a la consolidación de su experiencia profesional. Los requisitos exigidos para que los investigadores puedan prestar colaboraciones docentes son los siguientes: a) que se trate de colaboraciones complementarias a su actividad principal que es la investigación; b) que las colaboraciones docentes estén relacionadas con la actividad de investigación a desarrollar por el investigador contratado; c) que como máximo alcancen las 80 horas anuales; d) que exista acuerdo del departamento implicado y aprobación de la entidad para la que se prestan los servicios; y e) que se cumpla la normativa de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas.

La configuración del objeto de este contrato que consiste «primordialmente» en la realización de tareas de investigación y, en menor medida, en colaborar en tareas docentes, distancia a esta modalidad contractual del contrato de profesor ayudante doctor que se configura, como ya se ha indicado, como una figura que mantiene de modo más claro una doble dedicación docente e investigadora (González del Rey, 2016: 56).

El contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, en tanto que modalidad muy singular de contrato en prácticas dirigida a la contratación de los investigadores doctores mantiene el elemento de temporalidad, si bien, fijando otros límites máximos y mínimos, en concreto, el art. 22.1.c) de

directrices y órdenes que el investigador principal pueda encomendar, para realizar actividades en otro grupo de investigación, que siempre van a estar enlazadas o conexas con el proyecto principal, es decir, que cualquiera de los trabajos realizados por el actor podían ser aprovechados tanto en la realización de su proyecto como en otros grupos de investigación, siempre que esas actividades sean meramente ocasionales, como así ha sido, sin que ello constituya fraude en la contratación, tal como invoca la parte recurrente. Y tampoco existe tal fraude por el hecho de que los proyectos de investigación del organismo demandado estén dentro de lo que se puede considerar su actividad normal y cotidiana, siempre que los mismos tengan autonomía y sustantividad propia, como ocurre en el presente caso, razón por la cual este motivo de recurso también debe ser desestimado».

⁵¹ Como pone de manifiesto Molina (2016: 58) «de esta posibilidad han venido beneficiándose ampliamente los investigadores contratados bajo esta modalidad por parte de las universidades, al objeto de poder acreditar como mérito a considerar la impartición de docencia, de cara a la obtención de las acreditaciones necesarias para acceder a plazas de profesorado universitario contratado o bien al Cuerpo de Funcionarios Docentes Universitarios».

la Ley de la Ciencia prevé que «*la duración del contrato no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cinco años*». Para el cómputo de la duración máxima se tendrán en cuenta todas las contrataciones efectuadas con el mismo investigador postdoctoral por la misma o distinta entidad mediante esta modalidad contractual, de modo que si el investigador doctor ya ha sido contratado con anterioridad mediante el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, la duración del nuevo contrato que se vaya a formalizar únicamente podrá tener una duración máxima equivalente a la diferencia existente entre la anterior contratación y la duración máxima de cinco años prevista para esta modalidad contractual⁵². También podría haberse incorporado una previsión similar en relación con una posible sucesión respecto del contrato de profesor ayudante doctor, evitándose de este modo el encadenamiento de ambas modalidades contractuales, sin perjuicio de que en este supuesto, como ya se ha indicado, no existe una identidad absoluta entre las finalidades de ambas figuras (González del Rey, 2016: 50).

El art. 22.1.c) de la Ley de la Ciencia concreta un poco más la duración del contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, puesto que además de fijar la duración máxima del mismo, prevé que si la duración del contrato es inferior a cinco años, el mismo podrá prorrogarse sucesivamente, sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener una duración inferior al año. Por tanto, esta modalidad contractual podrá formalizarse por su duración máxima, o bien, por duraciones inferiores, en todo caso no inferiores a un año. En este segundo supuesto, es decir, cuando se formalice por una duración inferior a la máxima, podrá prorrogarse una o diversas veces, con la única limitación de que estas prórrogas no pueden tener una duración inferior al año. Asimismo, la finalidad formativa propia del contrato justifica que esta modalidad contractual comporta que cada investigador únicamente pueda celebrar este contrato por su duración máxima una sola vez, de modo que ningún investigador podrá ser contratado mediante esta modalidad, en la misma o distinta entidad, por un tiempo superior a cinco años (Luján, 2012: 205).

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

⁵² González (2015) considera que esta medida constituye un intento de evitar la precarización de esta figura.

A diferencia de lo que sucede con el contrato predoctoral, el art. 22 de la Ley de la Ciencia no contiene ninguna limitación en relación a la formalización a tiempo parcial del contrato de acceso al sistema de ciencia, tecnología e innovación, de modo que el mismo podrá celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial. Esta circunstancia contrasta también con la regulación del profesor ayudante doctor contenida en el art. 50 de la LOU, que acostumbra a equipararse con esta modalidad contractual, que por Ley ha de formalizarse necesariamente a tiempo completo. En todo caso, siendo el objeto del contrato eminentemente de carácter investigador, en el supuesto de formalizarse a tiempo parcial deberán reducirse proporcionalmente las colaboraciones docentes que corresponde realizar al investigador.

La fijación para los trabajadores en prácticas de un salario inferior al del resto de los trabajadores ordinarios se ha perfilado como una nota común de los contratos formativos, incluido el de prácticas; por esta razón, llama especialmente la atención que el art. 22.1.d) de la Ley de la Ciencia al regular la retribución del investigador contratado a través de la modalidad contractual de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación establezca que *«la retribución de este contrato no podrá ser inferior a la que corresponda al personal investigador que realice actividades análogas»*. Este precepto restablece, por tanto, el principio de equivalencia retributiva entre el personal investigador contratado a través de esta modalidad singular de contrato en prácticas dirigida a la contratación de los investigadores doctores y el personal investigador que realice idénticas o análogas actividades mediante otra vía de vinculación laboral o funcional. En definitiva, no se admite un diferente módulo y, por tanto, más bajo, para el cálculo del salario de este personal contratado, fijado en convenio colectivo, sino que se acude directamente al salario correspondiente al personal investigador que realice idénticas o análogas actividades.

La Ley de la Ciencia prevé en su art. 22.2 que

a partir de la finalización del segundo año de contrato, el personal investigador contratado por universidades públicas, organismos públicos de investigación de la Administración General del Estado u organismos públicos de otras administraciones públicas bajo esta modalidad podrá someter a evaluación la actividad investigadora desarrollada.

Se pasa de una evaluación configurada como obligatoria en el anterior contrato de incorporación de investigadores al sistema de ciencia y tecnología, a una evaluación potestativa, como se desprende de la expresión *«podrá»* que se contiene en la nueva regulación. En otros términos, se trata de un derecho y no de un deber del investigador (Luján, 2012: 206).

Cuando esta evaluación de la actividad investigadora desarrollada por el personal investigador contratado sea positiva, se tendrá en cuenta a los efectos de

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

La extinción del contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación por su cumplimiento no genera derecho a indemnización alguna⁵³.

3.3. La contratación laboral indefinida del personal investigador contratado

Como ya se ha indicado anteriormente, tradicionalmente la contratación laboral de los investigadores había sido preferentemente de carácter temporal, siendo excepcional el recurso a la contratación laboral indefinida de los mismos, cuya consolidación y estabilización laboral había venido en su caso por vía de su acceso a la función pública, ya fuera como profesores universitarios o investigadores funcionarios. En otros términos, la principal vía de consolidación y estabilización del colectivo de los investigadores en el sistema español de ciencia y tecnología ha consistido hasta fechas recientes en el siempre complicado y restringido acceso de los mismos a la función pública en universidades y otros centros de investigación.

En este contexto tan poco proclive a la contratación laboral indefinida del personal investigador se produjo la aprobación de la Ley de la Ciencia que se muestra extremadamente parca en este punto⁵⁴. En este sentido, se limita a incorporar en su artículo 13.2 una previsión muy genérica según la cual

el personal investigador podrá estar vinculado con la universidad pública u organismo para el que preste servicios mediante una relación sujeta al derecho administrativo o al derecho laboral, y podrá ser funcionario de carrera, funcionario interino o

⁵³ Vid. González, Santiago (2016: 152); Sirvent (2016: 118); y González del Rey (2016: 59).

⁵⁴ Serrano, Noemí (2014: 97) indica al respecto que «sobre la (ulterior) fase de consolidación se supone que se optará por contrataciones laborales indefinidas de los investigadores (o en su caso funcionariales), sin embargo en la Ley se silencia este punto».

personal laboral fijo o temporal, de acuerdo con el artículo 8 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Se reconoce, por tanto, en los términos previstos en la Ley de la Ciencia, la posibilidad de que las universidades públicas, al igual que otras entidades, puedan acudir a la contratación de personal laboral fijo, si bien, a diferencia de lo que sucede en la LOU, donde se regula una modalidad singular de contrato laboral indefinido —el profesor contratado doctor— en la Ley de la Ciencia no se establece una modalidad singular de contrato (Sirvent, 2016: 137).

Como acertadamente se ha puesto de manifiesto,

dada la fijeza de la relación laboral, en buena lógica, este tipo de personal debería ser contratado para el desempeño de funciones habituales o de carácter permanente, si bien la Ley de la Ciencia no establece criterio alguno para la determinación de los puestos que pueden ser ocupados por este tipo de personal laboral. Tampoco el criterio de las funciones que corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos (art. 2.2 EBEP) sirve para delimitar las que pudiera desempeñar el personal laboral fijo, puesto que el desarrollo de funciones investigadoras no implica participación en el ejercicio de potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales (Marina, 2012: 15).

A partir de la previsión genérica contenida en la Ley de la Ciencia sobre la contratación de personal laboral fijo investigador por parte de las universidades públicas, la misma norma contiene en su art. 22.3 diferentes referencias muy concretas relativas a este supuesto. La principal de ellas consiste en la previsión de que en los procesos selectivos de personal laboral fijo que sean convocados, entre otras entidades, por las universidades públicas, la evaluación superada en el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación se tendrá en cuenta a los efectos de su valoración como méritos investigadores en dichos procesos selectivos. De ello cabe deducir que la contratación laboral con carácter fijo puede servir para dar continuidad en el empleo y para permitir el desarrollo de la carrera profesional del personal investigador que previamente haya prestado sus servicios mediante el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación (Marina, 2012: 11).

Pese a todo ello, puede afirmarse que la redacción final de la Ley de la Ciencia no ha incorporado un verdadero grado de consolidación en el sistema español de ciencia, tecnología e innovación, sino que tan sólo se prevé la posibilidad de que los investigadores que hayan superado la evaluación en el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación puedan concurrir a los procesos selectivos de personal laboral fijo que sean convocados, entre otras entidades, por las universidades públicas y presentar en estos procesos selectivos la evaluación superada como un mérito investigador.

En consecuencia, a pesar de las declaraciones genéricas que se contienen en el Preámbulo de la Ley de la Ciencia según las cuales esta norma «*implica un considerable avance en la supresión de la temporalidad del personal investigador*», a la hora de la verdad, la única medida efectivamente dirigida a permitir la estabilización o consolidación del personal investigador se reduce a tomar en consideración la evaluación positiva de la actividad investigadora desarrollada durante el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, como mérito en los procesos selectivos de personal laboral fijo que sean convocados, entre otras entidades, por las universidades públicas⁵⁵.

Las dificultades de estabilización del personal investigador se intentan paliar de algún modo mediante la disposición adicional decimosexta de la Ley de la Ciencia que prevé en su apartado tercero que «*en la oferta de empleo público, el Ministerio de Ciencia e Innovación por lo que se refiere a las plazas para ingreso como personal investigador laboral fijo, orientará su petición teniendo en cuenta los contratos de carácter temporal celebrados como personal investigador del Programa o Subprograma Ramón y Cajal para jóvenes investigadores*». De este modo, se pretende establecer una cierta relación entre los beneficiarios del Programa o Subprograma Ramón y Cajal para jóvenes investigadores y el número de plazas convocadas para ingreso como personal investigador laboral fijo⁵⁶.

En esta misma dirección se incardina el art. 21 de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015 (en adelante Ley 36/2014), dedicado a la oferta de empleo público u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal, que estableció en su apartado 2.º, letra j), la obligación para las universidades de destinar como mínimo un 15% del total de plazas que ofertasen ese año, dentro del límite de la tasa de reposición, para la contratación como personal laboral fijo, de personal investigador doctor que hubiera finalizado el programa Ramón y Cajal y hubiese obtenido el certificado I3; previsión que se ha vuelto a recoger en la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016 (en adelante Ley 48/2015), posteriormente prorrogados, de lo que cabe deducir el carácter estable de esta previsión.

Pese a las buenas intenciones que pueden guiar estas previsiones, las mismas aún resultan insuficientes para garantizar una mínima proporcionalidad entre el número total de contratos de acceso al sistema de ciencia, tecnología e

⁵⁵ A tal efecto, Molina (2013: 369) considera que la evaluación positiva no genera un derecho automático a la estabilidad, sino tan sólo se convierte en un criterio a valorar en los «*procesos selectivos de personal laboral fijo*» que convoquen los agentes de investigación del sistema.

⁵⁶ En esta dirección, Cueto (2012: 294) constata que, con esta previsión, la Ley 14/2011 persigue como objetivo facilitar la estabilización del personal investigador participante en estos concretos programas y con ello aliviar en parte la prolongada temporalidad que viene afectando en nuestro país a la contratación del personal investigador. Vid. también, Molina (2016: 72).

innovación que normalmente se formalizan y el número de plazas de personal laboral fijo que se convocan en el sector público, lo que comporta que muchos investigadores doctores no puedan estabilizarse o consolidarse laboralmente sufriendo largos e injustificados períodos de inestabilidad y precariedad laboral, siendo además muy difícil que en la actual coyuntura económica los mismos sean contratados como sería deseable de forma estable en el sector privado, lo que les obliga en no pocas ocasiones a emigrar al extranjero con la consecuente pérdida de talento o fuga de cerebros que ello comporta⁵⁷. Todo ello supone que en la práctica la carrera investigadora no resulte todo lo atractiva que cabría desear.

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

las retribuciones que correspondan a este tipo de personal laboral fijo serán fijadas, en su caso, dentro de los límites establecidos por las leyes de presupuestos, por el órgano competente en materia de retribuciones sin que, en ningún supuesto, le sea de aplicación el modelo retributivo establecido para el personal investigador funcionario.

Con esta previsión parece que se quiere lanzar el mensaje de que en el supuesto de que se desarrolle una carrera investigadora laboral paralela a la funcionarial ambas no tienen porque tener un mismo régimen jurídico, lo que en la práctica puede llegar a suponer que la carrera investigadora laboral disfrute de peores condiciones y garantías que la funcionarial, especialmente en materia retributiva.

En todo caso, en el supuesto que sea una universidad pública la que proceda a incorporar a personal laboral fijo de conformidad con lo previsto en el art. 20.3 de la Ley de la Ciencia, se prevé que dicho personal investigador tendrá la consideración de personal docente e investigador a los efectos del desarrollo de la función investigadora. A partir de esta previsión, se ha considerado que si con carácter general la Ley de la Ciencia considera personal investigador al personal docente e investigador definido en la LOU, entre cuyas funciones se encuentre la de llevar a cabo actividades investigadores (art. 13.1), a la inversa, también, «a efectos del desarrollo de la función investigadora, asimila al personal investigador laboral fijo al personal docente e investigador» (Marina, 2012: 16).

⁵⁷ Muy crítico al respecto se muestra Molina (2013: 370-371).

En definitiva, como acertadamente se ha indicado

el legislador no ha querido introducir una especial modalidad contractual de investigador laboral fijo sino, tan sólo, algunas pautas o simplemente meros recordatorios. Un mejor tratamiento de la técnica legislativa hubiera recomendado hacer una rúbrica específica, quizá en un precepto individualizado, para las especialidades que la Ley de la Ciencia quería destacar en relación con los investigadores laborales fijos, en vez de ubicarlas —cual reglas extraviadas, diluidas o perdidas— dentro del art. 22 de la Ley de la Ciencia, que, recordemos, contiene el régimen jurídico del contrato temporal de acceso al sistema de ciencia, tecnología e innovación. Estas menciones de rondón al personal investigador laboral fijo se presentan como un elemento extraño en la regulación legal de un contrato temporal (Serrano, 2014: 119)⁵⁸.

3.4. El contrato de investigador distinguido

Situada en principio al margen de la carrera investigadora, aunque en la práctica ello no sea siempre así, se encuentra la última de las modalidades de contrato de trabajo específicas del personal investigador, es decir, el contrato de investigador distinguido, al cual se prevé que también puedan acudir, entre otras entidades, las universidades públicas, sin bien en este caso, únicamente cuando las mismas son receptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación del personal investigador o para el desarrollo de sus programas propios de I+D+i (art. 20.2 de la Ley de la Ciencia).

La Ley de la Ciencia ha optado por diseñar una modalidad específica de contrato de trabajo para satisfacer la finalidad de captación y de retención de talento por parte del sistema español de ciencia, tecnología e innovación. En este punto, uno de los elementos que se ha considerado que ha limitado las posibilidades del sistema español de ciencia, tecnología e innovación para captar y retener el talento ha sido la rigidez de las vías de contratación de investigadores existentes hasta el momento. La Ley de la Ciencia, por el contrario diseña una modalidad contractual específica extremadamente flexible dirigida a satisfacer esta finalidad de la captación y retención del talento en el ámbito de la investigación. Como puede apreciarse, esta finalidad asemeja notablemente al investigador distinguido al profesor visitante previsto en la LOU, si bien, con una connotación más netamente investigadora (González del Rey, 2016: 59).

Como puede observarse, la opción adoptada finalmente por la Ley de la Ciencia consistente en el diseño de una modalidad de contrato de trabajo específica del personal investigador se aparta de la opción a la que acudían los primeros borradores de esta norma para la captación y retención del talento en el

⁵⁸ En la misma dirección, Luján (2012: 207) considera que se trata un una solución técnicamente extravagante y criticable, no en vano, se está regulando una modalidad de contratación indefinida dentro de la regulación del contrato de acceso.

ámbito de la investigación, en particular, al recurso al contrato de alta dirección, previsto en el art. 2 ET y regulado en el Real Decreto 1382/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

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

El objeto del contrato de investigador distinguido se define en el art. 23.a) de la Ley de la Ciencia que lo fija en «*la realización de actividades de investigación o la dirección de equipos humanos, centros de investigación, instalaciones y programas científicos y tecnológicos singulares de gran relevancia en el ámbito de conocimiento de que se trate, en el marco de las funciones y objetivos del empleador*». Como se desprende de este enunciado, se trata de funciones de investigación de gran relevancia, que pueden abarcar actividades de investigación, pero fundamentalmente de dirección, ya se trate de equipos humanos, de centros de investigación o de instalaciones y programas científicos y tecnológicos singulares. En cualquier caso, estas funciones investigadoras de gran relevancia deben desarrollarse en el marco de las funciones y objetivos del empleador. En consecuencia, a pesar de la relevancia y la autonomía con la que el investigador distinguido debe desarrollar su actividad, el mismo lo deberá hacer en el marco de las funciones y objetivos del empleador, con carácter general, la universidad o centro de investigación que ha procedido a su contratación⁵⁹.

La relevancia de las funciones investigadoras a desarrollar por los investigadores contratados a través de esta modalidad contractual determina los requisitos subjetivos que deben satisfacerse por el investigador para poder ser contratado mediante esta modalidad contractual, en particular, que se trate de investigadores de reconocido prestigio en el ámbito científico y técnico. Pese a la importancia de esta exigencia del «reconocido prestigio», que viene a dar nombre a la propia modalidad contractual, la Ley de la Ciencia no prevé el sistema de acreditación de dicha circunstancia, quedando, por tanto, en manos de la libre apreciación del

⁵⁹ Como indica González (2016: 153) ello comporta que atribuya al empresario la delimitación de las actividades que deben ser calificadas como investigaciones relevantes sin posibilidad de control externo alguno. Vid. también, Sirvent (2016: 93).

empleador la determinación de la concurrencia o no de la misma. Sería conveniente, sin embargo, que se fijaran con claridad tanto los criterios exigidos para el reconocimiento de la condición de investigador distinguido como los sujetos encargados de llevar a cabo esta acreditación, puesto que de otro modo podría llegar a desvirtuarse y devaluarse la verdadera naturaleza de esta modalidad contractual. Por lo demás, el art. 23 de la Ley de la Ciencia se limita a prever en relación con los requisitos subjetivos exigidos para acudir a esta modalidad contractual que podrá tratarse de investigadores españoles o extranjeros y que los mismos deberán encontrarse en posesión del título de doctor o equivalente.

Esta modalidad contractual parece apoyarse en la necesaria relación de confianza mutua y recíproca que debe establecerse entre el investigador distinguido y la universidad u otro centro de investigación que procede a su contratación, que queda de manifiesto en las relevantes funciones que a este investigador de reconocido prestigio se le encomiendan y que realiza con un elevado grado de autonomía y responsabilidad, y de la que deriva una relativa posición de equilibrio e igualdad entre las partes contratantes. Esta relativa posición de equilibrio e igualdad entre las partes justifica que la Ley de la Ciencia otorgue un inusitado margen de actuación al pacto entre las partes a la hora de fijar el régimen jurídico de esta modalidad contractual, aplicándose únicamente de forma supletoria a la autonomía de la voluntad de las partes lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo⁶⁰. De conformidad con esta premisa se dejan a la autonomía de la voluntad la concreción de aspectos tan esenciales para el desarrollo de la relación laboral como son la duración del contrato y la determinación de la jornada laboral.

En primer lugar, por lo que respecta a la determinación de la duración del contrato de trabajo, el apartado b) del art. 23 de la Ley de la Ciencia se remite a lo que acuerden las partes en el contrato de trabajo. En consecuencia, *a priori* las partes tendrán plena libertad para optar por la duración indefinida o temporal del contrato, apartándose de este modo de la legislación laboral común que parte de la consideración de que la contratación temporal es siempre causal (art. 15 ET). En este punto, la finalidad de la incorporación del investigador distinguido al sistema español de ciencia, tecnología e innovación deberá determinar la duración del contrato, si se trata de investigadores que van a efectuar colaboraciones puntuales se fijará una duración temporal más bien breve y si se trata de investigadores llamados a formar equipos y centros de investigación, la duración del contrato será probablemente más prolongada en el tiempo e incluso de carácter indefinido.

⁶⁰ Luján (2012: 206) pone de manifiesto al respecto que las especialidades de sujetos y objeto se proyectan sobre el cuadro de fuentes de las obligaciones que conforman el contenido del contrato de manera que en su determinación la autonomía de las partes tiene un peso mucho más decisivo que en los contratos de trabajo de régimen común.

En segundo lugar, respecto a la determinación de la jornada de trabajo, la misma también queda en manos de la autonomía de la voluntad de las partes, estableciéndose al respecto en el apartado c) del art. 23 de la Ley de la Ciencia que «*la duración de la jornada laboral, los horarios, fiestas, permisos y vacaciones serán los fijados en las cláusulas del contrato*». Aunque con toda probabilidad este criterio de fijación de la jornada laboral, horarios, fiestas, permisos y vacaciones encuentra su fundamento en las propias características de la actividad a realizar por el investigador contratado, que sin lugar a dudas requiere de una amplia flexibilidad en la organización y distribución del tiempo de trabajo que permitan adaptar el horario y la jornada de trabajo a las necesidades presentes en cada momento, la autonomía de la voluntad de las partes no puede llegar a comportar una desprotección del investigador contratado en un ámbito tan sensible como es el del tiempo de trabajo, debiéndosele extender, por tanto, las garantías legales dirigidas a proteger su derecho al descanso reconocido constitucionalmente⁶¹.

La relevancia de las tareas a desarrollar por el investigador contratado también determinan el régimen de incompatibilidades de estos investigadores, a tal efecto, el art. 23.d) de la Ley de la Ciencia establece que «*el personal investigador contratado no podrá celebrar contratos de trabajo con otras entidades*», lo que contrasta con la regulación laboral común, en virtud de la cual el trabajador puede prestar sus servicios para distintos empresarios siempre que no exista pacto de plena dedicación o constituya un supuesto de práctica desleal. La prohibición del pluriempleo, sin embargo, no es absoluta, en tanto que puede quedar sin efecto previa autorización expresa del empleador o pacto escrito en contrario, siempre claro está, que al tratarse normalmente de empleadores públicos se respete la normativa sobre incompatibilidades del personal.

De la relevancia de las funciones que desarrolla el investigador contratado, así como de la autonomía y responsabilidad con las que las mismas se ejercen, deriva la necesidad del empleador de controlar de algún modo el correcto desarrollo de la actividad desarrollada por el investigador distinguido contratado. Para satisfacer esta necesidad, el art. 23.d) de la Ley de la Ciencia prevé que «*el contrato estará sometido al sistema de seguimiento objetivo que el empleador establezca*». Esta previsión enlaza con la contenida en el art. 20.3 ET según la cual «*el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales*»⁶². En cualquier caso, a pesar de que el sistema de seguimiento lo fija el empresario, el mismo deberá satisfacer la exigencia de objetividad que establece la ley.

⁶¹ De la misma opinión, Serrano (2014: 114).

⁶² Sirvent (2016: 118) llama la atención en este punto sobre el fortalecimiento de la nota de dependencia que ello supone.

La principal peculiaridad del contrato de investigador distinguido previsto en la Ley de la Ciencia, sin embargo, la constituye su particular régimen de extinción contractual. En este sentido, el art. 23.f) de la Ley de la Ciencia prevé la posibilidad de que esta modalidad contractual pueda extinguirse «*por desistimiento del empleador*». Esta previsión supone una excepción respecto con la norma habitual en el ámbito laboral según la cual, salvo que exista causa que lo justifique, no se admite la libre resolución del contrato por parte del empresario. La justificación discutible de esta previsión puede encontrarse en el vínculo de imprescindible confianza que debe existir entre el investigador contratado y la universidad u otro centro de investigación que lo emplean⁶³. Asimismo, aunque no se prevé de forma expresa la dimisión del investigador distinguido contratado, dicha posibilidad se recoge con carácter general en el art. 49.1.d) ET, con la única exigencia de que medie el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.

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

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

La extinción del contrato de investigador distinguido por desistimiento del empleador genera el derecho del investigador afectado al percibo de «*la indemnización prevista para el despido improcedente en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*», es decir, a una indemnización de treinta y tres días de salario por año de antigüedad con un máximo de veinticuatro mensualidades. En el cómputo de esta indemnización no deben tenerse en cuenta las cantidades que el investigador haya podido percibir por incumplimiento total o parcial del

⁶³ Crítica al respecto se muestra Serrano (2014: 155 y ss.).

preaviso, no en vano, nos encontramos ante dos indemnizaciones que responden a causas diferentes e independientes entre sí y, por tanto, acumulables.

4. Las modalidades de contratación previstas en el Estatuto de los Trabajadores a las que se remiten de forma expresa la LOU y la Ley de la Ciencia

El art. 48 LOU realiza dos referencias expresas a la posibilidad de contratar personal docente e investigador a través de las modalidades de contratación previstas en el Estatuto de los Trabajadores. En primer lugar, aunque no se especifica la concreta modalidad contractual a la que se hace referencia, dicho precepto se remite al contrato de interinidad regulado en el art. 15.1.c) del ET y normativa concordante, al preverse la posibilidad de utilizar las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. En segundo lugar, ahora sí con cita expresa del contrato por obra o servicio determinado regulado en el art. 15.1.a) ET y normativa concordante, se admite la posibilidad de contratar personal investigador, técnico u otro personal, a través del contrato por obra o servicio determinado, para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica.

La Ley de la Ciencia, por su parte, también contempla diferentes previsiones relativas a la posibilidad de acudir a las modalidades de contratación previstas en el Estatuto de los Trabajadores para contratar a personal investigador. A tal efecto, como ya se ha indicado, el art. 20.2 de la Ley de la Ciencia prevé de un modo muy genérico que, entre otras entidades, *«las universidades públicas podrán contratar personal investigador a través de las modalidades de contrato de trabajo establecidas por el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores»*, previsión que se complementa con la recogida en el art. 48.3 bis de la LOU que prevé que las universidades públicas *«podrán contratar personal investigador conforme a lo previsto en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación»*.

Entre las diferentes modalidades contractuales previstas en el Estatuto de los Trabajadores a las que se remiten de uno u otro modo la LOU y la Ley de la Ciencia⁶⁴, destacan con luz propia la contratación de personal investigador para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica mediante el contrato para obra o servicio determinado previsto en el art. 15 ET y el recurso al contrato de interinidad. En los próximos apartados se analizarán las principales peculiaridades que plantean estas modalidades contractuales cuando se emplean en el ámbito de las universidades públicas.

⁶⁴ Sobre estas distintas posibilidades vid. Ballester (2016: 145-147).

4.1. El contrato para obra o servicio determinado

El recurso al contrato para obra o servicio determinado por parte de las universidades públicas está previsto en la LOU y en la Ley de la Ciencia para la realización de tareas de investigación, de modo que muy difícilmente se podrá acudir a esta modalidad contractual para el desarrollo exclusivo o prevalente de tareas docentes en las que la autonomía y sustantividad de la obra es muy difícil de justificar, sin perjuicio de que de forma accesoria pueda realizarse alguna colaboración docente, especialmente, si la misma se encuentra vinculada a las tareas de investigación desarrolladas. A tal efecto, se afirma que el contrato para obra o servicio determinado es un contrato de investigación, no de profesorado (González, 2016: 156)⁶⁵.

La primera cuestión que plantea la contratación de personal investigador para la realización de tareas de investigación vinculadas a convenios, contratos o proyectos de investigación mediante el contrato para obra o servicio determinados es la propia legitimidad del recurso en estos supuestos a esta modalidad contractual⁶⁶. En esta dirección, pese a los diferentes posicionamientos existentes en este punto, la doctrina del Tribunal Supremo parece inclinarse a favor de la admisión del recurso a esta modalidad contractual para el desarrollo o ejecución de un proyecto de investigación. En este sentido, se encuentra la importante STS de 6 de marzo de 2009, que al enjuiciar los contratos para obra o servicio determinados efectuados por el Consejo Superior de Investigaciones Científicas con un mismo investigador para la realización de diferentes proyectos de investigación concluye que

el actor realizó las tareas propias de cada proyecto de investigación para el que fue contratado y la naturaleza de cada proyecto permite individualizarlos, entre ellos y en relación con lo que puede constituir la actividad permanente y habitual del organismo demandado, cuyo funcionamiento habitual no depende de que se realicen éstos u otros proyectos distintos (...) Consecuentemente, el que los proyectos de investigación del organismo demandado estén dentro de lo que se puede considerar su actividad normal y cotidiana no empece a la posibilidad de contratar el personal necesario para servirlos a través de la modalidad temporal de para obra o servicio determinado, siempre que tales proyectos, tanto por su contenido como por su limitación en el tiempo, con un principio y un fin, aunque no se sepa exactamente el momento de su terminación, sean individualizables entre sí dentro de esa actividad habitual (González, 2016: 156)⁶⁷.

⁶⁵ Vid. también, Ballester (2016: 177-178).

⁶⁶ Sobre esta cuestión vid. Ballester (2016:169 y ss.), González (2006) y Moreno (2004).

⁶⁷ A tal efecto, admiten el recurso al contrato para obra o servicio determinado en estos supuestos las SSTSJ de Galicia de 26 de septiembre de 2011 (AS\2011\2512), de 29 de noviembre de 2012 (AS\2013\166), de 21 de febrero de 2013 (AS\2013\1649), de 12 de abril de 2013 (AS\2013\1592), de 21 de septiembre de 2013 (AS\2014\134) o de 6 de febrero de 2015 (AS\2015\825). Vid. también la STSJ del País Vasco de 18 de octubre de 2016 (AS\2016\1700).

Ello no impide que en ocasiones los tribunales consideren que dichos contratos se han formalizado en fraude de ley y, por tanto, se transforman en indefinidos, cuando el objeto del contrato se trata de una actividad sin autonomía y sustantividad propias, tratándose de trabajos normales y permanentes de realización de proyectos de investigación no individualizables y siendo genérica la identificación de los sucesivos contratos⁶⁸, o bien, cuando el investigador es ocupado en actividades distintas de aquellos proyectos de investigación para los que fue formalmente contratado⁶⁹.

Una vez admitida con carácter general la posibilidad de acudir al contrato para obra o servicio determinados para la realización de determinadas tareas de investigación, llama especialmente la atención que ni la LOU ni la Ley de la Ciencia incluyen entre las modalidades de contrato de trabajo específicas del personal docente e investigador o del personal investigador, que prevén y regulan, ninguna modalidad contractual diseñada específicamente para esta finalidad. Ello se debe, sin lugar a dudas, al hecho de que la reforma del contrato para obra o servicio determinados introducida por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (en adelante, Ley 35/2010), ya incorpora en la propia regulación de este contrato importantes particularidades pensadas para el supuesto en que se contrate a través de esta modalidad contractual a personal investigador para la realización de tareas investigadoras. En otros términos, no ha sido necesario diseñar una modalidad específica de contrato para obra o servicio determinados para la realización de un proyecto específico de investigación, porque la modalidad ordinaria o común del contrato para obra o servicio determinados prevista en el art. 15 ET ya ha incorporado las particularidades que se considera que plantea la contratación de investigadores en estos supuestos y que habían venido siendo demandadas por los principales empleadores de estos investigadores, incluidas las universidades públicas⁷⁰.

En consecuencia, el hecho de que no se haya previsto una modalidad contractual específica para la contratación para obra o servicio determinados de los investigadores no supone que a los mismos les sea aplicable sin más el régimen jurídico previsto con carácter general para el contrato para obra o servicio determinados previsto en el art. 15 ET, sino que, por el contrario, como ya se ha indicado, los empleadores que se dedican a la investigación disponen de un régimen muy privilegiado a la hora de contratar a los investigadores a través de esta modalidad contractual, especialmente en lo relativo a la duración máxima del contrato y a los límites de encadenamiento de contratos.

⁶⁸ Vid. SSTSJ de Galicia 12 de junio de 2015 (AS\2015\1180), de 8 de mayo de 2015 (AS\2015\1329) y de 30 de septiembre de 2014 (AS\2014\3114). Vid. también, STSJ de Cataluña de 4 de octubre de 2013 (AS\2013\3058).

⁶⁹ Vid. STSJ de Galicia de 28 de septiembre de 2016 (AS\2016\1423).

⁷⁰ Sobre las modificaciones introducidas por la Ley 35/2010, vid. Moreno (2011).

En este punto, en primer lugar, cabe recordar que la Ley 35/2010 introdujo un nuevo redactado del art. 15.1.a) ET según el cual los contratos para obra o servicio determinados *«no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa»*. Ahora bien, la propia norma incorporó una importante excepción por lo que respecta a la duración del contrato para obra o servicio determinados formalizado por las universidades y otros centros de investigación públicos, al establecer una nueva redacción para la disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores, según la cual,

no obstante lo dispuesto en el apartado anterior, lo dispuesto en el art. 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato para obra o servicio determinados no será de aplicación a los contratos celebrados por las Administraciones públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, ni a las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley cuando estén vinculadas a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años.

A partir de estas premisas pueden distinguirse dos grandes ámbitos en los que no sólo va a resultar de aplicación, sino que va a tener una gran incidencia esta excepción a la duración máxima del contrato para obra o servicio determinados: por una parte, todos aquellos contratos celebrados por Administraciones públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, incluidas las universidades y otros centros de investigación públicos, que se encuentren vinculados a la realización de un proyecto de investigación que tenga una duración superior a tres años; y, por otra parte, aquellos contratos suscritos por las Administraciones públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes vinculados a proyectos de inversión que excedan también de tres años. Por lo que ahora nos interesa, dentro del primer supuesto se incluirían fundamentalmente todos aquellos contratos para obra o servicio determinados formalizados por las universidades públicas que tengan por finalidad la ejecución de un proyecto de investigación⁷¹.

En todo caso, ante las dificultades interpretativas que podía comportar esta previsión, la disposición adicional vigesimotercera de la Ley de la Ciencia bajo la rúbrica de *«normas comunes a los contratos para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica»*, prevé de forma expresa que

de acuerdo con lo señalado en el apartado 2 de la disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores, no se aplicará lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del

⁷¹ Vid. Luján (2012: 191-192) y Ballester (2016: 189-190).

mismo en materia de duración máxima del contrato para obra o servicio a los contratos para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica a que se refieren los artículos 20.2, 26.7 y 30 y el apartado 2 de la disposición adicional decimocuarta de esta ley.

En definitiva, en la disposición adicional vigesimotercera de la Ley de la Ciencia se establece de forma expresa que los contratos para obra o servicio determinados formalizados en el marco de esta norma para la realización de proyectos de investigación no estarán sujetos a la duración máxima de tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo sectorial, como sucede con el resto de contratos para obra o servicio determinados que se formalicen y, en consecuencia, si el proyecto de investigación al cual se encuentran vinculados estos contratos tiene una duración superior a tres años, el contrato para obra o servicio determinados mantendrá su vigencia, sin que los trabajadores vinculados al mismo adquieran la condición de trabajadores fijos de la empresa.

En segundo lugar, también resulta especialmente significativa la particularidad prevista por la Ley 35/2010 en materia de límites al encadenamiento de contratos que se prevé en el art. 15.5 ET. En esta dirección, la disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores incorpora una previsión según la cual *«lo dispuesto en dicho art. 15.5 no será de aplicación respecto a las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualquiera otras normas con rango de ley»*.

Como puede observarse, esta excepción o, en cualquier caso, matización que incorpora la disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores a las reglas sobre encadenamiento de contratos contenidas en el art. 15.5 ET se refiere a la previsión de que lo establecido en este precepto no será de aplicación respecto a las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la LOU o en cualquiera otras normas con rango de ley. Esta previsión resulta muy importante en relación con la utilización del contrato para obra o servicio determinados en el ámbito de la investigación, no en vano, no es un supuesto infrecuente que se contrate de forma reiterada a unos mismos investigadores, bajo la fórmula del contrato para obra o servicio determinados, en sucesivos proyectos de investigación en los plazos previstos en el art. 15.5 ET, es decir, veinticuatro meses en un marco de referencia de treinta meses, lo que puede implicar la conversión de sus contratos en indefinidos⁷².

Pues bien, tras la nueva redacción introducida por la Ley 35/2010 se planteó la cuestión del alcance de la previsión contenida en la disposición adicional

⁷² Sobre las dificultades aplicativas de esta previsión vid. STSJ de Andalucía (Granada) de 7 de octubre de 2016 (AS\2016\213).

decimoquinta del ET y, en particular, si la misma también resultaba de aplicación al contrato por obra o servicio determinados para la realización de un proyecto específico de investigación. En este punto, se podían plantear ciertas dudas de que la disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores también excluyera de la regla contenida en el art. 15.5 ET a los contratos de trabajo para obra o servicio determinados para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica, puesto que podía resultar problemático que esta contratación fuera considerada como una de las modalidades particulares de contrato de trabajo a las que se refiere la disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores⁷³.

Para salir al paso de estas dudas y clarificar esta cuestión, la disposición adicional vigesimotercera de la Ley de la Ciencia, bajo la rúbrica de «*normas comunes a los contratos para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica*», establece que no será de aplicación a estos contratos «*lo dispuesto en el art. 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con lo previsto en el apartado 3 de la disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores*». En consecuencia, esta disposición adicional de la Ley de la Ciencia incorpora una aclaración sobre el alcance de la disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores, afirmando que la misma será de aplicación a los contratos por obra o servicio determinados formalizados para la realización de proyectos de investigación científica y técnica y, en consecuencia, no resultarán de aplicación a estos contratos los límites sobre encadenamiento de contratos previstos en el art. 15.5 ET (Ballester, 2016: 199 y ss.).

Tal vez, este régimen excepcional del contrato para obra o servicio determinados cuando el mismo se vincula a proyectos de investigación se debe

a las complejas y a veces contradictorias circunstancias que concurren en el ámbito de la investigación científica, en el que, por una parte, los contratos de trabajo se suelen vincular a proyectos determinados y financiados por terceros durante un tiempo, aunque con frecuencia son renovados y prorrogados, y por otra, resulta necesaria cierta estabilidad en los equipos o grupos, de lenta y larga formación y alta cualificación, sin que, no obstante, la incierta continuidad de los proyectos y la financiación, y el carácter finalista y temporizado de esta, permitan fácilmente una contratación indefinida o la asunción de los costes indemnizatorios del despido (González del Rey, 2016: 65).

Este régimen excepcional, sin embargo, puede suponer importantes problemas de adecuación con la Directiva 1999/70/CE, de 28 de junio, del Consejo que aprueba el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada. A tal

⁷³ Sobre estas dudas vid. Luján (2012: 194-195).

efecto, ni la disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores ni la disposición adicional decimotercera de la Ley de la Ciencia parecen respetar *a priori* lo prescrito por esta directiva, puesto que se trata de disposiciones que sólo excepcionan la regla general aplicable, sin incorporar ningún mecanismo (real) sustitutivo del control del abuso de la contratación temporal en los espacios públicos para los investigadores y/o personal docente e investigador universitarios⁷⁴.

Una última cuestión conflictiva que se está planteando actualmente en relación con los contratos para obra o servicio determinados para la realización de un proyecto de investigación es la cuestión de cómo puede afectar la STJUE de 14 de septiembre de 2016 (asunto de Diego Porras) sobre la indemnización que corresponde percibir a los investigadores contratados mediante esta modalidad contractual a la finalización del contrato, es decir, si los 12 días por año de servicios previstos en la normativa, o bien, la de 20 días por año de servicios prevista para los supuestos en que un trabajador indefinido ve extinguido su contrato por causas objetivas. A tal efecto, la STSJ del País Vasco de 18 de octubre de 2016 ya ha considerado en estos supuestos que *«no existe una justificación objetiva y razonable para que la actora no perciba la misma indemnización que la establecida para una trabajadora fija que fuera despedida por causas objetivas-productivas, ya que la situación extintiva es la misma»* (AS\2016\1700).

4.2. El contrato de interinidad para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo

Entre las modalidades contractuales respecto a las que existían mayores dudas respecto a su admisibilidad o no tras la aprobación de la LOU, destacaba de forma especial el posible recurso por parte de las universidades públicas al contrato temporal de interinidad, regulado en el art. 15.1.c) ET y en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (en adelante, Real Decreto 2720/1998) ya fuera para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, normalmente, sustitución de un profesor ausente o de baja por circunstancias tales como enfermedad, maternidad o paternidad, excedencia, etcétera, o bien, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del mismo, ya fuera o no un puesto de nueva creación.

El debate entorno a la admisibilidad o no de esta modalidad contractual quedó resuelto tras la LOMLOU, que admite de forma expresa que las universidades puedan contratar personal docente e investigador en régimen laboral

⁷⁴ Sobre esta cuestión vid. Ballester (2016: 247 y ss.).

«mediante las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo». Pese a la desafortunada redacción de este precepto, ahora no cabe duda de que se admite la contratación de personal docente e investigador mediante el contrato de interinidad previsto en el art. 15 c) ET. Sin embargo y como consecuencia del confuso enunciado que contiene el art. 48 ET, que se refiere exclusivamente a la contratación de personal para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, aún puede plantearse la duda de si se admite también la celebración del contrato de interinidad para satisfacer la segunda de las necesidades que se pretenden cubrir con el contrato de interinidad, a saber, cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, si bien, la normativa autonómica y los convenios colectivos se han inclinado mayoritariamente por admitir ambas posibilidades, al prever que el profesor sustituto de docencia pueda ser contratado tanto con el objeto de sustituir la actividad de un profesor con derecho a reserva del puesto de trabajo, como para cubrir la actividad correspondiente a una plaza pendiente de concurso hasta la realización del mismo.

Pese a la utilidad que *a priori* supone la admisión expresa de esta modalidad contractual en el ámbito de las universidades públicas, la misma sigue planteando hoy en día algunas disfunciones en el ámbito académico universitario. A tal efecto, a pesar de que con carácter general el profesor universitario realiza durante su jornada de trabajo funciones de docencia, de investigación y, en su caso, de gestión, el mismo únicamente puede ser sustituido por otro profesor interino o sustituto en sus labores docentes, puesto que las otras tienen un eminente carácter personal. Asimismo, el régimen de profesorado permite efectuar reducciones, e incluso exenciones, en la carga lectiva del profesor como consecuencia, por ejemplo, del desempeño de determinados cargos académicos. En estos supuestos, lógicamente, únicamente es necesaria la sustitución de este profesor en relación con las funciones docentes de las que se ha visto eximido.

En consecuencia, la necesidad de sustitución parcial de las funciones desarrolladas por cualquier profesor, limitada a las tareas meramente docentes, requeriría una adaptación de la normativa reguladora de esta modalidad contractual y, en particular, en lo relativo al régimen de dedicación, a jornada completa o a tiempo parcial, con el que la misma debe formalizarse, de modo que se permitiera la celebración de un contrato de interinidad a tiempo parcial cuando la sustitución de un profesor se limitara exclusivamente a las funciones docentes del mismo, sin inclusión de otras tareas que el mismo pudiera tener encomendadas, ya sean de investigación o de gestión (García, 2006: 149-151)⁷⁵. Sin em-

⁷⁵ En la misma dirección, Cairós (2008: 11).

bargo, esta posibilidad parece encontrarse *a priori* con la oposición frontal de las previsiones contenidas en el art. 5.2 del Real Decreto 2720/1998 y en numerosos convenios colectivos. Esta regulación parece oponerse al recurso al contrato de interinidad formalizado a tiempo parcial para sustituir a un profesor únicamente en todas o en parte de sus funciones docentes, pero no en sus funciones investigadoras y/o de gestión.

La misma problemática se plantea en torno a la cuestión de si los contratos de interinidad formalizados para la sustitución de profesores pueden limitar su duración al período lectivo, terminando su vigencia con éste aunque el trabajador sustituido no se haya reincorporado aún a su puesto de trabajo. Esta posibilidad debe ser rechazada, no en vano, si la finalidad del contrato de interinidad es sustituir al trabajador en baja, es al conjunto de las funciones de éste a las que sustituye, no sólo las docentes, sino también las de investigación que perduran más allá de la finalización del período lectivo⁷⁶.

Ante todas estas dificultades prácticas y salvo adaptación legal del contrato de interinidad a estas necesidades⁷⁷, en supuestos de sustitución de profesores con derecho de reserva de su puesto de trabajo o de cobertura de vacantes la opción de acudir al contrato de profesor asociado a tiempo parcial continúa siendo la mayoritaria (Baylos, 2008: 490 y Luján, 2012: 180).

A estos problemas de encaje del contrato de interinidad en el ámbito universitario, cabe añadir las dudas que tradicionalmente se han suscitado en torno a la exigencia de que el interino deba satisfacer los requisitos de acceso a la plaza del profesor o investigador sustituido, en particular, los relativos a titulaciones, evaluaciones, acreditaciones, etcétera⁷⁸. En caso afirmativo, no siempre es fácil encontrar sustitutos que cumplan con estas exigencias.

Una vez prevista la posibilidad de contratar a personal docente e investigador mediante las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, sin embargo, el art. 48 LOU no contiene ninguna otra previsión en relación con el régimen jurídico de esta modalidad contractual, de modo que deberá acudirse a la regulación de la misma que se contiene en el art. 15 ET y normativa de desarrollo.

⁷⁶ Vid. González (2016: 155). El autor, sin embargo, admite que si el empresario especifica que el contrato de interinidad se suscribe sólo para realizar tareas docentes, lo que considera como una «selección aceptable, e incluso razonable, del objeto del contrato», el contrato de interinidad que se inicie y finalice con el período lectivo será legal.

⁷⁷ Ballester (2016: 152) reclama una intervención del legislador en este punto.

⁷⁸ Vid. sobre esta cuestión Ballester (2016: 153).

5. La excesiva temporalidad y precariedad en la contratación de profesores y de investigadores por las universidades públicas

La laboralización del personal docente e investigador de las universidades públicas llevada a cabo en un primer momento por la LOU y posteriormente consagrada por la LOMLOU mereció inicialmente una valoración positiva, no en vano, supuso la sustitución del recurso a la contratación administrativa a la que hasta ese momento se había acudido para vincular a gran parte de este colectivo con la universidad por la contratación laboral. Esta valoración debía ser aún más favorable, si cabe, si la misma venía aparentemente acompañada del establecimiento de una verdadera carrera profesional del personal docente e investigador al servicio de las universidades públicas, según la cual, tras transitarse por diversas figuras contractuales de carácter formativo y temporal —ayudante y profesor ayudante doctor—, se podía alcanzar la tan anhelada estabilidad laboral mediante el acceso a una figura permanente de profesorado —profesor contratado doctor—. Asimismo, junto a estas figuras que configuraban la carrera profesional del profesorado universitario, se regulaban otras tantas con las que se pretendían satisfacer distintas finalidades específicas, todas ellas legítimas —profesores asociados, profesores visitantes, profesores eméritos y contratados para obra o servicio determinados para la realización de un proyecto de investigación—.

Igual valoración positiva mereció la posterior laboralización del colectivo de los investigadores llevada a cabo por la Ley de la Ciencia, no en vano, supuso la sustitución del recurso mayoritario a la convocatoria de becas de investigación —predoctorales, postdoctorales y vinculadas a proyectos, convenios y contratos de investigación— a las que hasta ese momento se había acudido para vincular a gran parte de este colectivo con las universidades públicas por la contratación laboral de los mismos, mucho más garantista con los derechos de los investigadores. Esta valoración debía ser aún más favorable, si cabe, si la misma también venía aparentemente acompañada del establecimiento de una verdadera carrera profesional del personal investigador al servicio de las universidades públicas, según la cual, tras transitarse por diversas figuras contractuales de carácter formativo y temporal —contrato predoctoral y contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación—, se podía alcanzar la tan anhelada estabilidad laboral mediante el acceso a la contratación laboral indefinida del investigador. Asimismo, junto a estas figuras que configuraban la carrera profesional del investigador, se preveían otras tantas con las que se pretendían satisfacer distintas finalidades específicas todas ellas legítimas —contrato de investigador distinguido y contratados por obra o servicio determinados para la realización de un proyecto de investigación—.

El desarrollo posterior de todas estas previsiones normativas, sin embargo, no ha sido todo lo satisfactorio que cabía esperar. A tal efecto y como conse-

cuencia de la propia idiosincrasia de la universidad pública, que sigue manteniendo un peculiar sistema de formación/selección de los futuros profesores e investigadores, que requiere largos y sucesivos períodos formativos que se cubren mediante contratos temporales, la carrera profesional del profesorado y de los investigadores se ha convertido en un penoso *vía crucis* por el que inexorablemente se debe transitar antes de poder obtener unos razonables niveles de estabilidad laboral. A ello ha contribuido muy negativamente que en el devenir cotidiano de las universidades públicas se hayan entrelazado y/o entremezclado las diferentes figuras contractuales previstas inicialmente por separado en la LOU y en la Ley de la Ciencia, de manera que no es de extrañar que una misma persona pase alternativamente y sucesivamente por las diferentes figuras contractuales previstas en ambas normas.

Así pues, en un supuesto extremo, pero no imposible, un recién graduado puede iniciar su periplo en la universidad mediante la obtención de una ayuda de investigación predoctoral, a partir de la cual se formalice un contrato predoctoral con una vigencia de cuatro años, a la finalización del mismo, en caso de no haber finalizado aún la tesis doctoral, puede formalizar un contrato de ayudante por el tiempo que tarde en finalizar la referida tesis doctoral con un máximo de cinco años de duración. Tras la obtención de la tesis doctoral, y tras disfrutar de una o varias ayudas postdoctorales, que se concretan normalmente con una o varias estancias de investigación en el extranjero, puede acudir al contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, por un periodo máximo de cinco años, a la finalización del cual, si ha obtenido las acreditaciones exigidas puede formalizar un contrato de profesor ayudante doctor, por otros cinco años, siempre y cuando la suma de este contrato con el anterior contrato de ayudante no supere los ocho años de duración. Una vez finalizada esta última contratación como profesor ayudante doctor, en principio, ya estaría en disposición de acceder a un contrato de trabajo indefinido, ya sea como profesor contratado doctor o como personal investigador indefinido, siendo la posibilidad de ir más allá, es decir, de acceder a plazas de profesores o de investigadores de carácter funcional una auténtica quimera.

A este abuso de la temporalidad y de la precariedad laboral de la contratación de profesores e investigadores de universidad contribuye decididamente la no aplicación a las modalidades de contratación específicas de estos colectivos de las normas laborales dirigidas a limitar el encadenamiento de contratos previstas en el art. 15.5 ET que, por el contrario, sí resultan aplicables con carácter general a otras modalidades de contratación laboral. No olvidemos al respecto que la disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores establece que lo dispuesto en el art. 15.5 ET no será de aplicación respecto de las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la LOU o en cualesquiera otras normas con rango de ley, entre las cuales, como ya se ha indicado, cabe incluir a la Ley de la Ciencia. Tal vez, estas previsiones deberían aplicarse

exclusivamente a las diferentes modalidades contractuales previstas por separado en la LOU —ayudante y profesor ayudante doctor— o en la Ley de la Ciencia —contrato predoctoral y contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación—, pero no al encadenamiento sucesivo, alternativo e indistinto de todas estas figuras.

Pero además, por si todo esto no fuera suficiente, la crisis económica vivida en los últimos años se ha cebado muy especialmente con los presupuestos de las universidades públicas, lo que ha provocado que, ante las insalvables dificultades de estabilización del profesorado y de los investigadores por las vías ya extremadamente precarias previstas al efecto, se haya producido un uso torticero y fraudulento de diferentes modalidades contractuales previstas en la LOU y en la Ley de la Ciencia con la finalidad de poder mantener a un número importante de profesores y de investigadores en las plantillas de las universidades. Entre las principales figuras usadas de forma desviada cabe destacar el recurso a los «falsos asociados de universidad» o los no menos «falsos profesores visitantes» que han proliferando en los últimos años en las universidades públicas.

A todo ello cabe añadir que las universidades públicas siguen haciendo un uso a todas luces excesivo del contrato para obra o servicio determinados para la contratación de profesores e investigadores vinculados a proyectos, convenios y contratos de investigación. Recuérdese en este punto el trato tan «privilegiado» que en esta materia reciben las universidades públicas al no serles de aplicación las reglas sobre duración máxima de tres años prevista con carácter general para esta modalidad contractual ni las reglas dirigidas a limitar el encadenamiento de contratos para obra o servicio determinados, lo que está permitiendo vincular a profesores e investigadores a través de esta modalidad contractual prácticamente de forma perpetua, sin perspectivas reales de estabilización laboral.

En definitiva, a pesar de que la actividad profesional de una buena parte de los profesores y de los investigadores de las universidades públicas ha pasado a ser calificada como una actividad de carácter laboral, no lo ha sido en los mismos términos que el resto de trabajadores, sino que, por el contrario, a estos colectivos se les aplica un «estado de excepción laboral» que les priva de gran parte de los derechos y garantías que el ordenamiento jurídico laboral sí dispensa con carácter general al resto de trabajadores. A tal efecto, cabe preguntarse si la función docente e investigadora que desarrollan las universidades públicas justifica el mantenimiento de este «estado de excepción laboral» al que se ven sometidos en la actualidad los profesores e investigadores que prestan sus servicios en las universidades públicas. La respuesta a la cuestión planteada no puede ser más que negativa, lo que lleva inexorablemente a defender una simplificación de las modalidades contractuales previstas para la contratación de profesores e investigadores y la reconducción del régimen jurídico aplicable a las mismas a las reglas

generales que rigen la contratación laboral, no debiéndose contemplar más especialidades que las estrictamente derivadas de las necesidades específicas que se derivan de la función docente e investigadora desarrollada por las universidades públicas y, en particular, del peculiar sistema de formación/selección de los futuros profesores e investigadores de las mismas.

6. Bibliografía

- BALLESTER LAGUNA, Fernando (2016): «Las modalidades contractuales del Estatuto de los Trabajadores en el ámbito de la investigación», en BALLESTER LAGUNA, Fernando (Coord.): *El Estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral*, Madrid, Innap Investiga.
- BALLESTER LAGUNA, Fernando (2016): «El contrato de trabajo de obra o servicio determinado para la realización de proyectos específicos de investigación», en BALLESTER LAGUNA, Fernando (Coord.): *El Estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral*, Madrid, Innap Investiga.
- BALLESTER LAGUNA, Fernando (2016): «¿Ha hecho suficiente la legislación española para prevenir la utilización abusiva de los contratos de trabajo temporales en el ámbito de la investigación? La Directiva 1999/70/CE», en BALLESTER LAGUNA, Fernando (Coord.): *El Estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral*, Madrid, Innap Investiga.
- BAYLOS GRAU, Antonio (2008): «El personal docente e investigador contratado en régimen laboral después de la reforma de la LOU en 2007», *Revista de Derecho Social*, núm. 44.
- CAIRÓS BARRETO, Dulce María (2008): «El régimen jurídico del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas», Comunicación presentada al *XIX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social sobre el Estatuto Básico del Empleado Público*, Badajoz, 29-30 de mayo de 2008.
- CAPODIFERRO CUBERO, Daniel (2016): «El régimen jurídico del profesorado contratado en el sistema universitario público», *Revista Vasca de Administración Pública*, núm. 104-I.
- CUETO PÉREZ, Miriam (2012): «Incidencia de la nueva Ley de la Ciencia en el régimen jurídico de las Universidades», *Revista de Administración Pública*, núm. 187.
- DEL REY GUANTER, Salvador y MARTÍNEZ FONS, Daniel (2005): «El régimen jurídico del personal docente e investigador no funcionario tras la nueva legislación universitaria», *Relaciones Laborales*, núm. 2.
- GARCÍA MELLA, Dulce María (2006): «Contratos de sustitución en el ámbito docente universitario», en SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente (Dir.): *El personal docente e investigador (PDI) laboral de centros universitarios*, Murcia, Ediciones Laborum.
- GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, Ignacio (2016): «La contratación de investigadores por universidades públicas en la Ley de la Ciencia de 2011», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 404.
- GONZÁLEZ DÍAZ, Francisco (2015): «El personal investigador en formación: una peculiar relación laboral», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 118.
- GONZÁLEZ DÍAZ, Francisco y CRISTÓBAL RONCERO, Rosario (2011): «El personal investigador en formación», en SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente y CARDENAL CARRO,

- (Dir.): *El contrato de trabajo. Volumen II. Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi-Thomson Reuters.
- GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago (2006): «El personal adscrito a proyectos de investigación», en SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente (Dir.): *El personal docente e investigador (PDI) laboral de centros universitarios*, Murcia, Ediciones Laborum.
- GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago (2016): «El régimen jurídico del personal del SUE y del SECTI a estudio: modalidades contractuales y categorías profesionales en el ámbito del SUE y del SECTI», en CARO, Ana; GÓMEZ-OTERO, Carlos y GALÁN, Manuel (Coords.): *Disquisiciones jurídicas sobre el ámbito universitario*, Cizur Menor (Navarra), Thomson-Reuters Aranzadi.
- LUJÁN ALCARAZ, José (2012): «La contratación laboral del personal investigador ante la reforma laboral y la Ley de la Ciencia», en HORGUÉ BAENA, Concepción; BONACHERA LEDRO, María Isabel y CARO MUÑOZ, Ana Isabel (Coords.): *Impacto de la nueva legislación en la educación superior y la investigación*, Sevilla, Universidad de Sevilla.
- MARINA JALVO, Belén (2012): «Cuestiones esenciales del régimen jurídico del personal investigador al servicio de las universidades públicas tras la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación», *Revista General de Derecho Administrativo*, núm. 30.
- MOLINA HERMOSILLA, Olimpia (2016): «Principales novedades en el ámbito de la gestión del personal docente e investigador. Un «pretendido modelo privilegiado» de acceso al empleo público», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 396.
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal (2004): «Una nueva e inaudita «relación laboral especial»: el régimen de contratación del personal docente e investigador tras la LOU», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 257-258.
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal (2004): «Improvisación» de la LOU, «perversión» de la práctica ¿sabemos quien fija el régimen del PDI contratado?», *Revista de Derecho Social*, núm. 25.
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal (2013): «Las perspectivas de cambio en los regímenes del personal investigador y del personal de apoyo: modelo productivo, reforma laboral y el trabajo de investigación en las universidades», en IRIGOYEN, Javier; CARO, Ana Isabel y DOMINGO, Fernando (Coords.): *Conclusiones del XI Curso sobre régimen jurídico de Universidades*, Cizur Menor (Navarra), Thomson-Reuters Aranzadi.
- MORENO GENÉ, Josep (2004): «El contrato para la realización de un proyecto específico de investigación», *Aranzadi Social*, núm. 5.
- MORENO GENÉ, Josep (2008): *El personal investigador en formación. Régimen jurídico y de Seguridad Social*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- MORENO GENÉ, Josep (2008): «La contratación «en prácticas» de los «investigadores Ramón y Cajal» según recientes sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Madrid», *Aranzadi Social*, núm. 1.
- MORENO GENÉ, Josep (2009): «La carrera profesional del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas: figuras contractuales y mecanismos de promoción y estabilización», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 37.
- MORENO GENÉ, Josep (2010): «La laboralización del PDI contratado de las universidades públicas», en ROMERO BURILLO, Ana María y MORENO GENÉ, Josep (Coords.): *El personal docente e investigador laboral de las universidades públicas: aspectos legales y negociación colectiva*, Albacete, Bomarzo
- MORENO GENÉ, Josep (2010): «Carrera académica, promoción profesional y estabilidad en el empleo» en MORENO GENÉ, Josep y FERNÁNDEZ VILLAZÓN, Luis (Coords.): *La*

negociación colectiva del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas, Valencia, Tirant lo Blanch.

- MORENO GENÉ, Josep (2010): «Clasificación profesional y figuras contractuales», en MORENO GENÉ, Josep y FERNÁNDEZ VILLAZÓN, Luis (Coords.): *La negociación colectiva del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- MORENO GENÉ, Josep (2011): «La contratación laboral de los investigadores en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. ¿El final del estado de excepción laboral en la ciencia?», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 340.
- MORENO GENÉ, Josep (2011): «La contratación por obra o servicio determinado para la realización de un proyecto de investigación tras la reforma laboral de 2010», *Aranzadi Social*, núm. 1.
- MORENO GENÉ, Josep (2012): «El contrato predoctoral: una modalidad específica de contrato formativo para los investigadores», *Aranzadi Social*, núm. 3.
- MORENO GENÉ, Josep (2015): «Nulidad de los contratos de trabajo de los falsos profesores asociados de universidad ¿crimen sin castigo? Comentario a la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 29 de mayo de 2015, *IUSlabor*, núm. 2.
- MORENO GENÉ, Josep y ROMERO BURILLO, Ana María (2011): «La contratación laboral del personal docente e investigador en las universidades públicas», en SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente y CARDENAL CARRO, Miguel (Dirs.): *Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi-Thomson Reuters.
- MORÓN PRIETO, Ricardo (2006): «El Estatuto del Personal Investigador en Formación: otro tímido paso en la asimilación de las becas formativas al régimen laboral», *Relaciones Laborales*, núm. 19.
- NOGUEIRA FERREIRO, Lara (2015): «La eficacia en el fomento de la investigación del contrato predoctoral y las ayudas a la formación de doctores y profesorado universitario», *XXXIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Reforma de las Administraciones Públicas y empleo público*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla.
- NOGUEIRA FERREIRO, Lara (2016): «El nuevo régimen jurídico de la relación laboral de los investigadores en España tras la Ley de la Ciencia: ¿una solución a la falta de personal cualificado?», *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 23.
- NOGUEIRA LÓPEZ, Alba (2004): *Régimen jurídico de la selección del profesorado universitario*, Madrid, Atelier.
- PÉREZ REY, Joaquín y TRILLO PARRAGA, Francisco (2014): «Precariedad en la Universidad: los «falsos asociados». Comentario a la sentencia del Tribunal de Justicia (Sala octava), de 13 de marzo de 2014», *Revista de Derecho Social*, núm. 66.
- QUESADA SEGURA, Rosa (2013): «Influencia de la reforma laboral en el personal académico», en IRIGOYEN, Javier; CARO, Ana Isabel y DOMINGO, Fernando (2013): *Conclusiones del XI Curso sobre régimen jurídico de Universidades*, Cizur Menor (Navarra), Thomson-Reuters Aranzadi.
- RIVERA SÁNCHEZ, Juan Ramón (2016): «Los contratos de trabajo del personal docente e investigador en la vigente Ley Orgánica de universidades», en BALLESTER LAGUNA, Fernando (Coord.): *El Estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral*, Madrid, Innapp Investiga.
- SAN MARTÍN RODRÍGUEZ, Javier (2012): *El carácter laboral del profesor universitario*, Cizur Menor (Navarra), Thomson Reuters.

- SERRANO ARGÜELLO, Noemí (2014): «Modalidades específicas de contratación laboral del personal investigador. De la precarización al desideratum de su estabilidad en el empleo y consolidación profesional», *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 36.
- SIRVENT HERNÁNDEZ, Nancy (2015): «Trabajo en investigación: luces y sombras de su progresiva laboralización en España», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 4.
- SIRVENT HERNÁNDEZ, Nancy (2016): «Las modalidades de contratación laboral previstas en la LCTI específicamente para el personal investigador», en BALLESTER LAGUNA, Fernando (Coord.): *El Estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral*, Madrid, Innap Investiga.
- SOLÍS PRIETO, Carmen (2016): «El exceso de docencia asignada a los ayudantes como obstáculo para su formación y promoción profesional: estudios de su tratamiento en vía jurisdiccional», en CHOCRÓN GIRÁLDEZ, Ana María (Dir.): *Calidad, docencia universitaria y encuestas: «Bologna a Coste Cero»*, AMLA.